

5007

TOPLU İŞ
UYUŞMAZLIKLARININ
BARIŞÇI ÇÖZÜM
YOLLARI VE UZLAŞTIRMA

İKTİSAT FAKÜLTESİ SOSYAL SİYASET KÜRSÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

T. C.
İstanbul Üniversitesi
İKTİSAT FAKÜLTESİ
KURULUŞ İÇİŞİLERİ
Sayı : _____

I Cg 1009

(1)

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ BARİŞÇİ ÇÖZÜM

YOLLARI VE UZLAŞTIRMA

TÜLİN İRGE

- 1979 -

81
243



İÇİNDEKİLER
GİRİŞ

Sayfa

1- BÖLÜM:	1- İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIĞI KAVRAMI	1-5
A)	A) " " NİN MEYDANA GELMESİ	1-2
B)	B) " " " ÇEŞİTLERİ	2-5
	1- FERDİ İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI	2-4
	2- MENFAAT VE HAK UYUŞMAZLIKLARI	4-5
12-	TÜRK HUKUKUNDA İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE BARIŞCI ÇÖZÜM YOLLARININ TARİHÇESİ	6-8
	1- 1936-1950 DEVRESİ	6-7
	2- 1950-1963 " VE 1963 SONRASI DEVRE	7-8
111-	TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜNDE UYGULANAN ÇEŞİTLİ SİSTEMLER	9-10
IV -	TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ BARIŞCI ÇÖZÜM YOLLARI	10-11 +
11- BÖLÜM :	TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE BARIŞCI ÇÖZÜM YOLLARI İLE İLGİLİ OLARAK ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE UYGULANAN SİSTEMLER	12-23
	BAZI AVRUPA ÜLKELERİNDE UYGULANAN SİSTEMLER	12-20
	İNGİLTEREDE	12
	İSVİÇRE	12-13
	İSVİÇ	13-14
	F. ALMANYA	14-15
	FRANSA	15-17
	HOLLANDA	17-19
	A.B.D.'D E UYGULANAN SİSTEM	20-23
111- BÖLÜM :	TÜRK HUKUKUNDA UZLAŞTIRMA	24-46 +
	1- UZLAŞTIRMA KAVRAMI	24
	21- UZLAŞTIRMANIN HUKUKİ NİTELİĞİ	25
111-	TOPLU MENFAAT VE HAK UYUŞMAZLIKLARINDA UZLAŞTIRMA	26-29
	1- TOPLU MENFAAT UYUŞMAZLIKLARINDA UZLAŞTIRMA	26-27
	11- " HAK " "	28-29 +

IV- UZLAŖTIRMA KURULUNUN KURULMASI VE ÇALIŖMASI	30-41
V- UZLAŖTIRMA KURULUNDA GÖREV ALAN ARACILARIN NİTELİKLERİ	31-35
1- TARAF TARAFSIZ ARACILARI	31-32
2- ÜÇÜNCÜ TARAFSIZ ARACI	32-35
-- UZL. KURULU ÜYELERİNDE BULUNMASI GEREKLİ ÖZEL VE GENEL NİTELİKLER	36-38
VI- UZLAŖTIRMA SÜRESİ	39-
VII- UZL. KURULU BAŖKAN VE ÜYELERİNE VERİLEN ÜCRETLER	41
VIII- UZL. KURULU KARARI	42
IX- UZLAŖTIRMA SÜRESİNCE ÇALIŖMA BARIŖININ KORUNMASI MECBURİYETİ	43
X- YÜKSEK UZL. KURULU	43-44
IV. BÖLÜM : DIĞER BARIŖCI ÇÖZÜM YOLLARI	45-52
1- ARA BULMA	45-46
II- TAHKİM	47-52
V. BÖLÜM : TOPLU MÜCADELE VASİTALARI 'NİN (GREV VE LOKAVT) EKONOMİK VE SOSYAL ETKİLERİ	53-64
SONUÇ :	
EKLER :	
1- UZL. KURULU HAKKINDA ÖNEMLİ YARGITAY VE MAHKEME KARARLARI	
II- UZL. KURULU TOPLANTISI İLE İLGİLİ İSTATİSTİKİ BİLGİ (İst.Böl.Çal.Md.)	
III- TATİL - İ İŖGAL KANUNU METNİ	
BİBLİYOGRAFYA	

GİRİŞ

İşçi ve işveren mesleki birlikleri (veya işverenler) arasında ortaya çıkan uyumsuzlukların sürüp gitmesi, sadece ilgilileri değil; fakat sonunda toplumun tümünü etkileyebilir. Bu yüzden, uyumsuzlığa düşen, işçi ve işveren mesleki birliklerine anlaşmaları, uyuşmaları konusunda yardım etmek gereklidir.

İşte toplu iş uyumsuzluklarınının barışçı yollarla çözümünde ilgililere yardımcı olmak üzere, her ülke kendi özelliklerine göz önünde tutarak bir sistem kurmuştur.

Türkiye'de toplu iş uyumsuzluklarına nın barışçı yollarla çözümünde 1938-1963 yılları arasında mecburi tahkim esası uygulanmış; Devlet bu tür uyumsuzluklara resmi kurullarca mecburi çözülmesini emretmiştir. 1963 yılında çıkarılan toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kanunu ise, karma bir sistem kurmuş ve bu sistem işçi ve işveren birliklerine büyük bir serbesti tanımıştır.

Tür Hukukunun toplu iş uyumsuzluklarınının çözümünde kabul ettiği sistem genel olarak uzlaştırmaya dayanmaktadır. Uzlaştırma toplu iş uyumsuzluklarınının, toplu mücadele vasıtaları na başvurulmadan çözümlenmesini sağlar, Ancak uzlaştırmayın uygulamada türlü sorunlara sebep olduğu bir gerçektir. Bunların bazıları yasal değişiklikler yoluyla çözümlenebilecek niteliktedir. Uygulamada raslanılan eksikliklerin düzeltilmesininin çalışmak daha önemlidir.

Bu tez'de toplu iş uyumsuzluklarınının barışçı çözüm yolları ve özellikle uzlaştırma safhasına aldım . Uzlaştırma ile ilgili olarak yasada ve uygulamada görülen eksiklikleride açıklamaya çalıştım. Toplu mücadele vasıtaları (Grev ve Lokavt) gerek ekonomide gerekse toplumda önemli maddi ve manevi zararlar meydana getirmektedir. Bu sebeple uzlaştırma ile ilgili eksikliklerin en kısa zamanda giderilmesine çalışmak uygun olacaktır.

Bana bu çalışma imkanını veren İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset kürsüsüne ve çok muhterem Hocam Prof. Dr. SABAHATTİN ZAHİN 'e teşekkürlerimi sunarım.

1- BÖLÜM

İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIĞI KAVRAMI

Sahife 1-11

A- İŞ UYUŞMAZLIKLARININ MEYDANA GELMESİ

İşçiler ve işverenler arasında ücret ve diğer iş şartları konusunda uyuşmazlıklar çıkmasının uzun bir geçmişi vardır. Gerçekten bu tür uyuşmazlıklara çok eski zamanlardan beri rastlanır. Bununla beraber Toplumun ve Devletin bu uyuşmazlıkların çözümüne karışmaya itilmesi, ancak uyuşmazlıkların toplumun çıkarlarına aykırı düştüğü ve örgütlenmiş gruplar arasında açık bir anlaşmazlığa dönüştüğü zaman gerçekleşmiştir. Bu türden uyuşmazlıkların (Toplu iş uyuşmazlıkları) ortaya çıkmasından itibaren de uzlaştırmaya başvurma eğiliminin ilk işaretleri görülmüştür. Çünkü bu uyuşmazlıkların özellikle Toplumda zararlı sonuçlara sebep olabileceği daha o zamanlar farkedilmiştir. Fakat ancak XIX yüzyılın başlangıcında makineleşmedeki ilerlemenin ser'i ilâlatı mümkün kılması ve ağır sanayii doğurmasıyla birlikte sermayeden yoksun ve sendikalar içinde örgütlenmiş işçi yığınlarının doğması için gerekli ortam gerçekleşmiştir.

Yeni İş Hukukunun özellikle toplu niteliği (karakteri) sebebiyle Hukukun geleneksel biçimleri ve eski Hukuksal çözümler yetersiz kalmışlardır. Yürürlükteki mevzuatın ilgililere ve onların sendikalarına Toplu İş Sözleşmeleri ile Hukuki ilişkilerini düzenleme imkânını verdiği doğru isede, ilgililerin şu veya bu sebeple, bir anlaşmaya varmaları bazen mümkün olmaz. Şu halde, ilgililerin anlaşmaya varmalarına yardım etmek gerekmektedir. İşte uzlaştırma ve Tahkim müesseselerinin asıl faydası, buradadır. Toplu İş Sözleşmesinin tarafların anlaşması veya resmi organların işe karışması sonucu yapılmasıyla, iş hukuku meydana gelmiş ve geliştirilmiş olmaktadır. (1)

Bir ülkenin ekonomik gelişimi geniş ölçüde işçi-işveren ilişkilerinin en iyi şekilde düzenlenmiş olmasına bağlıdır. Bir işçi topluluğunun ortak hak veya yararına ait olan ve o işçi Topluluğunun tarafını teşkil ettiği toplu iş uyuşmazlığının kapsamı genişledikçe o ülkede ekonomik ve sosyal sıkıntılar başgösterir. İşçi-işveren ilişkileri devam ettiği sürece bu ilişkilerden doğmasını tabii karşılamak gereken uyuşmazlıkların barış yolu ile çözümlenmesi bir yandan mevzuatın diğer taraftan bizzat işveren ve işçi sendikalarının düzenlemek zorunda bulunduğu özel bir iş hukuku tekniğini gerektirmektedir.

Demokratik düzenin tabii bir sonucu olan Toplu görüşmeler sonucunda aktedilecek toplu iş sözleşmelerinin yapılması ve yerine getirilmesi dolayısıyla ortaya çıkan uyuşmazlıkların en çabuk bir şekilde çözümlenmesinin mecburi olduğu açıktır. Bu konu ülkenin ekonomik ve sosyal düzeni bakımından büyük önem taşır. Toplu İş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde kabul edilecek amaca en uygun sistemin bulunmasında her ülkenin kendine özgü gelenekleri, sosyal ve ekonomik bünyesi gözönünde tutulmak gerekir. Toplu İş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi herşeyden önce grevi önlemek, barışçı bir çözüm yolu bulmak amacını güder. Fakat barış yoluyla toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi esas olarak

Grev hakkının özüne dokunmaz ve onu sınırlamaz. Böylece, grev toplu iş uyuşmazlıklarının barış yolu ile çözümlenmesinin mümkün olmadığı hallerde başvurulabilecek en son çaredir. (2)

İş şartlarının toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesi işveren için başarısının hesaplanmasında çok önemli bir faktör iken, işçi için ekonomik varlığının temelidir. Bu sebeple barışçı yollarla Toplu iş sözleşmesini düzenlemek her iki tarafın da çıkarlarına uygun düşer. (3)

B- İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇEŞİTLERİ

İşçiler ve işverenler arasındaki iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklar çeşitli ayırımlara göre incelenebilir. Bunlardan ikisi konumuzu doğrudan doğruya ilgilendirmektedir.

I- Ferdi İş Uyuşmazlıkları ve Toplu İş Uyuşmazlıkları.

II- Hak Uyuşmazlıkları ve Menfaat uyuşmazlıkları.

Ferdi İş Uyuşmazlıkları:

Ferdi iş uyuşmazlıkları işçi ile işveren arasındaki ferdi iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklardır. Buna örnek olarak, bir işçinin devamsızlık sebebiyle işten çıkarılması üzerine işçinin bunun yasal olmadığını ve çıkarmanın haksız olduğunu iddia etmesi gösterilebilir. Ancak bu işçi sendika üyesi ise uyuşmazlıkta işçilerin ortak yararları bulunduğundan sendika müdahale ederek uyuşmazlığı toplu uyuşmazlık şeklinde çıkarmışsa bunun toplu iş uyuşmazlığı sayılması gerekir. Çünkü ancak bu uyuşmazlığın çözümü ile o işyerinde sosyal barış sağlanabilecektir. Böyle bir halde ferdi uyuşmazlık ile toplu uyuşmazlık birleşmekte ve böylece sendikaya aslında ferdi olan uyuşmazlık nedeniyle hak uyuşmazlığı prosedürünü izleyerek uzlaştırma yoluna gidebilme ve grev hakkını kullanabilme imkânı sağlanmaktadır. O halde ferdi işten çıkarmalarda uzlaştırma ve özel hakeme gidilebilecektir. Ancak, sendika uyuşmazlığı benimsemişse işe müdahale etmemişse, uyuşmazlık ferdi iş uyuşmazlığı olarak kalır. Hukukumuzda ferdi iş uyuşmazlıkları İş Mahkemelerince çözümlenmektedir.

Toplu İş Uyuşmazlıkları:

Toplu iş uyuşmazlığı tüzel kişiliği haiz bir işçi teşekkülünün üyelerinin ortak menfaat ve yararları ile ilgili olarak işverenle veya işveren teşekkülü ile çıkardığı uyuşmazlıktır. Böylece toplu iş uyuşmazlığı kavramı şu iki unsurun birlikte aynı zamanda bulunması şartına bağlıdır. Bunlardan birincisi, uyuşmazlıkla bir işçi kuruluşunun taraf olmasıdır. Diğeri ise, uyuşmazlığın konusunun, çalışma şartları olmasıdır. Buna karşılık, grevin yapılmış olması bir uyuşmazlığa toplu iş uyuşmazlığı niteliğini vermez.

(2) Esener Turhan, İş Hukuku, Ankara 1978, Sayfa: 539

(3) Tunçomağ Kenan, a.g.e; Sayfa: 2-3

Toplu İş Uyuşmazlıklarının söz konusu olabilmesi için bulunması gerekli şartlar şunlardır:

1- Uyuşmazlığın yetkili sendika tarafından çıkarılması:

Toplu İş Uyuşmazlığının söz konusu olabilmesi için İş Hukukumuzda sendika veya Federasyon olarak tüzel kişiliği haiz ve bundan başka toplu görüşmelerde bulunabilmek yetkisini kazanmış olan (çözümlük sendikası) işçi kuruluşunun uyuşmazlık çıkartmış olması gerekir. İşçi Konfederasyonu da kendisine bu yolda toplu görüşme yapmak yetkisinin verildiği hallerde toplu iş uyuşmazlığı çıkarabilir. Bazı hallerde, uyuşmazlığın konusu sadece bir işçiye ait olmasına rağmen Toplu İş Sözleşmesinin ihlâl edilmiş olması halinde yine uyuşmazlık toplu uyuşmazlık olarak nitelendirilebilir. Ferdi uyuşmazlık-Toplu uyuşmazlık ayırımındaki ölçü objektif olmayıp tarafların niyetine bırakılmıştır. Böylece uyuşmazlığın niteliğinin özünü bir tarafa bırakarak uyuşmazlığın taraflarca açıklanış şekline itibar etmek gerekir. İlgili taraf, uyuşmazlığı - Toplu uyuşmazlık- şeklinde çıkarmışsa bunun uzlaştırma prosedürüne tabi olması gerekir. Uzlaştırmanın başarı sağlamadan sona etmesi halinde ilgililerin aynı uyuşmazlığı ferdi uyuşmazlık şeklinde mahkemeye götürmeleri mümkündür. İşçilerin işçi sendikası üyeliği teminatı veya sözleşmeye aykırı olarak işten çıkarılması ile ilgili hususlar, bir işçinin çıkardığı ferdi uyuşmazlıktan farklıdır. Özellikle, işçi kuruluşu temsilciliği ve yöneticiliği teminatına aykırı olarak sendika temsilcilerinin veya yönetim kurulu üyelerinin işten çıkarılması halinde uyuşmazlık, Toplu iş uyuşmazlığı olarak nitelendirilir.

2- Çalışma şartları üzerinde uyuşmazlık (Ortak yarar):

Toplu Görüşmeler sırasında çalışma şartları üzerinde bir anlaşmaya varılamaması sebebiyle veya toplu iş sözleşmesinin bir hükmünün uygulanmasından veya yorumlanmasından bir uyuşmazlık çıkmaktadır.

Ferdi iş uyuşmazlığı-Toplu İş Uyuşmazlığı ayırımı İngiliz ve Amerikan hukuklarının aksine Fransız hukukunda genel olarak kabul edilmiştir.

Türk İş Hukukunda da önemli bir ayırımdır. Grev hakkı toplu iş uyuşmazlıkları için öngörülmüştür. Bundan başka, ferdi iş uyuşmazlıkları görevli Yargı organları tarafından, toplu iş uyuşmazlıkları ise prensip olarak Toplu Sözleşme Kanunu tarafından öngörülmüş bulunan toplu sözleşme düzeni kaidelerine göre çözümlenir. Gerçekten bu kanun tarafından düzenlenmiş bulunan uzlaştırma ancak toplu iş uyuşmazlıklarına uygulanır. Toplu İş Sözleşmesine konulmuş bulunan özel hakem şartı ferdi iş uyuşmazlıklarında işçiye bağlamaz. Mecburi tahkim, ancak toplu iş uyuşmazlıkları için 275 sayılı Kanunda öngörülmüştür. (4)

(4) Esener Turhan; a.g.e. Sayfa: 542

Çelik Nuri ; İş Hukuku İstanbul 1979, Sayfa: 410-411

Diğer bir fikre göre;Toplu iş uyuşmazlıklarının özellikleri genellikle üç noktada etrafında toplanmaktadır.Bunlar toplu iş uyuşmazlığının tarafları,konusu ve kapsamıdır.Toplu İş Uyuşmazlıklarının birinci özelliği,uyuşmazlığın taraflarının,hiç değilse işçi tarafının tek tek kişiler değil de topluluklar,mesleki birlikler olmasıdır. Gerçekten toplu iş uyuşmazlığının tarafları,işçi mesleki birlikleri ile işveren mesleki birlikleri(veya işverenler)dir ikinci özellik uyuşmazlığın konusunda görülür.Gerçekten toplu iş uyuşmazlığının konusu,çok sayıdaki münferit hizmet ilişkilerindeki(Ücret,iş süresi gibi)çalışma şartlarını düzenlemektir.Üçüncü özellik ise,uyuşmazlığın kapsamında görülür. Toplu iş uyuşmazlığının kapsamı,gelecekte hangi ücret ve çalışma şartlarının topluca nasıl düzenleneceği;hangi düzenlemenin daha haklı ve adalete uygun olacağını belirlenmesidir.Ancak sonuncu özellik Türk Hukukunda biraz değişiktir.Çünkü Türk Uzlaştırma sisteminde,uyuşmazlığın kapsamı daha geniştir;Zira ülkemizde sadece ücret ve diğer çalışma şartlarının ileride nasıl düzenleneceği ve ne biçim bir düzenlemenin daha haklı olacağı(Menfaat uyuşmazlığını)tesbit değil;aynı zamanda ne gibi ücret ve çalışma şartlarının varolduğu veya sözleşmenin nasıl yorumlanması gerektiğinin(Toplu hak uyuşmazlığı)nın da tesbiti söz konusudur.

Hak Uyuşmazlıkları:

Hak uyuşmazlığı-Menfaat uyuşmazlığı ayırımının esaslı uyuşmazlığın niteliğini(konusuna)dayanmaktadır.(5)

Hak uyuşmazlığı,taraflardan birisinin toplu iş sözleşmesinin veya mevzuatın kendisine vermiş olduğu hakkın diğeri tarafından uygulanmamasından eksik uygulanmasından veya toplu iş sözleşmesi hükmünün veya mevzuatta yer alan bir kuralın yorumlanmasından ortaya çıkan uyuşmazlıktır.(6)Bu uyuşmazlığa örnek olarak,işverenin hizmet akdini feshettiği işçiye kamuda belirtilenden az miktarda kıdem tazminatı ödemesi veya toplu sözleşmede kararlaştırılan normal ücretinin % 75 şii tutarındaki fazla çalışma ücreti yerine % 50 tutarında fazla çalışma ücreti ödemesi veya hizmet akdinde şart edilen yılda iki aylık tutarındaki ikramiyeyi vermemesi gösterilebilir.Aynı şekilde işçinin işverene karşı yapmakla yükümlü olduğu edimi yerine getirmemesi veya bir makinaya zarar vermesi gibi haksız bir eylemi üzerine işçi ile işveren arasında çıkan uyuşmazlıklar da hak uyuşmazlıklarını meydana getirirler.(7)Görüldüğü gibi bu uyuşmazlıklar daha çok hukuki nitelik taşırlar.Hak uyuşmazlığı söz konusu olduğu takdirde hukukumuzda işçi kuruluşu için üç imkân vardır. Birinci olarak,yetkili iş Mahkemelerine başvurularak Toplu İş Sözleşmesinin gereği gibi uygulanması istenir.İkinci olarak,taraflar özel hakem konusunda anlaşmışlarsa uyuşmazlık özel hakem tarafından çözülür.Üçüncü olarak,sendika uzlaştırma prosedürünü tamamlayarak,uzlaştırmadan bir sonuç alınamadığı hallerde hak grevine başvurabilir.(T.S.K. 19/2)

(5) Çelik Nuri ; a.g.e. Sayfa: 409,Tunçomağ Kenan;a. g. e. Sayfa:6

(6) Esener Turhan;a.g.e.Sayfa: 540-542,

(7) Çelik Nuri ; s.g.e. Sayfa: 410

Menfaat Uyuşmazlıkları:

Menfaat uyuşmazlıklarına gelince, bunların kökenlerinin ve nedenlerinin sosyal ve ekonomik oldukları görülmektedir. Yasa ile verilmiş bir hak öngörülmuş bir zorunluk, bir anlaşmazlık söz konusu değildir. Menfaat uyuşmazlığının tipik örneği yeni bir toplu iş sözleşmesinin görüşülmesinde veya mevcut bir toplu iş sözleşmesinin yenilenmesinde taraflar arasında çıkan uyuşmazlık, anlaşmazlıktır. Böyle bir görüşmede, her iki tarafın durumu, karşı tarafın istekleri karşısında kendi menfaatinin korumak düşüncesi içinde toplanır. Toplu iş sözleşmesinin konusunu ve kapsamını hatırlarsak söz konusu olan menfaatin ekonomik ve sosyal olduğunu hemen görürüz. Örneğin, işçiler ücretlerin artırılması veya işverenler çalışma sürelerinin uzatılması amacıyla mevcut Toplu İş Sözleşmesinde değişiklik ister ve karşı taraf böyle bir isteğe karşı çıkarırsa, doğan uyuşmazlık bir menfaat uyuşmazlığıdır. (8)

Sosyal Ekonomi alanında sermaye ile emek arasında üretim gelirinin paylaşılmasından çıkan uyuşmazlık menfaat uyuşmazlığı adı altında mühterek iş hukuku kaideleri tarafından ele alınarak çözümlenmeye çalışılmaktadır. Görüldüğü gibi, menfaat uyuşmazlığı Toplu sözleşme düzeni kurulmadan önce, hak uyuşmazlığı ise düzen kurulduktan sonra bu düzenle ilgili olarak ortaya çıkmaktadır. İkinci halde, toplu iş sözleşmesinin varlığına rağmen uyuşmazlık çıkmakta ve taraflar arasındaki barış borcu böylece ihlâl edilmiş olmaktadır.

Toplu İş Uyuşmazlıklarının, toplu hak uyuşmazlıkları ve toplu menfaat uyuşmazlıkları biçiminde ikiye ayrılması her ülkede kabul edilmiş değildir. Çoğu zaman her iki türden uyuşmazlıkları ortadan kaldırmak veya çözmek için aynı prosödür kullanılır. (9)

Fransız doktrini toplu iş uyuşmazlıklarının kapsamına hem menfaat, hem de hak uyuşmazlıklarını sokmaktadır. Buna karşılık bazı Alman Hukuk yazarları Toplu İş Uyuşmazlığı kavramının kapsamını yalnız menfaat uyuşmazlığı ile sınırlamakta, hak uyuşmazlığını bunun dışında bırakmaktadırlar. Bu görüşe göre uyuşmazlık bir hükmün uygulanması veya yorumlanması ile ilgili olmayıp, mühterek çalışma şartlarının ilerisi için düzenlenmesi bakımından ortaya çıkmaktadır. Bu nedenledir ki toplu iş uyuşmazlığı ancak menfaat uyuşmazlığını kapsar (10)

(8) Talas Cahit; Sosyal Ekonomi, II nci Kitap, Ank. 1976, Sayfa: 433-434

(9) Tunçomaz Kenan; a.g.e. Sayfa: 5

(10) Esanar Turhan; a.g.e. Sayfa: 543

11- TÜRK HUKUKUNDA İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE BARIŞÇI ÇÖZÜM YOLLARININ TARİHÇESİ

Türk Hukukunda iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümünü gösteren hükümlere 1936'dan önce rastlanmamaktadır. Gerçi ikinci meşrutiyetin ilânını takip eden aylarda İmparatorluğun merkezinde ve belli başlı şehirlerde birçok Grev olayları patlak vermiş ve bunlarla ilgili bir kanun kısa bir zamanda çıkarılmıştır. Fakat, gerek Kanun-u Muvakatte, gerek bir yıl sonra kabul edilen Tatil-i Eşgâl kanununda barışçı yollardan bahsedilmemiş, sadece işçileri tahrik ve teşvik edenlerin cezalandırılacaklarına ve kamu hizmetlerinde sendika kurulmasının yasaklanmasına dair hükümler yer almıştır.

Grev ve Lokavt yasaklarının memleketimizde devam ettiği dönemde yürürlükte olan barışçı yollar iki safhada incelenebilir. (11)

1- 1936-1950 devresi;

İş Kanunu hazırlanırken Devletin işçi-işveren ilişkilerini düzenliyeceği açıkça kabul edilmiş ve bu hususta çıkacak uyuşmazlıkları "Devletin kuracağı uzlaştırma vasıtalarının hakemliği ile halletmenin iktisadi bün-yemizde uygun bir yol" olacağı belirtilmiştir. Nitekim İş Kanunu ile ilgili T.B.M.M. Muvakkat Komisyon Raporunda bu husus açıkça belirtilmiştir.

Bu görüşten hareket eden 1936 kanun koyucusu çalışma hayatı ile ilgili olarak işçilerle işverenler arasındaki tek başlı (ferdi) iş uyuşmazlıkları ile Toplulukla (toplu) iş uyuşmazlıklarının çıkabileceği esasını belirtmiş ve her iki uyuşmazlıkla ilgili bazı hükümler getirmiştir. (Md. 77) Buna göre ferdi iş uyuşmazlıkları esas itibarıyla iş akdinden, işverenin işçiye akitle veya kanun, tüzük vs. ile tanınmış hakları ihlâl etmesinden veya bu konudaki bir iddiadan doğar. Bununla birlikte bu çeşit bir uyuşmazlıkta işveren karşısında birden fazla işçinin bulunması da mümkündür.

Toplu iş uyuşmazlıkları ise aynı maddede şöyle tarif edilmiştir: "Yürürlükteki iş şartlarının hepsi yahut bir veya birkaçı veya bunların uygulama biçim ve usulleri hakkında, herhangi bir işyerindeki genel işçi sayısının 10 kişiden az almamak üzere 1/5'i kadar işçi ile 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.

Uyuşmazlıkların çözümlenmesinde kabul edilen sistem ise, mecburi uzlaştırma ve mecburi tahkim esasına dayanmaktadır. Yani taraflar ilk kademedeki uzlaştırmaya başvurmayla, eğer anlaşamazlarsa tahkime gitmeye ve neticede verilen kararı kabul etmeye mecburdurlar. 1936 yılında yürürlüğe konan 3008 sayılı İş Kanunu Grev ve Lokavt yasaklamış ve hatta suç sayarak cezaya çarptırılması gereken bir fiil olarak kabul etmiştir.

(11) Kutal Metin; Sosyal Siyaset konferansları, 19 ncü Kitap İst. 1968
Sayfa: 230-232

Ferdi iş uyuşmazlıklarında işçi temsilcilerinin aracılığı ile yapılan uzlaştırma sonuç vermeyince Mahkemeye başvurulur. (Md.79) Toplu iş uyuşmazlıklarında ise iki kademeli bir uzlaştırma safhasında taraflar arasında anlaşma olmazsa, tahkim yoluna gidilir. Tahkim usulü, illerde kurulan İl Hakem kurulu ile, merkezde faaliyet gösteren Yüksek Hakem Kurulu'ndan ibarettir. Her iki kurulun kimlerden meydana geleceği de kanunda gösterilmiştir. İl Hakem Kurulunun kararlarına karşı tebliğden itibaren 12 iş günü içinde itiraz edilmesi halinde dosya Yüksek Hakem kuruluna gider. Bu kurulun kararına karşı herhangi bir itiraz yapılamaz, karar kesindir.

2- 1950-1963 devreki:

İş Kanununda 25/1/1950 tarih ve 5518 sayılı kanunla yapılan değişikliğe kadar toplu iş uyuşmazlığı çıkarmak ve bunları ilgili kuruluşların huzuruna getirebilmek yetkisi işçi sendikalarına tanınmamıştır. İşçiler ve bunların temsilcileri gerekli sayıyı sağlamak şartıyla yürürlükteki prosedürü harekete getirebilirler. Bu tarihten sonra bu yetki sendikalara da tanınmıştır. Bir işyerinde çoğunluğa sahip bir sendikanın mevcut işçilerin beşte birinin katılmasıyla toplu iş uyuşmazlığı çıkarması mümkün bilinmiştir. Şu halde işçi temsilcilerinin Toplu iş uyuşmazlığı çıkarma yetkisine ilâve olarak 1950'den sonra çoğunluğu temsil eden işçi sendikasına da bu yetki sağlanmıştır.

Toplu iş uyuşmazlıkları prosedüründe yapılan bu değişikliğin uygulamada önemli sonuçları ortaya çıkmıştır. Gerçekten pek sınırlı yetkilere sahip o zamanki sendikalar bu imkândan sık sık faydalanmak yoluna gitmişlerdir. Nitekim 1947'den 1950'ye kadar sadece 14 toplulukla iş uyuşmazlığı çıkmış iken, 1951'de 50, 1952'de 60 ve 1953'de 89 toplu iş uyuşmazlığı tesbit edilmiştir.

Ayrıca bu kanundan sonra sendikaların üyelerine yeni bazı hak ve menfaatler sağlamaları mümkün olduğundan, 1950'den sonra sendikalaşma hareketlerinde nisbi bir canlılık görülmektedir.

İş Kanununda 1950'de yapılan değişikliğin ve daha sonra hakem kurullarının şeklini değiştiren 6298 sayılı Kanunun memleketimizde 1936'dan beri uygulanan barışçı yollar sistemine büyük yenilikler getirmediği söylenebilir. Şekille ilgili bazı gelişmeler sağlanmış, fakat birbirini takip eden mecburi uzlaştırma ve tahkim esaslarından vazgeçilmemiştir. Esasen Toplu mücadele yasağı iş kanununda muhafaza edildiği sürece mecburi tahkim sisteminden vazgeçilmesine maddeten imkân kalmamıştır. Dolayısıyla bu dönemde Türkiye'nin, çalışma hayatı bakımından içinde bulunduğu sisteme, kollektif münasebetler sistemi denilemez. Çünkü, kollektif mücadele vasıtaları (Grev ve Lokavt) olmayınca sistem belli başlı karakterini kaybetmektedir. (12) Uygulamalar göstermiştir ki yasaklar koymakla işçi - işveren ilişkilerinde sosyal barış kendiliğinden hakim olamamakta, çıkarları bakımından farklı gruplara mensup olanlar arasında çekişmeler sürmektedir.

Grev ve Lokavt haklarının tanınmasından sonra Toplu İş Uyuşmazlıkları ve barışçı çözüm yollarını 1963 sonrası devre başlığı altında incelemek mümkündür.

1963 sonrası devre:

1961 Anayasası ile sosyal haklar ve hürriyetler arasında yalıardan beri yasak edilmiş olan grev hakkı işçiye tanınmış, böylece eski toplu iş uyuşmazlıkları düzeninin temel kurallarından biri ortadan kaldırılmıştır. Grev yasağı kalkınca toplu sözleşmelerde çalışma şartlarının serbestçe tartışılması mümkün olmuş, anlaşmaya varılamadığı takdirde ise taraflar arasında mecburi tahkim yerine, gerektiğinde toplu mücadelenin yapılabilmesine imkân verilmiştir.

275 sayılı toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt kanununda İş Kanunun aksine toplu iş uyuşmazlığının tanımına yer verilmemiştir. Aslında yeni kanunumuz da uyuşmazlık toplu sözleşme ve toplu mücadele hakları ile birlikte ve bunlara bağla şekilde ele alındığında, toplu iş uyuşmazlığının kimler tarafından çıkarılabileceği gibi konuların ayrıca düzenlenmesine gerek kalmamıştır. Buna karşılık grev ve lokavt yasakları kaldırıldığından uyuşmazlığın hangi andan itibaren toplu mücadeleye konu olabileceği adı geçen kanunda ayrıntılı şekilde gösterilmiştir.

1963'de yürürlüğe giren yeni sistemimizin esas mecburi uzlaştırma ve ihtiyari tahkim esasına dayanmaktadır. Bu usulün demokratik ülkelerin çoğunda benimsendiği söylenebilir. Şu halde Türk kanun koyucusu taraflara toplu mücadele hakkını vermekle beraber, bu yola gitmeden önce işçi ve işverenlerin bazı kanuni yollardan geçmelerini zorunlu kılmıştır. Bu zorunluluklar arasında yer alan hükümlerden biri de tarafların mücadeleye girişmeden önce mecburi bir uzlaştırma safhasından geçmeleriyle ilgilidir. Buna karşılık tahkim esas itibarıyla ihtiyari-ridir. Yani taraflar serbest iradeleriyle bu yola başvurabilirler. Ancak tarafların hakem kurulları huzuruna çıkmalarının zorunlu olduğu ve toplu Mücadeleden mahrum bırakıldıkları bazı istisnai durumlar da vardır.

III- TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜNDE UYGULANAN ÇEŞİTLİ SİSTEMLER

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözülmesinde çeşitli ülkelerdeki Hukuki sistemler üçe ayrılabilir. (13)

1- Zorunlu sistem (Cebri tahkim)

Birçok ülkede toplu iş uyuşmazlıklarının çözülmesinde taraflara grev veya lokavta başvurma imkânı tanınmamış, grev ve lokavt yasak edilmiştir. Bu sistemde taraflar sadece kanunda gösterilen zorunlu hakem yoluna gidebilirler. Bununla görevlendirilen hakem kurullarının kararı kesindir. Ve tarafları bağlar. Buna karşı grev veya lokavta gidilemez.

Bu sistemin uygulandığı ülkelerde Devletin ekonomik düzeni tamamen kontrol altında tuttuğu görülmektedir. Bu ülkelere örnek olarak son yıllara kadar İspanya ve Portekiz, Avusturalya ve Yeni Zelanda ve 1963'çe kadar ki dönem için Türkiye gösterilmektedir. Ayrıca savaş sonraki ekonomik krizler sırasında da İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada da grev ve lokavt yasağı konulmuştur. (14)

Ekonomik düzenin Marksist Devlet Sistemi ilkelerine dayandırıldığı ülkelerde Grev ve Lokavt yoktur. Rusya'da bu ülkenin iş mevzuatına göre, iş uyuşmazlıkları komisyonları kurulmuştur; bunlar teşebbüs ve işletmelerde eşit sayıda olmak üzere fabrika veya imalâthane, lokal komite temsilcileri ve idare temsilcilerinden meydana gelir ve tarafların uyuşması ile kararını verir. Bir uyuşma olmadığı takdirde, uyuşmazlık sendikaların fabrika ve imalâthane komiteleri ve nihayet halk mahkemeleri (yani, gerek ilgililerin sendika komiteleri kararlarına karşı itiraz etmeleri ve gerek bazı konularda doğrudan doğruya veya başvurma üzerine çalışan özel mahkemeler) tarafından çözülür.

Doğu Almanya'da uyuşmazlıkların incelenmesi aynı şekilde gerektiğinde Yargıçlar, Yargıç yardımcılar, Savcılar tarafından takviye edilmiş "İş uyuşmazlıkları komisyonları" na bırakılmıştır. Bu komisyonlar işçilerin disiplin tedbirlerine karşı şikayetlerini incelerler. Bunlar aynı şekilde iş ilişkisinden doğan hak ve görevlerin varlığına ilişkin uyuşmazlıklara da bakarlar. (15)

2- Serbesti sistemi:

Bazı ülkelerde ise kanun koyucu, uyuşmazlığın çözülmesinde tarafların grev veya lokavta başvurabilmelerini tamamen serbest bırakmıştır. Bu sistemde, tarafların kendi kendilerine uzlaşma yolları bulmaları hatta sözleşmelerle grev veya lokavtın kullanılmasını önlemeleri ve bunun yerine özel hakem yolunu seçmeleri imkânı da vardır.

Bu sistemin uygulandığı ülkelere örnek olarak İngiltere, İskandinav ülkeleri, Belçika, Hollanda, Batı Almanya ve Avusturya gösterilmektedir.

(13) Esener Turhan; a.g.e. Sayfa: 543-544; Tunçomağ Kenan; a.g.e. Sayfa: 17-18
(14) Çelik Nuri; a.g.e. Sayfa: 411
(15) Tunçomağ Kenan; Uzlaştırma ve Tahkim-İst. 1973, Sayfa: 17

3- Karma Sistem:

Grev hakkının tanındığı bu sisteme göre, Grev veya Lokavta başvurulmadan önce taraflar arasındaki uyuşmazlığı uzlaştırma yönteminden geçirmek zorundadırlar. Bundan amaç, uyuşmazlığın uzlaştırma yoluyla giderilmesini sağlamaktır. Fakat, taraflar uzlaştırmanın kararına uymak zorunda değildirler. Demokratik Ülkelerde uygulanan karma sistemde her memleketin özellikleri ve yerleşmiş örf ve adetleri gözönünde tutularak farklı şekilde düzenlenmiştir.

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ BARIŞÇI ÇÖZÜM YOLLARI

İşçilerle işverenler arasında çıkan toplu iş uyuşmazlıklarının Grev veya Lokavta yol açmadan çözümlenebilmesi için üç çeşit barışçı yoldan aydalanmak mümkündür. (16) Bu barışçı çözüm yolları şunlardır.

A- Uzlaştırma

B- Arabulma

C- Tahkim

1- Genellikle bu üçlü sistem bütünüyle bir Üikenin mevzuatına girmektedir. Yani sadece Uzlaştırma veya sadece Tahkim yerine Uzlaştırma (Arabulma) ve Tahkim olarak kabul edilmekte, böylece toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde daha ayrıntılı hükümlerle tarafların toplu mücadeleye girişmeleri önlenmeye çalışılmaktadır.

2- Yukarıda belirtilen üçlü ayırımı her ülkede rastlanmamaktadır. Özellikle Uzlaştırma ve arabulma bazen iç içe geçmiş durumdadır. Diğer taraftan bu üç yoldan herhangi birisinin uygulamada daha fazla önem kazandığı, uyuşmazlıkların daha ziyade bu usulle çözümlendiği görülmektedir.

3- Uzlaştırma ve arabulma terimlerine verilen anlam da ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Bazı Ülkelerde Uzlaştırma Kurulu tamamiyle arabuluculuk yapmakta, bazılarında ise Uzlaştırmadan tarafların kendi aralarında anlaşmaları anlaşılmaktadır.

4- Barışçı yollara başvurma usulleri ve yetkili organların verecekleri kararların Hukuki niteliği de Ülkeden ülkeye değişmektedir. Genellikle Grev ve Lokavt haklarının tanındığı Ülkelerde Uzlaştırmaya, arabulmaya veya her ikisine başvurmak mecburi olduğu halde, bu safhalarda verilen kararlara tarafların uymaları mecburi değildir. Kısaca bu Ülkelerde tahkim de tarafların rızaları ile başvurabilecekleri bir yol mahiyetindedir. Bu görevleri yapacak olan şahısların veya kurumların seçimi ve çalışma şekilleri de oldukça değişmektedir. Bazı Ülkelerde resmi makamların bu sistemin işleyişinde önemli bazı müdahale imkânları olduğu halde, bazılarında bu müdahale asgâri sınırlar

içinde sıkıştırılmış ve esas itibariyle ilgili taraflar barışçı yolların işleyişine hâkim kılınmışlardır.

Görüldüğü gibi uygulamada uzlaştırma, arabulma ve tahkim terimleri bütün Ülkelerde aynı anlama gelmemektedir. Bununla beraber Doktrinde barışçı çözüm yollarının anlaşılmasının kolaylaştırabilmek için herbirine bazı özelliklerden bahsedilmektedir.

11- BÖLÜM

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE BARİŞÇİ ÇÖZÜM YOLLARI İLE
İLGİLİ OLARAK ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE UYGULANAN SİSTEMLER

Sahife 12-23

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE BARİŞÇİ ÇÖZÜM YOLLARI İLE İLGİLİ OLARAK ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE UYGULANAN SİSTEMLER

- Bazı Avrupa ülkelerinde uygulanan sistemler:

1- İngiltere:

Koalisyon yasaklarının kaldırılmasından, sendika kurma ve grev hakkının tanınmasından sonra, İngiltere'de 1824 yılından itibaren istihdam şartlarının düzeltilmesi için örgütlü olarak Toplu İş Mücadeleleri ve toplu iş uyuşmazlıkları başgöstermiştir. Bu suretle gelişen toplu iş mücadelelerinin sosyal düzende yarattığı husursuzluğu gidermek ve toplu iş uyuşmazlıklarını barışçı yollardan çözümlmek gereği ve zorunluğu, uzlaştırma ve tahkim müessesesini meydana getirmiştir. Dünyada ilk defa olarak İngiltere'de uzlaştırma ve Tahkim büroları kurulmuştur. (17)

1872 yılında konulan ilk tahkim kanunundan sonra uygulamada önemli gelişmeler olmuş ve 1896 yılında uzlaştırma ve tahkim kanunu çıkarılmıştır. (Conciliation and Arbitration Act 1896) konu ile ilgili olarak, ayrıca, birinci dünya savaşından hemen sonra, savaş yıllarında Devletin toplu iş uyuşmazlıklarına yaptığı müdahaleyi ertadan kaldırmak amacına da yer veren iş mahkemeleri kanunu çıkarılmış, fakat 1927 genel grevinden sonra iş uyuşmazlıkları ve sendikalar kanunu ile grev Yasakları konulmuş ve ancak ikinci Dünya Savaşının bitmesinden sonra bu yasaklara son verilebilmiştir.

Uzlaştırma konusunda İngiltere'de kabul edilen kural, tarafların serbestliğidir. Kanunda gösterilen uzlaştırma esasları ancak tarafların uzlaştırmayı istemeleri halinde uygulanır. Kanunda düzenlenen uzlaştırma yolunun işlemeye başlaması için de taraflardan birinin başvurması şarttır. Uzlaştırmaya Çalışma Bakanlığı aracılık eder.

2- İsviçre:

Toplu iş uyuşmazlıklarının pek az sayıda ve pek kısa sürede cereyan ettiği İsviçre birçok yazarlar tarafından sosyal barış ülkesi olarak vasıflandırılmıştır. Nitekim 1961'den beri patlak veren toplu mücadelelerden hiçbirisinin süresi bir günü dahi bulmamıştır.

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

Bu kanuna göre bir kantonun sınırlarını aşan toplu iş uyuşmazlıklarını çözümlmek için ekonomi bakanlığı, Federal Uzlaştırma Bürosunu görevlendirebilmektedir. Adı geçen Büro, ancak taraflar arasında uzlaştırma veya tahkim hususunda bir anlaşma bulunmadığı takdirde harekete geçebilmektedir.

Büro tarafından meydana getirilen uzlaştırma kurulunda bir başkan ve iki üye bulunmaktadır. Kurul üyelerinin Federal Konsey tarafından tayin edilen 17 kişilik bir liste üzerinden seçilmesi gerekmektedir. Taraflar uzlaştırma kurulu huzuruna çıkmaya, gerekli bilgi ve dokümanları vermeye mecburdurlar. Kurul bilirkişiyeye 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. Kısmi kabul kanuna göre red sayılmaktadır.

Eğer Uzlaştırma akamete uğrarsa taraflar anlaşarak hakeme gidebilirler. Taraflar bu yola da gitmemekte ısrar ederlerse Uzlaştırma kurulu durumu kamu oyuna açıklamak 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, kanuni Tahkime ilişkin hükümler işlemektedir.

İsviçre mevzuatının bir özelliği de uzlaştırma ve tahkim faaliyetinin devam ettiği sırada ilgili işçi ve işverenler ve bunların meslek kuruluşları her çeşit mücadele yoluna başvurmadan çekilmek mecburiyetinde olmalarıdır. Öyle ise barışçı yollar denenirken grev veya Lokavta başvurmak kanunla Yasaklanmıştır.

İsviçre'de başarı ile uygulanan sistemi şöyle özetliyebiliriz; bir yandan Uzlaştırma kurullarının seçiminde resmi makamların rol oynamasına imkân verilmiş, öte yandan da uzlaştırma ismi altında tam manasiyle arabulmacı müessesesi düzenlenmiştir. Zira Uzlaştırma ile harekete geçen kurul, sonradan taraflara bir çözüm şekli teklif etmekte ve gerektiğinde durumu kamu oyuna açıklayabilmektedir.

3- İsveç:

İsveç'te bir yandan Uzlaştırma ile ilgili mevzuat, öte yanda da Konfederasyonlar arası sözleşmelerle başarılı bir sistem uygulanmaktadır.

a- Kanuni hükümler:

Toplu iş uyuşmazlıklarını çözümlemekle görevli 8 memur İsveç'in 8 bölgesinde faaliyet göstermektedir. Herbirinin çalışmalarına yardımcı olan bir dairesi vardır. Bütün uyuşmazlıklar hakkında araştırma yapmak ve tarafları görüşme ve uzlaşmaya teşvik etmek bu kimselerin başlıca görevleridir. Ayrıca Stocckholm'da bulunan bir büro mahalli dairelerin faaliyetini koordine etmektedir. En üst kademede ise Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı bulunmaktadır. Görevi sistemin bütünü ⁿⁱⁿ yolunda işlemlerini kontrol etmektedir.

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

b- Sözleşme ile kabul edilen barışçı çözüm sistemi:

İsveç'te toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde kanuni hükümlerden daha fazla toplu iş sözleşmeleri, yani tarafların rızası ile kabul edilebilir sistem, önem taşımaktadır. Bu hususta 1938 yılında İşçi Sendikaları Konfederasyonu (L.O.) ile İşverenler Konfederasyonu (S. A. F.) arasında milli seviyede yapılan temel sözleşme büyük bir önem taşımaktadır. Zira bu sözleşme sayesinde kamu hizmetlerini tehdit eden iş uyuşmazlıkları Mesleki Münasebetler Konseyi'nin hakemliğine verilmektedir. Bu tedbir sayesinde grev hareketlerinde önemli azalmalar olmuştur. İsveç'te ulaşılan bu başarılı sonuç üzerine halen uygulanmakta olan uzlaştırma ve tahkim sisteminin rolü olduğuna şüphe yoktur. Ancak buna yol açan siyasi ve mesleki faktörlerin bulunduğu da unutulmamalıdır. Gerçekten bir yandan işçilerin destekledikleri ve güvendikleri bir hükümetin yıllardır işbaşında olması, öte yandan da işçilerin ileri derecede sendikalaşması (% 80) sosyal barışın sağlanmasında geniş ölçüde etkili olmuşlardır. İsveç örneğinde görüldüğü üzere, bir ülkede işçilerin sendikalaşma oranı ne kadar yüksek ise ve güçlü sendikalar işçi ve işveren ilişkilerinde ne kadar hakim ise, o ülkede sosyal barışın sağlanması o derece kolay olmaktadır. Ancak burada sendikaların ideolojik yapılarının önemini unutmamak gerekir. Özellikle İsveç'te sendikaların aşırı uçlardan uzak olmaları, ılımlı ve demokratik düşüncede hareket etmeleri bu barışın sağlanmasında büyük ölçüde etkili olmuştur.

4- Federal Almanya:

Federal Almanya'da toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yollarını gösteren genel bir kanun yoktur. Toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde, ayrıntılardaki Eyaletler arası farklılıklara rağmen, temel konularda 1946 yılında çıkarılan bir kanunla ikili bir sistem kabul edilmiştir. (18)

a- Arabuluculuk:

Her eyaletin çalışma hayatı ile ilgili konularda en yetkili makamı kendi memurlarından bir veya birkaçını uyuşmazlıkların çözümlenmesi işleri ile görevlendirerek bir büro kurar. Arabulucu memurun görevi, işçi ve işveren taraflarını çalışma ilişkileri ile ilgili konularda aydınlatmak, Toplu iş uyuşmazlıklarında tarafların anlaşmalarına yardımcı olmak ve gerekirse uzlaştırma kurulu için hazırlık çalışması yapmaktır. Arabulucunun, uyuşmazlıkla ilgili olarak herhangi bir karar alma yetkisi yoktur. Bu safhada taraflar arasında bir anlaşma sağlanamazsa arabulucu, tarafların rızası olduğu takdirde, uyuşmazlığı uzlaştırma ile görevli uzlaştırma kuruluna gönderir.

b- Uzlaştırma:

Arabuluculuk yolu ile çözümlenemiyen uyuşmazlıkları çözümlmek üzere bir uzlaştırma kurulu kurulur. Kurulda tarafsız bir başkan ile taraf üyeleri bulunur. Kurul başkanı her uyuşmazlıkta Eyaletin çalışma hayatı ile ilgili konularda en yetkili makamı tarafından üç yıl önceden hazırlanmış olan listede gösterilen ve işçi ve işveren kuruluşlarınca da kabul edilmiş kişiler arasından seçilir. Kuruldaki taraf üyeleri ise işçi-işveren kuruluşları tarafından beşer kişiyi aşmamak ve eşit sayıda olmak üzere seçilirler. Kurul başkanı da rey hakkına sahiptir. Ve kararlar çoğunlukla verilebilir. Eğer taraflar kurul kararına uyacaklarını önceden kabul etmişlerse veya sonradan verilen kararı benimsemişlerse toplu sözleşme yapılmış olur. Tarafların kurul kararını kabul etmemeleri halinde toplu mücadele hakkı doğmaktadır. (19)

Almanya'da tarafların anlaşmasıyla kanunda gösterilen uzlaştırma dışında taraflarca kararlaştırılan bir uzlaştırma yolu daha vardır. Ancak, taraflarca kararlaştırılan uzlaştırmanın gerçekleştirilmesi için bunun toplu iş sözleşmesinde düzenlenmesi gerekir. Toplu İş Sözleşmesi uyarınca taraflar arasında çıkacak uyuşmazlıkları gidermek üzere kurulan uzlaştırma kurulu başkanının kanuni uzlaştırmada olduğu gibi tarafsız olması şart değildir, ancak taraf üyelerinin eşit sayıda olması gereklidir. (20)

5- Fransa:

Bundan önce incelenen ülkelerin aksine Fransa'da toplu iş uyuşmazlıklarının sayısında önemli bir azalma görülmektedir. Toplu İş Mücadelelerinin sayısında azalma görülmemesi nedeniyle bu ülkede çeşitli sosyal, iktisadi hatta siyasi problemler ortaya çıkmış bulunmaktadır. Özellikle politik amaçlarla girişilen genel grevler ülkenin iktisadi hayatında önemli güçlüklerin doğmasına yol açmakla kalmamakta, komşu ülkelerin iktisat politikaları üzerinde dahi etkili olmaktadır.

Çeşitli siyasi ve felsefi inançların etkisi ile parçalanmış bir manzara arzeden Fransız sendikacılığının sık sık grev yoluna başvurması karşısında kamu organları zaman zaman bazı tedbirler almak, grev hakkını kanun çerçevesi içinde kullanılabılır bir hale getirmek istemişlerdir. 1892'den günümüze kadar devam eden bu teşebbüsler henüz kesin bir sonuca ulaşamamıştır. Gerçekten Fransa'da greve başvurabilmek Anayasa hürriyetleri arasında yer almakta, fakat bunun nasıl kullanılacağını gösteren bir kanun bulunmamaktadır. Tarafların grev veya lokavta başvurmalarını önleyecek barışçı çözüm yolları üzerinde de ciddi teşebbüsler yapılmış olmakla birlikte işçi ve işverenlerin isteklerine uygun ve güvenlerine layık bir sistem henüz kurulamamıştır.

(19) Kutal Metin; Türk-İş yayını No: 64, Sayfa: 81

(20) Çelik Nuri ; Uzlaştırma ve arabuluculuk İst.1973, Sayfa:12

Toplu iş mücadelelerinin büyük bir azalma gösterdiği 1936'dan İkinci Dünya Savaşına kadar geçen birkaç yıl hariç Fransa'da mücadelelerin daima şiddetini koruduğu söylenebilir. Ancak, toplu iş mücadelelerinin barışçı yollarla ve etkili bir biçimde gözümünebildiği bu yılların Fransız Sosyal tarihinde kendine has özelliklere sahip olduğu bilinmektedir. Zira 1936'da fabrika işgalleriyle gelişen büyük bir grev hareketi sonucunda sosyalist bir hükümet iktidara gelmiştir. En büyük işçi kuruluşu olan C.G.T.'nin teklifi ile toplu iş uyuşmazlıklarında mecburi tahkim sistemi kabul edilmiş (31.12.1936) ve bu sayede grev ve lokavtlarda önemli bir azalma görülmüştür. Nitekim iki sene içinde 12939 uyuşmazlıktan 12477'si başarı ile çözümlenmiştir. Fransız işçilerinin hassasiyetle bağlı oldukları grev hakkından kendi istekleriyle vazgeçmeleri o devredeki siyasi iktidara güvenmeleri sayesinde mümkün olmuştur. Nitelikli ekim aynı siyasi şartların gerçekleşmediği harp sonu Fransa'sında işçiler mecburi tahkim rejimine bir daha geri dönmek istememişlerdir. Uzun tartışmalardan sonra 11.2.1950 kanunu kabul edilmiş ve böylece mecburi uzlaştırma fakat ihtiyari tahkim esası benimsenmiştir. 11.2.1950 tarihli İş Kanununun ikinci bölümünde yer alan, 1955 ve 1957'de yapılan değişikliklerle geliştirilen uzlaştırma esaslarına göre toplu iş uyuşmazlıkları bir ay yetkili makama, yani Çalışma Bakanlığı veya Bölge kuruluşlarına gönderilir. Uzlaştırma Kurulu işçi ve işveren kuruluşlarından en az üçer ve Bakanlık veya kuruluşunu temsilen en çok üç temsilciden kurulur. Kurula resmi temsilcilerden biri başkanlık eder. Kurulun tarafları uzlaştıramaması halinde ikinci bir safha başlatılır. Anlaşmalar halinde taraflarca, aksi takdirde Bakanlıkça daha önceden hazırlanmış bir listeden bir arabulucu seçilir. Arabulucu işverenin iktisadi durumunu, işyeri kayıt ve defterlerini de inceliyerek araştırmasını yapar, tarafları uzlaştırmaya çalışır. Tarafların uzlaşamaması halinde arabulucu bir uzlaştırma teklifi yapar. Bu teklif taraflarca kabul edilirse toplu iş sözleşmesi niteliğini kazanır. Kabul edilmezse arabulucu durumu, kişisel görüşünü de belirterek, kamu oyunca açıklamak üzere, Çalışma Bakanlığına bildirir. Görüldüğü gibi, Fransa'da tarafların uzlaştırma teklifini kabul zorunlulukları yoktur. (21)

Bu sistem uyuşmazlıkların çözümlenmesinde etkili olamayınca 1955 ve 1957 yıllarında arabuluculuk kurumu ile takviye edilmeye çalışılmıştır. Böylece taraflara bir çözüm yolu teklif etme, kabul etmeyen tarafı kamu oyunca resmen açıklama umkânı kanuna sokulmuştur. Arabuluculuk kurumu ilk yıllarda iyi sonuçlar vermeye başlamış ve bu usul sayesinde örneğin 1955'de 37 uyuşmazlıktan 20'sinde tam bir başarı bağlanmıştır. Bundan cesaret alan kanun koyucu 1957'de bu sistemi daha geniş bir alana yaymışsa da, tahmin ve arzu edilen gelişme olmamıştır. Zamanla tarafların arabulmaya ilgileri azalmış ve bu yola daha nadir başvurdıkları görülmüştür.

1969 yılında Foundation of Labor'a katılan üç işçi federasyonu hükümetin çağrısı ile yapılan toplantı sonucunda 1970 yılı ücret zamlarının tavanını tesbit etmişlerdir. Böylece ücretlerin denetlenebileceği fikri ortaya çıkmıştır. Ancak 1969 yılı sonunda hükümet Kamu yararını korumak amacıyla toplu iş sözleşmelerindeki ücret zamlarına müdahale hakkını bir kanunla elde edince, işçi federasyonları, Foundation of Labor'dan çekilmişler ve böylece bu sistemde başarısızlığa uğramıştır. (24)

Batı ülkelerinden seçilen birkaç ülkede toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenebilmesi amacıyla uygulanan sistemler hakkında, her ülkenin kendine hak özelliği bir tarafa bırakılacak olursa aşağıdaki sonuçlara varmak mümkündür:

a- Sendikacılığa hakim olan temel görüşlerin önemi:

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

b- Kuvvetli sendikacılık barışçı çözüm yollarının gücünü arttırmaktadır:

İşçilerin ve işverenlerin ileri derecede teşkilâtlanmış olmaları barışçı çözüm yollarının şansını arttırmaktadır. Kuvvetli teşkilatlanma, hem sendikalı sayısının toplam işçiler içindeki yüksek oranını, hem de mümkün olduğu kadar merkezi bir sendikacılığı ifade etmektedir. İsveç örneğinin aksine Fransa'da görüldüğü gibi işçilerin farklı eğilimler nedeniyle aşırı derecede parçalanmaları mesleki plânda bir zaaf kaynağa olmakta, barışçı çözüm yolları bakımından önemli bir engel teşkil etmektedir.

c- Tarafların güvenini sağlamak gerekmektedir:

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

d- Resmi organların müdahalesinin ölçüsü ve önemi:

Grev hakkının ved ve inkârı demek olan mecburi tahkim belki kısa vadede sorunu çözümlenmeye yetmektedir. Ancak bu sistem çeşitli sakıncaları da beraberinde getirmekte, esasen demokratik düzenin prensiplerine de aykırı

rı düşmektedir. Şu halde menfaat grupları arasındaki uyumsuzlıklarda da tarafların kendi aralarında anlaşmaları esastır. Ancak bu hususta uyumsuzluk halinde olan taraflar ara yardımcı olmak, ortalama çözüm yollarını bulmak ekseriya çok faydalı sonuçlar vermektedir. Bu hususta resmi organların müdahalesinin de gün geçtikçe önem kazandığı görülmektedir. Ancak bu müdahalenin amacı taraflarca hareket serbestisini ortadan kaldırmak değil, onlara yardımcı olmaktır. Ayrıca yukarıda belirtilen üç nitelik resmi organlar hakkında da aynen bahis konusu olmakta ve ancak bu şartlar la başarı kazanmak mümkün olmaktadır. (25)

(24) Esener Turhan; İş Hukuku Ank. 1978, Sayfa: 546, 547
(25) Kutal Metin ; Türk-İş Yayını No: 64, Sayfa: 83-84

- Amerika Birleşik Devletlerinde Toplu İş Uyuşmazlıklarının barışçı yollarla Çözülmesi:

A.B.D.'lerindeki sistemin en belirgin özelliği uzlaştırma ve arabulma görevine sahip sürekli ve resmi bir büronun varlığıdır. Federal Uzlaştırma ve Arabulma Servisi adıyla 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 İlişkileri Milli Bürosu vardır. Wagner Kanunundan önce bu büro işçi ve işveren temsilcilerinden kurulu iken, 1935'den sonra Devlet Memurları tarafından yürütülen ve kuvvetle merkezileştirilmiş bir büro haline getirilmiştir. Gerçi bu büronun asıl görevi çalışma ilişkilerinde dürüstlüğü aykırı uygulamayı önlemek ve Toplu İş Sözleşmelerinde işçileri temsil edecek olan yetkili tarafı tayin eden seçimleri düzenlemektir. Bununla beraber bu büro, ikinci derecede olmakla beraber, toplu iş uyuşmazlıklarında arabulma görevine de sahip bulunmaktadır. Ancak toplu iş uyuşmazlıklarının çözülmesinde asıl görev Federal Uzlaştırma ve Arabulma Servisine düşmektedir. Merkezi bürosu Washington'da olan bu servisin yedi bölge ve 62 mahalli şubesi vardır.

Federal Uzlaştırma ve Arabulma Bürosu, tarafların kendi aralarında Toplu sözleşmeyi yapmalarına veya bunu yenilemelerini sağlamaya çalışır. Şayet taraflar anlaşamazlarsa, uzlaştırıcı tarafların farklı görüşlerini birbirine yaklaştırmaya gayret eder. Bununla beraber Son çözüm yolunu tarafların bulması esastır. Ara bulucu ise taraflara bazı çözüm yolları göstermektedir. Ancak A.B.D.'de Uzlaştırma ve arabulma arasında yapılan ayırım daha ziyade teorik bir nitelik taşımaktadır. Uygulamada ise bu iki müessese birbirine karışmış bulunmaktadır. Bu nedenle bazı yazarlar A.B.D. sisteminde uzlaştırma ve arabulma terimlerini aynı anlamda kullanmaktadırlar. (26)

Arabuluculuk Amerikan iş ilişkilerinde gittikçe gelişen bir mevkiye ulaşmıştır. İktisadi işlerde meydana gelecek bir duraklama Kamu aleyhine olacağından Hükümet genellikle taraflara iş huzurunu sağlabilmelerine yardımcı bir arabulucu tayin eder.

Tarafsız arabulucu anlaşamıyan iki tarafın kabul ettiği resmi veya özel işte çalışan biri olabilir. Bu şahıs iki taraf pazarlık halinde ise işin çıkmaza girmemesini sağlar. İş çıkmaza girerse de tartışmayı yumuşatıp durumu düzeltme yollarını arar. (27)

(26) Kutsal Metin ; Sos. Biy. Konf. 19 ncu Kitap

(27) Dr. Julius Manson; İktisadi Araştırmalar Tesisi, Türkiye'de Sermaye-Emek Münasebetleri İst. 1967

Arabuluculuk işleminde atılacak ilk adımlar bir güçlük göstermez. Arabulucu tarafları dertlerini makul bir şekilde açıklamaları için davet eder. Başlangıçta, anlaşamıyan iki taraf ekseri ne istediklerini açıkça ortaya koymazlar. Arabulucu önce dinler. Bu dinleme onun anlaşmazlığın asıl neşede olduğunu belirlemesine yardımcı olur. Güç bir olayda, usta bir arabulucu anlaşmazlığın sosyal, politik ve ekonomik yüzleri yanısıra psikolojik yönüne de önem verir. Sonra da tarafları tek tek toplantıya çağırıp onlarla görüşür. Böylece tarafların nereye kadar gidebileceğini, ne kadar taviz verebileceklerini ve her iki grubun da ayrı ayrı nelere ihtiyaç duyabileceğini açıkça öğrenir. Anlaşmaya engel olan şeyler açıkça ortaya çıkar. İşte bundan sonradır ki arabulucu maharetini gösterip, tek tek veya müşterek toplantılarla, ayrılıkları yokedecek formüller bulur. İşlem esnasında arabulucunun kendini hissettirmeden işe yarayacağı, istenirse hemen ortaya çıkacağı pek çok an mevcuttur. Bütün bu olup biten arasında taraflar müşterek bir zemin bulmaya hazırlanmışlar ve böylece anlaşma hasıl olmuştur.

Çok bilmiş, kendilerini ne yaptıklarını bilir zanneden tarafların büyük çaptaki iş anlaşmazlıklarında arabulucunun etkisinden şüphe edilir. Böyle durumlarda arabulucu yaptığı işin faydasızlığını bilir. Ama bu kez sahnede kamu yararını gözeten, hatırlatan biri olarak kalır. Yine de birçok usta tartışmacı arabulucunun karşı tarafla görüşme zemini sağlamasının faydalarını kabul etmekte, iki tarafın da kendi aralarında kararlaştırdıkları vazgeçme derecelerini açıklayabilecekleri bir yolun buradan geçtiğini söylemektedirler.

Demek oluyorki arabuluculuk geniş bir manevra sahasına yayılmıştır. Bir uçtan tarafları kendi teklifleri üzerinde konuştururken; Diğer yandan da taraflara arabulucunun tekliflerini inceleme imkânını sağlar. Arabulucunun asıl görevi anlaşma hatları üzerinde faydalı bir tartışmaya destek olmaktır.

Yukarıda görülen iş anlaşmazlıklarında modern arabuluculuk, ilk defa olarak İngiltere'de, bir asıfndan fazla bir zaman evvel pamuk ipliği yapan bir işyerinde ve daha bazı işyerlerinde uygulandı. Amerikada B.A. Uzlaştırma Servisi (United States Conciliation Service) Ve daha sonra 1913 yılında tesis olunan Birleşik Amerika Çalışma Bakanlığı'ndan evvel 1880 yıllarında resmi Devlet Arabuluculuk Acentalarını (State Mediation Agencies) görürüz. 1913'de toplanan Kongre Çalışma Bakanına yetkiler tanıdı: "... Endüstride huzuru korumak için Arabulucu vazifesi görme ve anlaşmazlık olan yerlere uzlaştırıcı bir komisyon tayin etme yargısı ona bırakılmıştır."

1947 yılında Birleşik Amerika Uzlaştırma Servisi Taft-Hartley Anlaşmasıyla Birleşik Amerika Çalışma Bakanlığı'ndan alınmış ve bağımsız bir statü ile çalışan Federal Arabuluculuk ve Uzlaştırma Servisi adını almıştır.

1941'deki Milli Müdafaa Arabuluculuk Meclisi ve 1942'deki Milli Harp İşçilik Heyeti'nin acil tedbirlerinden elde edilen tecrübe ile Arabuluculuk Servisinin harp zamanı ekonomisinden sulh zamanı ekonomisine hiç duraklama

geçirmeden yönelmeye ışık tuttuğu görülür.

1967 yılında, 45 eyalette şu veya bu tarz bir Arabulucuk Servisi vardır. Eyaletlerin en az yarısında bir veya birkaç kişi meslek olarak Arabuluculuk görevi yapar.

Büyük Federal Acenta "Federal Arabuluculuk ve Uzlaştırma Servisi" dir. Genel müdürü Devlet Başkanı tarafından atanır. Genel müdür büyük endüstri uyumsuzluklarına bakan 200 arabulucunun başındadır.

Diğer Federal Kurumlar daha daraltılmış sahada, belirli iş anlaşmazlıklarına arabuluculuk ederler. Federal Arabuluculuk ve Uzlaştırma Servisi böyle kurumlarla yakın iş ilişkilerinde bulunur.

İkinci Dünya Harbi sonrası gelişmelerinin Arabuluculuğa iş ilişkilerinin statüsü, muhtevası bakımından tesiri oldu. Taft-Hartley Kanunu ismi ile tanınan ve çalışma ilişkileri hakkındaki 1947 tarihli kanuna göre bir kontratın feshi, yahut tatilinden 60 gün önce ilgili mercilere haber verilmesi zorunluğu da arabulucuk faaliyetlerini genişletti.

Taft-Hartley Kanununa göre Toplu Sözleşme ile bağlı olan taraflar sözleşme süresinin sona erme tarihinden 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 bildirmek zorundadırlar. Bununla birlikte büro, kendisine intikal eden bütün uyumsuzluklara bakmak zorunda değildir. Sadece Federe Devletler arasında ticari mübadeleyi tehlikeye sokabilecek durumlarda bu müracaat kabul edilmektedir. Bu nedenle büroya yapılan müracaatların bir çoğu daha başlangıçta usul bakımından reddedilmektedir.

Şayet Uzlaştırma bir sonuç vermezse büro, tarafları toplu mücadeleye başvurmamaya ikna etmeye çalışmaktadır. Örneğin bu arada işverenin son teklifi hakkında işçilerin oyuna başvurmak gibi yolları deniyebilir veya tarafları kendi istekleriyle (İhtiyarı) Tahkime başvurmaya teşvik eder.

A.B.D.'de gerek hükümet, gerek kamu makamları iş uyumsuzluklarını önleyerek sanayiide barışı korumak amacıyla zorunlu hakem kurumundan yana çıkmışlarsada, bu görüş işverenlerce bile yeterince desteklenmemiştir. Mecburi hakem usulüne Amerika'da hemen hemen hiç rastlanmaz. Ancak pek nadir durumlarda başvurulur.

A.B.D.'de yürürlükte olan sistemin başarı derecesi hakkında farklı görüşler ileri sürülmektedir. Uzlaştırmaya (Arabuluculuğa) ondan memnun kalındığı için değil de izlenmesi kolay ve serbest bir yöntem olduğu için başvurulduğu, ayrıca sistemin uyumsuzlukları çözümlmekten ziyade geçiktirmeye yaradığı görüşünde olanlar vardır. (28)

Bu görüşte olanlara göre Uzlaştırma Kurumu artık aşılmaz olan sınırlarına dayanmıştır. Bundan ötürü, karşılaşılan güçlükleri çözüm yoluna başka bir doğrultuda, özellikle hakemliğin gelişiminde aranması gereklidir.

Bu görüşte olanlara karşı sistemin iş uyuşmazlıklarının çözümünde son derece etkili bir yöntem olduğunu ileri süren ve rakamlar vererek başarısını öven kişiler de bulunmaktadır. Bu kişilere göre bugün A.B.D.'de mevcut sistemin en büyük özelliği ve başarısının sırrı, ihtiyari bir sistem olmasıdır. Mevcut sistemin başarılı olmasının başlıca sebeplerinden ikincisi sistemin, herhangi bir iş uyuşmazlığı halinde, taraflara kendi görüş ve düşüncelerini ifade etmek ve uygulamak hususunda geniş serbesti tanımış olmasıdır. (29)

III- BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA UZLAŞTIRMA

Sahife

24-46

UZLAŖTIRMA SAFHASI

I- UZLAŖTIRMA KAVRAMI

275 sayılı Yasada "UyuŖmazlık" gibi "UzlaŖtırma" kavramı da tanımlanmış değildir. Toplu İŖ Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu tasarısının gerekçesinde "UzlaŖtırma" için verilen tanım Ŗyledir: "UzlaŖtırma toplu iŖ uyuŖmazlıklarında taraflar arasında bir karara varılmasına yardım etmek üzere uyuŖmazlığa tarafsız üçüncü bir kiŖinin katılmasıdır. Bu mekanizmanın amacı taraflar arasında bir anlaşma sağlamaktır. Bu anlaşma isteğe bağlı olup tarafları zorlamaz. (30)

UzlaŖtırma (Conciliation) iŖçi teŖekkülü ile iŖveren veya iŖveren teŖekkülü arasında ortaya çıkan Toplu İŖ UyuŖmazlığının giderilmesi amacı ile aralarında anlaşamıyan tarafları bir araya getirerek yapılacak ortak toplantılar sonucunda uyuŖmazlığın barıŖ yolu iye çözümlenmesi için kabul edilmiş olan bir usuldür. O halde uzlaŖtırmanın unsurlarını Ŗöyle tesbit etmek mümkündür.

a- Bir toplu iŖ UyuŖmazlığının ortaya çıkmış olması,

b- Bu uyuŖmazlığın barıŖ yolu ile giderilmesi için tarafların uzlaŖtırma yoluna baŖvurmuş olmaları,

c) UzlaŖtırma kurulunun kanuna uygun şekilde kurularak çalışması,

Toplu Sözleşme Kanunumuzun sistemine göre taraflar toplu görüşme sırasında veya bir hak uyuŖmazlığı dolayısıyla ortaya çıkan toplu UyuŖmazlıklarını aralarında çözümlileyemedikleri takdirde kanunun öngördüğü usul Ŗartları içerisinde uzlaŖtırma safhasından geçirmek zorundadırlar. Bu aşamadan geçmeden grev ve lokavt yapılamaz. Aksi halde kanun dışı grev ve lokavt söz konusu olur. TSK 19/1'e göre de iŖçi teŖekkülü uzlaŖtırma kurulunca düzenlenen tutanağı aldıktan sonra grev kararı verebilir.

Göröldüğü gibi kanunumuz menfaat uyuŖmazlığı sebebiyle grev veya lokavta gidebilmek için toplu sözleşme görüşmelerine girişilmiş olmasını aramaktadır. Acaba, grev yapmadan önce toplu görüşmeye gidilmesini ve uzlaŖtırmaya ilişkin Ŗekil Ŗartlarının yerine getirilmesini öngören bu sistem Anayasanın grev hakkını düzenleyen 47 nci maddesine aykırı mıdır? Anayasa Mahkemesi, bu konuda vermiş olduğı bir kararda "Greve gidilebilmesi için toplu sözleşme görüşmelerine baŖvurmak üzere girişimlerde bulunmuş olmalarının aranmasında grev hakkının özüne dokunan bir yön " olmadığına işaret etmiştir. (31) Yüksek Mahkeme bu kararında, grevin biçim ve usul yönünden olan sınırlandırmalarının Anayasanın 47 nci maddesine aykırı olmadığını açıklamıştır. Zira, uzlaŖtırma yolu Grevle varılmak istenilen sonuca daha az zararlar ve daha kolaylıkla varmayı sağlamaktadır.

(30) OdabaŖ Mehmet, Türk Toplu İŖ Sözleşmesi Mevzuatı, Ank. 1965, Sayfa: 3-4

(31) Anayasa Mahkemesi E. 1963-337, K. 1967/31-RG. 2.5.1969, Sayı: 13188

II-UZLAŞTIRMANIN HUKUKİ NİTELİĞİ

Uzlaştırma kurulu kararını taraflar kabul etmek zorunda değildir. Bir Mahkeme niteliğindeki Özel veya Zorunlu Hakem Kurulu ile Uzlaştırma Kurulu kararları arasındaki en önemli fark da bu noktada kendisini göstermektedir. Zira Hakem kurulu kararı tarafları bağlar. Buna karşılık Uzlaştırma Kurulu kararını taraflar dilerlerse kabul ederler, dilerlerle reddedebilirler. Tarafların kurul kararını reddedip grev veya lokavta gitme, grev veya lokavtın yasaklandığı hallerde ve işlerde de zorunlu (Kanuni) hakeme başvurma hakları vardır.

Mahkeme veya Hakem Kurulunda hakkın ortaya konulması amacıyla olaylar yürürlükteki hukuk kurallarına göre değerlendirilir. Ve bu kurallara uygun sonuçlara bağlanır. Buna karşılık, menfaat uyumsuzluklarına ilişkin uzlaştırma'da, henüz var olmayarak, yapılacak bir toplu sözleşme ile ilgili bir hukuki düzenlemenin ortaya konulmasına çalışılır. Mahkeme veya Hakem de iddia olunan bir hak karşısında aynı nitelikte bir karşı iddia vardır. Buna uygun olarak bir yanda davacı karşı yanda davalı bulunur. Mahkeme veya Hakem Kurulu kural olarak mevcut hukuk kurallarını gözönünde tutarak iddiayı kabul ya da reddeden bir hüküm verir. Uzlaştırmada ise karşılıklı menfaatleri olan taraflar bulunur. Çözüm yolu ise mevcut hukuk kurallarına göre değil, tarafların grev ve lokavttan kaçınmalarını sağlama amacını veya hakkaniyete uygun olarak bulunmaya çalışılır. Bunların sonucu olarak uzlaştırmada, Mahkeme ya da Hakemdeki gibi, muhakeme, dava, bakım (veya hakem) ve hüküm söz konusu değildir.

Uzlaştırma, Kamu Hukuku alanına giren bir faaliyettir. Uzlaştırmada kanuna dayanan bir kamu görevinin yerine getirilmesi söz konusudur. Bununla çalışma barışının sağlanması gibi Devletin önemli bir amacı gerçekleştirilmeye çalışılır. (32)

Kanunumuzun sistemine göre uzlaştırmadan yapılmasının zorunlu olmasına karşı uzlaştırma sonucunda verilecek karara uymak tamamen ihtiyaridir. Kararı kabul etmeyen taraf işçi teşekkülü ise kanuni grev, işveren ise Lokavt yolu açılmış olur.

(32) Çelik Nuri; İş Hukuku İst. 1979, Sayfa: 430, 431

III- TOPLU MENFAAT VE HAK UYUŞMAZLIKLARINDA UZLAŞTIRMA

Uzlaştırmayı menfaat uyumsuzluğunda ve hak uyumsuzluğunda uzlaştırma olmak üzere iki ayrı kısımda incelemek yararlı olacaktır.

I- Toplu Menfaat uyumsuzluklarında Uzlaştırma:

Toplu görüşmeler sırasında taraflar arasında çalışma şartlarının düzenlenmesi konusunda çıkan görüş ayrılıklarına, tarafları yaklaştırarak barış yolu ile bir çözüm bulmak için öngörülmuş bir sistemdir. (33)

1- 275 sayılı kanunda toplu iş uyumsuzluğunun tesbiti (TSK 14)

Yürürlükteki mevzuatımızda toplu bir uyumsuzluğun çözülmesiyle ilgili hükümlerin uygulanabilmesi için öncelikle bu uyumsuzluğun tesbit edilmesi gerekmektedir. Toplu iş uyumsuzluğu yeni kanunumuzda müstakil bir müesses e olarak ele alınmamış, toplu sözleşme ve toplu mücadele ile birlikte düzenlenmiştir. Böylece hiçbir işçi topluluğu toplu iş sözleşmeleriyle ilgili teşebbüslere girişmeden önce uyumsuzluk çıkarmak yetkisine sahip değildir.

Toplu Sözleşme ile toplu uyumsuzluk kavramları arasındaki bu zaruri ilişkiye temas ettikten sonra, uyumsuzluğu çıkarma yetkisinin ancak kanuna göre toplu sözleşme yapmaya yetkili olan taraflara tanındığını belirtelim. Bu konuda 275 sayılı Kanunumuz genel yetki ile ilgili hükümler vazetmiş ve Toplu sözleşme ister işyeri seviyesinde, ister işkolu seviyesinde olsun, bunu yapmak isteyen işçi sendikasının mutlaka bir çoğunluk sendikası olmasını şart koşmuştur. (Madde: 7) Toplu Sözleşme yetkisinin tesbiti ileride uyumsuzluk ve gerektiğinde mücadele safhalarında da büyük önem taşıdığından kanun koyucu bu hususu etraflıca düzenlemeye gayret etmiştir. (34)

Toplu Sözleşmede yetkili olduğu anlaşılan tarafların Toplu İş uyumsuzluğuna gidebilmeleri kanunumuza göre iki ihtimalle bağlı bulunmaktadır. (35)

a- Taraflardan birinin toplu görüşme çağrısına uymaması:

TSK-10 gereğince toplu görüşmenin, yer, gün, saatini taraflar aralarında anlaşarak belirlerler. Bir anlaşmaya varılamazsa ilgililerden her hangi birinin başvurması üzerine toplantı gün, saat ve yerini Bölge Çalışma Müdürlüğü 6 iş günü içinde taraflara bildirir. Taraflar bu bildiriye uymak zorunda dırlar. Toplantı her hâlde başvurma tarihinden itibaren en çok 12 iş günü içinde yapılır.

İşte yetkisi belli olan tarafın çağrısına diğer taraf uymayarak belirlenen yer, gün ve saatde toplantı yerine gelmezse, diğer taraf, toplu görüşmeler işyeri seviyesinde ise Bölge Çalışma Müdürlüğüne, işkoluna ilişkin ise Çalışma Bakanlığına durumu bildirir.

(33) Esener Turhan ; İş Hukuku Ank. 1978, Sayfa: 550

(34) Sos. Siy. Konf. 19 ncü Kitap İst. 1968, Sayfa: 234

(35) Esener Turhan ; İş Hukuku Ank. 1978, Sayfa: 550

b- Taraflarca davete uyulduğu halde toplu görüşmede anlaşmaya

Varılamaması:

TSK,10 gereğince taraflar toplu görüşme için belirlenen yer,gün ve saatde yapılan toplantıya katıldıkları halde anlaşmaya varamazlarsa durum karşılıklı teklif ve itirazları kapsayan bir tutanakla tesbit edilir.Bu tutanağın(Uyuşmazlık tutanağı) bir nüshası görüşmenin yapıldığı yerin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne,toplu görüşme işkolu seviyesinde ise Çalışma Bakanlığına gönderilir.

Uygulamada işçi sendikalarının toplu görüşmelere bağlarken bütün isteklerini beyan etmedikleri,bir maddenin görüşmesi bitince ondan sonraki maddeye ait taleplerini bildirdikleri görülmektedir.Sendikanın pazarlık stratejisi bakımından faydalı olan bu uygulamanın işverenler yönünden çeşitli sakıncalar taşıdığı reddedilemez.Esasen uyuşmazlık konularının açıkça ortaya çıkması bakımından da sendikanın bütün teklifleriyle pazarlığa oturması gerekmektedir.Aksi halde pazarlık sırasında sık sık görüşmelere ara verilerek uyuşmazlığa gidilecektir. Şu halde "taraflar anlaşmaya varamazlarsa durum,karşılıklı teklif ve itirazları kapsayan yazılı bir tutanakla tesbit edilir"hükmi toplu sözleşmenin bütününe dair teklif ve itirazları ifade etmektedir.

Aynı görüş uygulamada çeşitli tereddütlere yol açtıktan sonra Yargıtay tarafından da benimsenmiştir.Gerçekten Yüksek Mahkeme 31.5.1965 tarihli bir kararında "Toplu sözleşme çağrısında bulunan işçi sendikası yahut işverenin karşı tarafa,toplu sözleşme taslağını tüm olarak vermek zorunda"olduğunu açıkça belirtmiştir.(36)

Görüşmeler ister karşı tarafın gelmemesi yüzünden,ister tarafların pazarlıkta anlaşamamalarından doğsun,her iki halde de durum Bölge Çalışma Müdürlüklerine veya Çalışma Bakanlığına bildirilmek zorundadır.Uyuşmazlığın resmi makamlara bildirilmesiyle uyuşmazlık Resmi bir nitelik kazanmış,Hukuken tesbit edilmiş olmaktadır.

II- Toplu Hak Uyuşmazlıklarında Uzlaştırma :

Toplu İş Sözleşmesi yapıldıktan sonra sözleşme taraflarına veya üyelerine mevzuat, hizmet akdi veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar bir tarafca veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, karşı taraf durumu hakkını bozan tarafa ve Çalışma Bakanlığına yazı ile bildirir. (TSK-19/2) kanun burada toplu menfaat uyuşmazlıklarından farklı bir hükme varmıştır. Toplu Hak uyuşmazlıklarında, toplu iş sözleşmesi ister işyeri, isterse işkolu düzeyinde olsun, bildiri daima Çalışma Bakanlığına yapılır. Ancak, Çalışma Bakanlığı uygun görürse söz konusu olan hak uyuşmazlığı uzlaştırma toplantısının Bölge Çalışma Müdürlüğünce mahallinde tertipleneceğini taraflara ve Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirebilir. (TSK.19/2-3)

Toplu hak uyuşmazlıklarında da hakkının karşı tarafca bozulduğunu iddia ederek durumu Bakanlığa bildiren tarafın bildirisine, taraflar arasında gerçekten uyuşmazlık çıktığını gösteren belgelerin eklenmesi ve bunun Bakanlıkça aranması gerekir. (37)

Hak uyuşmazlığı uzlaştırma toplantısı menfaat uyuşmazlığı uzlaştırmasına ilişkin 15 nci madde hükmüne tabidir. Böylece, bir hak uyuşmazlığı çıktığı zaman sendika bu uyuşmazlığı Mahkemeye götürebileceği gibi özel hakemin kararlaştırılmamış olduğu hallerde uzlaştırma toplantısı tertiplenmesini isteyebilir. Bu durumda, dava ve uzlaştırma sonucunda anlaşmaya varmışlarsa bu anlaşma, mahkemede görülmekte olan dava yönünden bir sulh anlaşması teşkil eder. (38)

Hak uyuşmazlığı toplu iş sözleşmesinin bir veya birkaç maddesinin taraflarca farklı yorumlanmasından ileri geliyorsa Uzlaştırma Kurulu tarafların bu farklı görüşlerini, uzlaştırmaya çalışır. Uyuşmazlığın konusu bir maddenin ihlâli ise, örneğin işveren toplu iş sözleşmesinde yazılı olan ikramiyeyi veya fazla çalışma ücretini ödemiyorsa uzlaştırma kurulu ihlâli belirler. Sonra bunun giderilmesi için taraflara örneğin 6 günlük bir süre verir ve bu süre içerisinde işvereni ifaya davet eder. Bu süre içerisinde sözleşmeyi ihlâl eden taraf yine o sözleşme hükümlerine uygun olarak ifada bulunmamışsa o zaman Uzlaştırma Kurulu Uzlaştırmanın olmadığını gösteren uyuşmazlık tutanağını tutar. Bu tutanağın tutulduğu tarihten başlayarak 6 iş günü içinde sendika için kanuna uygun hak grevi yapmak hakkı ortaya çıkar. (TSK-23)

Tarafların uzlaştırma kurulu kararı uyuşmazlığın durumuna göre iki şekilde olabilir.

a- İşveren, Uzlaştırma kurulu kararına uygun olarak hareket eder. Bu durumda uyuşmazlık ortadan kalkar.

b- Her iki taraf da uzlaştırma kurulu kararını kabul ettiklerini bildirirler. Bu durumda ise Uzlaştırma kurulu kararı toplu iş sözleşmesi hükmünde sayılır. (TSK.19/2-f.3 ve 15) (39)

(37) Çelik Nuri ; İş Hukuku İst. 1979, Sayfa: 417

(38) Oğuzman Kemal; İş Huk. Dergisi, Sayı: 8, 275 Sa. Kanun açısından Uzlaştırma Ağustos 1969, Sayfa: 686

(39) Esener Turhan; a.g.e. Sayfa: 560

Ancak, yasanın öngördüğü sistem itibariyle uzlaştırma kurulunda verilen ve taraflarca kabul edilmesi halinde toplu iş sözleşmesi niteliğinde olan kurul kararında geçen bazı maddelerin yeniden ihlâli halinde tekrar aynı prosedür içerisinde iş tekrar uzlaştırma kuruluna gidebilecektir. Bu uygulama Yasanın kabul ettiği sistem gereğidir. Bu husus bir sakınca olarak düşünülebilir. Zira uyumsuzluk kesin olarak çözümlenememekte yeni madde ihlalleri halinde, yani maddenin kabul edildiği şekilde uygulanmamasından ötürü işi yeniden uzlaştırma kuruluna getirmek mümkün olmaktadır. Ancak bu sistem kabul edilmediği ve yeniden uzlaştırma kuruluna gitme yolu kapalı tutulduğu takdirde taraflar doğrudan grev veya lokavt yoluna başvurabileceklerdir. Bu ise çalışma düzeni ve iş barışının bozulmasına yol açacaktır. Bu nedenle uzlaştırma yolunun açık tutulması daha yararlıdır.

IV- UZLAŞTIRMA KURULUNUN KURULMASI VE ÇALIŞMASI

A- Uzlaştırma kurulunun kurulması:

Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 15 nci maddesi-
nin 1-3 fıkralarında her uyumsuzluk olağında ayrı olarak meydana getirilen
uzlaştırma kurulunun nasıl kurulacağı gösterilmiştir.

Uyumsuzluk tutanağı veya bildirisinin Bölge Çalışma Müdürlüğü
veya Çalışma Bakanlığına gelmesi üzerine bu makamlar tarafından Tutanağın veya
bildirisinin alındığı tarihten itibaren 12 işgünü içinde bir uzlaştırma toplan-
tısı düzenlenir. Toplantının yer, gün ve saati toplantı gününden en az 3 iş günü
önce taraflara bildirilir.

"Taraflar bu toplantıya gelmek veya birer temsilci göndermek
zorundadırlar. Ayrıca, tarafların her biri, bu toplantı için birer tarafsız ara-
cı seçip gönderir." Toplantıda Bölge Çalışma Müdürü veya görevlendireceği bir
iş müfettişi veya Çalışma Bakanı veya görevlendireceği Yüksek dereceli bir
Bakanlık memuru hazır bulunur. (40)

Toplantıda iki aracı önce bir üçüncü tarafsız aracı seçerler.
İlk toplantıdan itibaren 6 iş günü içinde üçüncü tarafsız aracı seçilemediği
takdirde, üçüncü tarafsız aracı İş davalarına bakmaya yetkili mahalli mahkeme
tarafından seçilir. İşkolu Sözleşmesi yapılması söz konusu ise bu durumda üçün-
cü tarafsız aracıyı Yargıtay 1 nci Başkanı veya vekili seçer.

Üçüncü tarafsız aracının seçilmesiyle üç aracıdan oluşan
Uzlaştırma Kurulu kurulmuş olur. Yukarıya aktarılan hükümlerde söz konusu
edilen "Uzlaştırma toplantısı" deyiimi yanlış anlamaya yol açmamalıdır. Bu top-
lantının Uzlaştırma yapmakla doğrudan bir ilgisi yoktur. Amacı, sadece tarafları
bir ara ya getirerek Uzlaştırma kurulunun kurulmasını sağlamaktan ibarettir.
Uzlaştırma görevi maddede sözü geçen makamlara değil, Uzlaştırma Kuruluna ve-
rilmiştir. Yetkili makamlar sadece Uzlaştırma aşamasının başlamasına yardımcı
olmak ve bunu belgelemekle görevlendirilmiştir.

Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafsız aracının seçilememesi halin-
de durumun kendisine bildirilmesi üzerine konuyu İş Mahkemesine havale ederek
seçimin yapılmasını sağlar. Bundan başka, Bölge Çalışma Müdürlüğü üçüncü aracı-
nın taraf aracılarınca seçilmesi halinde de seçimle ilgili tutanak üzerine
durumu üçüncü tarafsız aracıya bir yazı ile bildirir.

Uygulamada genellikle bu yazı uyumsuzluk toplantı ve seçim
tutanaklarının da yer aldığı bir dosyaya iliştilerilerek gönderilmektedir. Bunun
gibi, üçüncü tarafsız aracının görevi kabul etmemesi veya işi savaşıyla
Kurulu toplamaması hal inde aynı işlemler yine yetkili makamca yapılır.

Kanunda açıkça belirtilmiş olmamakla beraber yetkili makamlar, uyuşmazlık tutanağı veya bildirisi ile uzlaştırma için kendisine başvuran bir sendikanın kanundaki esaslara uyup uymadığını, örneğin 275 sayılı Kanunun 9-12 nci maddelerine göre bildiri ve ilân, yetki saptaması ve çağrı konusundaki hükümlere uygun hareket edip etmediğini, uyuşmazlığın kanuna uygun bir uzlaştırma k nusu teşkil edip etmediğini araştırmak zorundadır.

V- KURULDA GÖREV ALAN ARACILARIN NİTELİKLERİ:

1- Taraf, tarafsız aracıları:

Kanun, Uzlaştırma görevini taraf aracılığı ile bunların seçecekleri veya bunun yapılamaması halinde Mahkemece seçilecek üçüncü aracının başkanlığında kurulacak Uzlaştırma Kuruluna vermiştir. Kanun, sadece üçüncü aracı için değil, taraf aracılığı içinde "tarafsız" sıfatını kullanmaktadır. Uygulamada taraf aracılarının genellikle tarafların yanlarında çalışan kişilerden seçilmesi gerçeği karşısında, doktrinde bunun, kanunun "taraflarca bir çözüme bağlanmamış uyuşmazlığın bir kere de tarafsız bir kurulda objektif olarak incelenmesi ve kurulun taraflara bir uzlaştırma formülü teklifi" amacına aykırı düştüğü öne sürülmüştür. Hele, toplu sözleşme tasarısını hazırlamış ve hatta toplu görüşmelere taraf temsilcisi olarak katılmış, uyuşmazlık tutanağına imza atmış kişilerin kurula tarafsız aracı olarak katılmalarının hem kanunda belirtilen niteliğe uymadığı, hem de kurulun fonksiyonunu amacından uzaklaştıracak bir durum yarattığı söylenmiştir. Kanunda taraf aracılarının tarafsız nitelikte olmasının aranması karşısında uygulamadaki gelişmenin kanunun sözüne ters düştüğü açıktır. (41)

Doktrinde bazı yazarların şu fikirleri benimsedikleri görülmektedir. "uygulamanın kanuna uygunluğunun sağlanmasına değil, kanunun bir an önce değiştirilerek uygulamaya uydurulmasına çalışmak daha doğru olacaktır. Önemli olan tarafların anlaşmalarını sağlayacak ortamı yaratmaktır. Bu nedenle taraf aracılarının tarafsız olup olmamaları üzerinde durulmamalı ve bunu bağlayıcı yasa değişikliği sağlanmalıdır. Hatta uygulamada görüldüğü gibi tarafların kendi yanlarında çalışan kişileri seçmeleri, bunların işi yakından ve iyi bilmeleri yönünden çoğu zaman da yararlı olmaktadır.

Kanun bir yandan, tarafların serbestçe anlaşmaları imkânını yaratmak istemiş, ama öte yandan taraflarca seçilecek aracılardan niteliğini belirterek aracı seçiminde onları amaca uymuyacak şekilde bağlamak yoluna gitmiş bulunmaktadır.

(41) Nitekim, İş Mahkemesince verilen toplu görüşmeye katılan sendika temsilcisinin daha sonra taraf aracısı olarak Uzlaştırma Kuruluna katılmasının yasanın sözüne ve özüne uymadığı, yasaya aykırı biçimde kurulan kurul kararına göre davalı sendikaca alınan grev kararının yasa dışı olduğunun tesbitine ilişkin karar Yargıtayca da onanmıştır.

Taraf aracılarının asıl görevi, tarafların durumlarını ve uyumsuzluk konularındaki görüşlerini tarafsız üçüncü aracıya yansıtmaktır. Gerçi bu, taraf temsilcilerinin kurula çağırılmaları yoluyla da zaman zaman sağlanabilmekte isede, Temsilcilerin kurul toplantılarına çağırılmaları Kanuna göre zorunlu olmayan bir çalışma yöntemidir. Taraflarla üçüncü tarafsız aracı arasındaki ilişkileri bütün kurul çalışması boyunca sürdürecektir ve onların yararlarını devamlı olarak koruyacak kişilerin kurulda hazır bulunmasının sağlanması için tarafsız değil, taraf aracılarının görevlendirilmeleri gereklidir."(42)

2- Üçüncü tarafsız aracı:

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunun 15 nci maddesi 3 ncü fıkrasında, Üçüncü tarafsız aracıyı taraf aracılarının seçecekleri, bu konuda anlaşamadıkları takdirde İş Mahkemesinin bu seçimi yapacağı ve üçüncü tarafsız aracının Uzlaştırma Kurulu Başkanı olacağı yazılıdır. Kanundaki tarafsız niteliğine karşın uygulamada taraf aracıları tarafsız kişiler arasından değil, tarafların yanlarında çalışan kişiler arasından seçildiğine göre, uzlaştırmada asıl önemli görev üçüncü aracıya düşmektedir.(43) Uzlaştırmamanın başarısı genellikle bu şahsın kişiliğine, yeteneklerine ve tutumuna bağlı kalmaktadır. Ancak, tarafların üçüncü aracıyı seçmelerinde gözönünde tutulan en önemli nokta üçüncü aracının her iki tarafın da güvenini kazanmış olmasıdır. Uzlaştırma Kurulu kararı kesin olm ayıp tarafların kabulüne bağlı bir karar niteliği taşıdığından uzlaştırmada önemli olan nokta, tarafların mümkün olduğu kadar birbirlerine yaklaştırılmalarıdır. Taraf aracılarının güven duyarak seçtikleri üçüncü aracı da bu yaklaşmayı en iyi gerçekleştirebilecek kişidir.

Kanunda, Mahkemece veya Yargıtayca seçilecek üçüncü tarafsız aracının nitelikleri belirtilmiş değildir. Buna göre Hakime veya Yargıtay Başkanına bu konuda geniş bir takdir hakkı tanınmış bulunmaktadır.(44)

Uygulamada bir tarafın aracısına, diğer tarafın itiraz edemeyeceği böyle bir itirazı kanunun öngörmediği kanaati hakim bulunmakta ve uzlaştırma işinin yükünü üçüncü tarafsız aracı taşıma mecburiyetinde kalmaktadır. Bu üçüncü aracının tarafsız olmadığı hususundaki bir itirazın ne yolda inceleneceği de kanunda öngörülmemiştir.(45)

Üçüncü aracı tarafsız olsa bile, gerekli bilgi tecrübe ve ikna kabiliyeti tinden yoksun bulununca, uzlaştırma toplantısının hiçbir manevi otoritesi bulunmayan Grev veya Lokavta gitmek için geçilmesi gerekli fakat fuzulü bir safha sayıldığı görülmektedir.(46)

(42) Çelik Nuri; İş Hukuku İst.1979, Sayfa: 420, 421

(43) Elbir Halik Kemal; 274, 275 S.K. Akseklikleri, İşçi-İşv. Koll. İlişkilerinde son gelişme semineri, İst.1967, Sayfa:162-171

(44) Çelik Nuri; a.g.e. Sayfa:421

(45) Oğuzman Kemal; a.g. Uzlaştırma, İş Hukuku Dergisi 1969, Sayı:8, Sayfa:688

(46) " " Türkiye'de Top. İş Söz. Grev. Lokavt. Tahkim ve Arabuluculuk düzeni Nasıl olmalıdır. İst.1973, Sayfa:22-23

Aslında Kanun, araştırmacı-Arabiluculuk tarzında bir uzlaştırma usulünü düzenlemek istemiş, fakat Uzlaştırma Kuruluna manevi otorite sağlayacak, gerekli araştırmayı yapmasına imkân verecek tedbirleri öngörmemiştir. Kurulun yapacağı teklifin kamu oyunda etki yapması için de, herhangi bir tedbir alınmış değildir. Esasen kurulun bünyesi de yapacağı teklifin etkili olmasına imkân vermemektedir. Bu nedenlerle uzlaştırma, kanunun amacı dışında uzlaştırmacı, arabuluculuk tarzında uygulanmaktadır.

Bu nedenle, ya uzlaştırma konusunda kanun hükümlerinin uygulamaya uygun hale getirilm esi ve böylece kanunun devamlı olarak ihlâl edilir durumdan kurtarılması, veya uygulamanın araştırmacı, arabuluculuğa uygun cereyanını sağlayacak tedbirlerin alınması gerekir. (47)

TSK.15-f.2'ye göre taraflar bu toplantıya gelmek veya birer temsilci göndermek zorundadırlar. Ayrıca taraflardan her biri bu toplantı için birer tarafsız aracı seçip gönderirler. Taraflardan birisi Bölge Çalışma Müdürlüğü veya Bakanlıktaki Uzlaştırma toplantısına gelmemişse bunun müeyyidesi kanunda gösterilmiştir. TSK.15-Son fıkrada belirtildiği gibi, taraflardan birisi temsilci göndermemiş veya tarafsız aracı seçmemişse, durum Bölge Çalışma Müdürü veya Çalışma Bakanlığındaki yetkili bir Bakanlık memuru tarafından bir tutanakla tesbit edilir. Bu tutanak tarihinden itibaren 6 iş günü içinde Grev veya Lokavt kararının alınarak karşı tarafa bildirilmesi gerekir. (TSK.23)

İşçi sendikası uzlaştırma toplantısı tertiplenmesini istediği halde bu toplantıya mazeretsiz olarak gelmemişse, ne olacaktır? Bu durumun müeyyideki tartışılmalıdır. Yargıtay Ceza Genel Kurulu, Uzlaştırma toplantısına gelmeyen, temsilci göndermeyen veya tarafsız aracı seçmeyen taraf, işveren olduğu zaman işçilerin grev yapabileceğini, aynı davranışta işçi teşekkülü bulunursa, işverenin Lokavt yapabileceğini, fakat iyi niyet esaslarına aykırı davranın tarafın (birinci halde işverenin, ikince halde işçilerin) Lokavt veya Grev yetkisine sahip olmaıya cakları esasını kabul ederek sözü geçen davranışın müeyyidesini göstermiştir (48) Ancak Yargıtay 9 ncü Hukuk Dairesinin bu görüşü benimsemediği anlaşılmaktadır. Buna göre taraflardan birisi uzlaştırma toplantısı tertiplenmesini talep ettiği halde bu toplantıya mazeretsiz olarak gelmemişse bunun müeyyidesi tartışılmalıdır. Bir fikre göre eğer söz konusu taraf işçi sendikası ise kanuni grev hakkını kaybeder. Toplantıya gelmemesi nedeniyle uyuşmazlık zaptının tutulmasından sonra sendika için bir grev hakkı doğmaz. (49)

Uzlaştırma talebinde bulunan tarafın tertiplenen toplantıya temsilci ve tarafsız aracı göndermemesi uzlaştırma toplantısının teknik anlamda semersiz kalması hali olarak nitelendirilmemelidir. Aksi halde uzlaştırma talebinde bulunan taraf, temsilci göndermemek suretiyle uzlaştırma safhasından geçmeye gerek kalmaksızın hemen grev veya lokavta gidebilmek hakkını elde eder.

(47) Oğuzman Kemâl, a.g.e. Arabuluculuk Türk-İş Yayını No:64, Sayfa:15 ve devamı

(48) " " Türkiye'de Toplu İş Söz.Grev, Lokavt, Tahkim, Arabuluculuk düzen nasıl olmalıdır. İst. 1973, Sayfa: 23

(49) Reisoglu Seza; Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Sayfa:272

Halbuki uzlaştırma safhasını öngörüsü kanun hükmü emredici karakter taşıdığından, uzlaştırmayı bertaraf eden bir sonucun ortaya çıkmasının kanuna aykırı olacağına şüphe yoktur.(50)

Yargıtay 9 ncü Hukuk Dairesinin de katıldığı diğeri bir fikre göre ise TSK.15-sonda "taraplardan biri uzlaştırma toplantısına gelmemiş veya temsilci göndermemiş veya tarafsız aracıyı seçmemiş ise" durumun Uzlaştırma Kurulunca bir tutanakla tesbit edileceğı öngörülmüştür. Madde metninde taraflar sözcüğü kullanılmıştır. O halde düzenlenen toplantıya o toplantıyı istediğı halde gelmeyen işçi sendikasının Grev hakkı olmalıdır. Ve yaptığı grev kanun dışı sayılmaz. Yargıtay 9 ncü Hukuk Dairesi bu esas daha sonraki kararlarında işveren sendikası açısından uygulamış ve işveren sendikasının bu nedenle aldığı lokavt kararının kanun dışı sayılamıyacağına karar vermiştir.(51)

Uzlaştırma Kurulu yasanın öngördüğü sistem gereğidir. Uygulanması zorunlu bir aşamadır. Yasanın bu hükmü buyurucu (Emredici) niteliktedir. O halde taraflar tarafsız aracılarını seçmek zorundadırlar. Keza Uzlaştırma toplantısına gelmeleri veya temsilci göndermeleri gerekir. Buna rağmen tarafsız aracı seçmemiş, temsilci göndermemiş veya toplantıya katılmamışsa bu durumda o tarafın iyi niyetli olduğu düşünülemez. Oysa amaç tarafların bu aşamaya uygun davranarak aralarındaki uyuşmazlığı barışçı yollarla çözmeleridir. Taraf mesleki teşekkülü (işveren veya Sendika) bu aşamayı yerine getirmeden bunun sonucu olan yollara başvurmak suretiyle iyi niyet kurallarına aykırı hareket etmiş olur. 275 sayılı Yasanın 15 nci maddesinin son fıkrasına uygun davranılmaması halinde işçi sendikasının veya işverenin aldığı Grev veya Lokavt kararını kanun dışı saymayan Yargıtay 9 ncü Hukuk Dairesinin kararı isabetli değildir. Tersine olarak Yargıtay Ceza Genel Kurulunun kararı yasanın özüne ve sözüne daha uygundur. Buna göre işveren uzlaştırma toplantısına gelmemiş, temsilci göndermemiş veya tarafsız aracı seçmemişse sendika grev yoluna gidebilecektir. Aynı davranışta işçi teşekkülü bulunursa işveren Lokavt yapabilecektir. Ancak iyi niyet esaslarına aykırı davranan tarafların Lokavt veya Grev yetkisine sahip olamayacağı esas kabul edilerek bunun müeyyidesi gösterilmiştir..

Uzlaştırma toplantısı ile ilgili olarak ortaya çıkan bir başka sorun da şudur: Bakanlık veya Bölge Çalışma Müdürlüğü toplantı yer, gün ve saatini toplantı gününden en az üç iş günü önce taraflara bildiren yazıyı gönderdiği halde bazı durumlarda bu bildiriyi işverenin eline geç ulaşmakta ve işverende haberi olmadığını ileri sürdüğü toplantıya temsilci göndermemektedir. Bunun üzerine tutanak düzenlenmekle Grev hakkı doğmaktadır. Yargıtay kararına göre böyle bir durumda işçi sendikası leyhine kanuni grev hakkı doğmayacağından greve gidilmesi kanunsuz olur. Çünkü Toplantı tarihinden işverenin haberi olmuştur. Bu gibi durumlarda Toplantıyı tertipleyen Çalışma Bakanlığı veya Bölge Çalışma Müdürlüğünün çok dikkatli davranması ve taraflara toplantı tarihini bildirdiğine kanaat getirdikten sonra temsilci gönderilmemiş olduğunu tesbitden tutanağı tutması gerekir.

(50) Esener Turhan, İş Hukuku Ank. 1978, sayfa: 552

(51) Y.9.H.D.18.4.1974, E.807, K.7334; 17.5.1976, E.10001, K.13625

Aksi halde tutanağı alan işçi sendikası haklı olarak grev kararı almakta (zira 6 iş gününde almazsa grev hakkını yitirecektir.) Fakat haklı ve kanuna uygun olarak başlattığı grev kanun dışı sayıldığından mağdur duruma düşmekte; toplantı gününün karşı tarafa bildirilmemesi ile hiçbir ilgisi olmadığı ve kusuru bulunmadığı halde, grev kanun dışı sayılmaktadır. Sendika ve Milli Ekonomi aleyhine büyük zararlar doğurabilecek böyle bir durumun önlenmesi İdarenin alacağı tedbirlerle mümkün olabilir. (52)

- Uzlaştırma Kurulu Üyelerinde bulunması gerekli özel ve

Genel nitelikler:

Uzlaştırma Kurulu Başkasında bulunması gerekli özel ve genel nitelikler hakkında tek hüküm TSGLK. 15/4'de yer almıştır. Bu hükme göre, kurul başkanı tarafsız olmak zorundadır. Yasada başkaca bir hüküm yoktur. Uygulama da bu eksikliği giderici bir yönde gelişmemiştir. Kurul başkanında aranan diğer bazı nitelikler şöyle belirlenebilir. Uzlaştırma faaliyeti geniş ölçüde psikolojik bir nitelik taşıdığı için uzlaştırma kurulu başkanında insanları tanıma kabiliyetinin varlığı aranmalıdır. Kurul başkanının bu anlaşmazlığın toplumsal, siyasal ve ekonomik yönlerinden başka psikolojik yönlerine de eğilmesi lâzımdır. (53) Kurul başkanı Yargıç veya Hakem olmadığını hatırdan çıkarmalı, taraflara doğrudan sorulan yöneltmek yerine konuşma havası içinde sorularına cevap almaya çalışmalıdır. Kurul başkanı, davranışına, sesinin tona bile dikkat etmek zorundadır. Bu toplantılarda uyumsuzluğun tarafları genellikle abartmalı ve saldırgan konuşurlar kurul başkanı onları normal şartlar içine sokmaya çalışmalı, sert konuşmaları hafifletmelidir. İkinci olarak, kurul başkanının ekonomik, sosyal ve Hukuksal alanda bilgi ve tecrübe sahibi olması da zorunludur. Üçüncü olarak mesli eki sırları saklamaya önem veren bir kişi olması şarttır. Böyle bir güven olmadan kurulda yürütülen işin başarıya ulaşma şansı da yoktur. Dördüncü olarak, kurul başkanının faaliyetinin sonuna kadar devam etmesi aranmalıdır. Böylece uzlaştırma sağlanıncaya kadar görevine devam etmesi gerçekleştirilmiş olur. Bu özel niteliklerin dışında, kurul başkanının bazı genel niteliklere sahip olması da zorunludur. Bunlar arasında medeni ve siyasi haklara sahip olma, belli bir yaşta bulunma ve Türk Vatandaşı olma sayılmalıdır. (54)

Kanunda üçüncü tarafsız aracılardan niteliklerinin belirtilmemesi ve Mahkemece seçilen aracılardan genellikle başarısız oluşları eleştirilmekte ve belli nitelikteki kişilerin aracılık yapmasını sağlayacak bir örgüt kurulması veya bütün aracılardan işçi- işveren-Devlet üçlüsünce zaman zaman hazırlanacak listelerden seçilmel eri yolunda teklifler yapılmaktadır. A.B.D.'de aracılık için resmi bir örgütün kurulmuş olduğu, Almanya'da ise üçüncü aracının işçi ve işveren kuruluşlarınca hazırlanan listeden seçildiği görülmektedir. Ülkemiz için Konunun birkaç açıdan ele alınması lâzımdır.

275 sayılı Yasa tarafsız aracının nitelikleri ve yetenekleri hakkında bir hüküm getirmemiş, sadece gerek taraf aracılardan, gerekse bunların seçeceği üçüncü tarafsız aracının "tarafsız" olmasını öngörmüştür. Tarafsız sözcüğü lügât anlamında hiçbirinden yana olmayan, yansız anlamındadır. Demek oluyor ki bu aracılardan hiçbir tarafa meyilli olmayan kişiler kişiler olacaklardır. Nitelikleri Yasada açıklanmamakla beraber tarafsız sözcüğü içerisinde tarafsız olmanın gerektirdiği bütün niteliklerin genel olarak bulunması icabedeceği kabul edilmek gerekir.

(53) Gümüş Fatih; Türk İş Hukukunda İş Uyumsuzlukları ve Uzlaştırma S.225

(54) Tunçoğlu Kenan; Uzlaştırma ve Tahkim, Sayfa:73-74

Bununla beraber bu kişilerin konu üzerinde bilgi sahibi olmaları gerektiği de şüphesizdir. Karşılıklı olarak sendika ve işverenin toplu sözleşmenin yapılmasında kendi çıkarları yönünden hareket edecekleri tabiidir. Nitekim sendika bir takım isteklerle işverenin karşısına gelecek, işveren de kendi mâli imkânlarını gözönünde tutarak bu istekleri bir ölçüde kabul etme yoluna gidecektir. O halde tarafların seçecekleri taraf tarafsız aracılarının sendika veya işverence seçilmiş olmasına göre onların etkisi altında kalacakları ve onların düşünceleri de rultusunda fikir beyan ve hareket edecekleri şüphesizdir. Bu nedenle tarafların seçtiği taraf aracılarının tarafsız olmaları düşünülemez. Uygulamada da taraf aracılarının sendika veya işveren yanlısı olarak hareket ettikleri gerçektir. Taraf aracılarının seçtiği üçüncü taraf tarafsız aracının taraflarca oybirliğiyle seçilmesi güven hissi bakımından yararlıdır. Zira taraflar anlaşarak ve tarafsızlığına inandıkları bir kişiyi seçmişlerdir. Bu durumda bu kişinin tarafsız olması normal elur. Artık Yasada üçüncü aracının tarafsız olması yolundaki hükmü zararı bir şart değildir. Diğer bir deyişle taraflarca seçilen kişi yetenek ve tarafsızlığına güvenilen kişi olacağına göre Yasada tarafsız sözcüğünün kullanılmasına lüzum kalmamaktadır.

Uygulamada zaman zaman Mahkemeler tarafından - veya Yargıtay 1 nci Başkanlığınca - seçilen tarafsız üçüncü araçlara itiraz edilmektedir. Yargıtayın da bir kararında belirttiği gibi İş Mahkemelerinin veya Yargıtay birinci Başkanlığının üçüncü tarafsız aracı seçimine ilişkin yazılarına Bölge Çalışma Müdürlükleri veya Çalışma Bakanlığı nezdinde itiraz edilmesine bu kanun yönünden imkân yoktur.

Seçilen üçüncü tarafsız aracının herhangi bir nedenle tarafsız olmadığı iddiası ile reddi de bu kanunda öngörülmemiştir. Yargıtay "üçüncü tarafsız aracı bir hakem olarak kabul edildiği takdirde ancak usul hükümlerine göre reddedilebilir, bu itibarla red sebeplerinin ve red müddetinin usul hükümlerine göre tesbit edilmesi ve red talebinin 5 günlük süre içinde yapılması gerekir." demektedir. Tarafsız aracılara bir hakem olarak kabul etmenizi mümkün olmadığını da belirtmek lâzımdır. Çünkü Tarafsız aracılardan verdiği karar hiçbir şekilde taraflar için bağlayıcı olmamakta, bu müessese sadece taraflar arasında bir anlaşma zemini bulma amacı ile kanuna girmiş bulunmaktadır. (55)

Üçüncü tarafsız aracının taraflarca seçilmesiyle ilgili olarak taraf iradelerini zorlayıcı bir biçimde bunların üçüncü aracı için bir örgüte başvurmaları ya da aracıyı bir listeden seçmeleri uzlaştırmanın başarısını azaltabilir. Bu konuda sadece taraflara yardımcı bir örgütün kurulması ve bunun tarafların isteği üzerine yardımda bulunması önerilebilir. (56)

(55) Reisoğlu Seza; Top. İş. Sz. Grev ve Lokat Kanunu Şerhi, Ank. 1975, S. 275-276

(56) Çelik Nuri; İş Hukuku İst. 1979, Sayfa: 422

Aynı şekilde, tarafların üçüncü aracı seçiminde böyle bir örgüt tarafından veya üyesi bulundukları üst teşekküllerce önceden hazırlanmış bir listeden, istekleri halinde yararlanabilecekleri açıktır. Ama taraflar belli bir listeden aracı seçmeye zorlanmamalıdır. Listedene seçme zorunluluğu ancak tarafların üçüncü aracı üzerinde anlaşamayıp, aracının Mahkemece seçildiği hallerde söz konusu edilebilir. Bu durumlarda dahi, Batıdaki bazı örneklerde görüldüğü gibi listenin hazırlanması Ülkemiz şartlarında kolay olmayacaktır.

Ülkemizde birçok sendikanın Türk-İş'e, birçoğunun da Disk'e üye oldukları, çok sayıdaki sendikanın ise bunlar dışında kaldıkları, aynı şekilde işverenlerden birçoğunun da Tisk'e üye olmadıkları düşünülürse, listenin düzenlenmesinde önemli sorunların ve görüş ayrılıklarının ortaya çıkacağı kuşkusuzdur. Bu konuda işçi ve işveren taraflarının tek bir liste üzerinde görüş birliğine varmaları oldukça güçtür. Bununla beraber, hiç değilse, bugünkü duruma göre Türk-İş ve Disk'in ayrı ayrı Tisk ile birlikte zaman zaman, örneğin iki yılda bir liste düzenlemesi yolu araştırılmalıdır. Bu yol gerçekleştirilebilirse, Mahkemeye uyumsuzluk taraflarının üyesi bulundukları konfederasyonlarca daha önceden hazırlanan listelerden seçim yapma zorunluluğu yüklenmelidir. Kuşkusuz işçi ya da işveren taraflarından birinin Konfederasyona ağılı bir sendikaya üye olmaması halinde Mahkemenin bugünkü gibi üçüncü aracıyı serbestçe seçmesi daha yerinde olacaktır.

Taraf tarafsız aracılarının sendika veya işverenin durumunu yakinen bilmeleri ve konu hakkında bilgi sahibi olmalarından ötürü yararlı oldukları düşünülebilir. Ancak bunların daima tarafların lehinde fikir beyan ettikleri görüldüğünden Uzlaştırma Kurulunun vereceği kararlar çoğunlukla çıkmaktadır. Hemen ilâve edelimki Yasanın öngördüğü sistem ve 15 nci maddenin son fıkrasının düzenlenme biçimi itibarıyla da çoğunlukla karar verileceği kabul edilmiştir. Bu nedenle edirki taraf tarafsız aracılarının dahi taraflarca seçilmemesi fikri benimsenebilir.

Uyumsuzluğu kendi aralarında çözemeyen tarafların Yasa gereği başvurdukları Uzlaştırma Kurulunun tamamen tarafsız kişilerden meydana gelmesi lâzımdır. Uzlaştırma kurulları kararlarının daha fazla manevi tesirî sahip olabilmeleri, Kamu oyunca benimsenip anlaşmaya yanaşmayan taraf üzerinde daha fazla baskı yapılabilmesi için, sadece bir üyenin değil, fakat bütün uzlaştırma kurulu üyelerinin kanunun aradığı tarafsızlık vasfını taşımaları gereklidir. (57)

Taraflarca seçilmiş üçüncü aracı için ise böyle bir sakınca düşünülemez. Ama taraf aracılarının tarafsız oldukları söylenemez. Bunların da tarafsız olmaları halinde uzlaştırma kurulunun her türlü etkiden uzak ve objektif hareketle sonuca ulaşacağı bir gerçektir. Nihayet bu durum yasa değişikliği ile çözümlenebilir. Diğer bir ifade ile üçüncü tarafsız aracının taraf aracılarcın seçilememesi halinde Yargı yoluyla seçilmesi gibi bunların da Mahkemece seçilmeleri düşünülebilir. Bu durumda ise Mahkemelerin çok dikkatli ve titiz seçim yapmaları uygun olur.

VI- UZLAŞTIRMA SÜRESİ

275 sayılı TGLK.15/4 ncü fıkraya göre Uzlaştırma toplantısı en çok(15) gün sürer, ancak kanunda bu sürenin hangi tarihten itibaren başlayacağı belirtilmemiştir. Uygulamada 15 günlük süre Uzlaştırma Kurulunun yaptığı ilk toplantı tarihinden itibaren hesaplanmaktadır. Taraflar isterlerse bu süreyi anlaşılarak uzatabilirler. Uygulamada seyrek olmakla beraber 1-2 aya kadar uzatıldığı görülmektedir. Diğer taraftan taraf aracılarının veya tarafsız aracının mazeretli ve mazeretsiz olarak toplantılara katılamaması veyahut kurul üyeliğinden çekilmesi halinde, durumun ve müteakip işlemlerin ne olacağı konusunda da hiçbir hüküm yoktur. Bu hususların açıklığa kavuşturulmaları lâzımdır. (58)

B- Uzlaştırma Kurulunun Çalışması:

Uzlaştırma kurulunun çalışmasına ilişkin olarak kanunda herhangi bir düzenleme yoktur. Kanunda hüküm olmaması karşısında çalışma yönteminin her olaya ve kurula göre değişebilmesi anlaşma için gerekli esnekliğin sağlanması yönünden çok yararlıdır.

Kurul toplantılarına taraf temsilcilerinin katılıp katılmaması da kurul kararına bağlıdır. Kurul delilleri toplama ve değerlendirmede de tam bir serbestlik içindedir. Uygulamada pek rastlanmamakla birlikte, kurulca gerekli görülürse tanık ve bilirkişi de dinlenebilir. Ayrıca kurul, bîlânço, defter ve diğer belgeleri getirilemesinin işyerinde inceleme yapılmasını da isteyebilir. (59)

Kurul Uzlaştırıcı bir formül bulmak için her türlü çare ve vasıtaya başvurabilir. İşçilerin sosyal durumlarını, işverenin mâli gücünü, işletmenin kârlılık durumunu, memleketin ekonomik durumunu, paranın satın alma gücünü, sosyal yardımların benzeri işkolları ve işyerleri ile mukayesesini, evvelce yapılmış sözleşmeleri, halen yapılmakta olan sosyal yardımların ücrete yansıma oranını, uyumsuzluk işyeri seviyesinde ise o işyerinin özelliklerini, görülen işin önem ve yıpratma derecesini gözönünde tutar. Bu arada öğrendiği sırları açığa vurmamak zorundadır. (60)

Ancak, Kanunda düzenlenmediği için tarafların istenileni yerine getirme yükümlülükleri yoktur. Bununla beraber, bu konudaki olumsuz bir davranışın bu davranışta bulunan tarafın zararına sonuç doğurması mümkündür.

Hukukumuzda Uzlaştırma Kurulunun görevi sadece tarafları bir araya getirmek değil, bundan başka taraflarca kabul edilebilecek en iyi çözüm yolunu bularak onlara bunu kabul etmeleri hususunda bir önedire bulunmaktadır.

- (58) Oğuzman Kemâl ; Türkiye'de Top. İş. Söz. Grev, Lokavt, Tahkim Düzeni, S.21-23
(59) Çelik Nuri; İş Hukuku, İst.1979, S.424-425
(60) Esener Turhan; İş Hukuku Ank.1978, S.556

O halde Hukukumuzda Uzlaştırma Kurulu bir uzlaştırıcı kuruldan fazla olarak arabulucu olarak görev yerine getirir.(Uzlaştırıcı-Arabulucu).

Uzlaştırma Kurulu taraflarca kabulünü mümkün gördüğü tekliflerini taraflara sunar.Kurul gerektiği takdirde işçi ve işveren taraflarla ayrı ayrı toplantılar yapar,onların geçiş sıkıntı ve problemlerini öğrenmeye çalışır.Bazen mahalli sendika veya şube başkanlarının ve icra kurullarının da dinlenmesinde,bulunacak formül yönünden yarar olabilir.

Üçüncü aracının(Arabulucu) her iki tarafla ayrı ayrı toplantılar yapması birçok nedenlerden dolayı yerinde olur. Bu,özellikle her iki tarafın da bir anlaşma zemini göremediği,yahutta daha fazla taviz vermekten bir fayda ummadığı çıkma durumlar için doğrudur.Taraflar böyle bir ortamda daha çok kendilerini savunma durumuna girerler,özellikle yüzyüze bir toplantı da bu tutumlarını değiştirmeyi düşünmeleri güçleşir.Halbuki taraflardaki bu kendini savunma ihtiyacı ayrı toplantılarda giderilebilirse ortak toplantılarda hemen reddedilebilecek yeni anlaşma yollarının ciddi olarak dikkate alınması sağlanabilir.Bunun gibi,haftalarca veya aylarca süren görüşmeler sırasında belli bir görüşe kuvvetle bağlanmış bulunan bir işçi veya işveren temsilcisi için karşı tarafla direkt görüşmelere kıyasla,ara bulucu ile özel bir toplantıda bu görüşünü değiştirdiğini söyleyebilmek çok daha kolaydır.Ayrı toplantılar yapmayı gerektiren bir başka neden şudur:Toplu Sözleşme müzakerelerinde her iki taraf da sağlayacakları faydayı azamileştirmeye çalışır.Bunun sonucunda anlaşmayı umdukları seviyenin üstünde şeyler ister ve bu seviyenin altında şeyler teklif ederler.Bu esas gözönüne alındığında,her iki tarafın da birbirlerine verebilecekleri bir tavizi daha çok arabulucuya belirtme eyiliminde oldukları görülmektedir.Arabulucu da,bu tavizden diğer taraftan karşı bir taviz koparma vasıtası olarak faydalanacaktır.Taviz karşı tarafa direkt bir şekilde verildiği takdirde,bir zaaf işareti olarak yorumlanabilir.

Ayrı toplantılar yapmak taraflar arasındaki şahsi çatışmaların ve kışkırtılıkların yüzyüze müzakereleri verimsiz hale soktuğu zamanlarda da faydalı olmaktadır.

Tarafların kendi açılarından destekledikleri bir çözüm tarzı bulunmakla beraber,her iki taraf da diğerinin çözüm tarzını kabule yanaşmamaktadır.Bu durumda arabulucu her iki tarafın tutumundan farklı olmakla beraber her iki tarafın da ana hedeflerine yeter derecede yaklaştığı için kabul edilecek bir alternatif çözüm tarzını formüle etmesi ve taraflara sunması hususunda bazı avantajlara sahiptir.Herşeyden önce,taraflarla ayrı ayrı toplantılar yaparak gerçek meseleleri ve tarafların gerçek hedeflerini daha fazla anlamak imkânına sahip olur.Ayrıca alternatif çözüm tarzları öyle bir zamanda ileri sürülebilirki bunların her iki tarafca kabul edilme imkânı azamiye çıkabilir.

(61)

Uzlaştırmanın başarı ile sona ermesinde tarafların Uzlaştırma Kuruluna besledikleri güvenin büyük bir önemi olduğuna şüphesizdir. Her iki taraf da kurulun tarafsızlığına ve bu işlerdeki teşrübeye ve ehliyetine inanmalıdır.

VII- ÜCRETLER:

Uzlaştırma kurulunu meydana getiren arabuluculara verilecek ücretler konusu memleketimizde bir yandan kurulun gereği şekilde çalışmamasına yol açmış, öte yandan bazı kimseler için önemli bir kazanç kaynağı haline gelmiştir. Arabuluculara ait resmi bir listenin olmayışı nedeniyle ehliyetsiz ve kazanç hirsına kapılmış bazı kimselerin kendilerini aracı seştirme hususunda gayret sarfetmelerine yol açmıştır. Bu şartlar altında toplanan bir kurulun taraflar üzerinde manevi bir baskı yaratmasına imkân yoktur. (62)

Uzlaştırma Kurulu, Yüksek Hakem Kurulu ve İl Hakem Kurulu Başkan ve Üyelerine verilecek ücretler ve hakkı huzur 275 sayılı Yasanın 44 ncü maddesinde belirtilmiştir. Bu maddeye göre bu yasanın yayınlandığı tarihten itibaren üç ay içinde yürürlüğe girecek tüzükte ücretlerin tesbit edileceğı itibaren üç ay içinde yürürlüğe girecek tüzükte ücretlerin tesbit edileceğı yazılıdır. Kurulda görev alan Başkan ve Üyelerin bir mesai sarfedecekleri ve nimetsiz külfet olamayacağı açıktır. Uzlaştırma ve Hakeme başvurma tüzüğü hükümlerinde Uzlaştırma Kurulu Başkanlarına 275 sayılı Yasa uyarınca kendilerini seğecek taraf aracıları (T araf tarafsız aracıları) veya İş Mahkemesi tarafından her toplantı için 150,00 TL. dan az olmamak üzere huzur hakkı tesbit ve tarflarca eşit ödeneceğı esası kabul edilmiştir. Keza Uzlaştırma Kurulu Üyeleri ne her toplantı için bunları seğen taraflarca 100,00 TL. dan az olmamak üzere eşit ödeneceğı açıklanmıştır. Tüzük hükümleri taban ücreti tesbit etmiş, ancak Tavan ücreti hakkında bir açıklık getirmemiştir. Bu nedenle uygulamada aracılarn ücretleri tarafların anlaşmaları veya tarafsız üçüncü aracı veya Özel Hakemin tayini hususu Mahkemeye bırakılmış olması halinde dahi ücretin taraflarca serbestçe tesbit edildiğı görülmektedir. Hatta İş Mahkemelerinin takdir ettiğı miktarların çok üstünde olarak ücret tayin edildiğı öğrenilmektedir. Keza İl Hakem Kurullarında da aynı şekilde ücretler tayin edilmiş isede, sendika veya işveren hakemlerine ayrıca ücret ödendiğı ihtilâflı değildir. Uyuşmazlıkların çözümlenmesinin çalışma barışı bakımından önemi ve kurullara seğılecek Üyelerin kişiliğı gözönüne alınarak değışen ekonomik şartlara ve para değerine göre ücret hususunun Yasal bir esasa ve tarifeye bağlanması doğru olur.

VIII- UZLAŞTIRMA KURULU KARARI

Uzlaştırma Kurulu uyuşmazlık konularının her biri hakkında ayrı ayrı ve yazılı olarak karar verir. Karar oybirliğiyle alınabileceği gibi, oyçokluğuyla da alınabilir. Uyuşmazlık konularından bazılarının oyçokluğuyla, bazılarının da oybirliğiyle alınması mümkündür.

Uzlaştırma kurulu kararını taraflara yazılı olarak bildirir. Taraflar kurul kararını kabul edip etmemekte serbestirler. Kurul kararı tüm olarak kabul veya reddedilir. Taraf temsilcilerinin kurul kararının bir kısmını kabul, bir kısmını reddetmeleri Hukuki sonuç yönünden red anlamını taşır. Sadece bir maddenin reddi bile kurul kararının Tümü'nün reddi sonucunu doğuracaktır. (63) Kabul veya Red beyanlarının tutanağa geçirilmesinden sonra Tutanağın birer nüshası taraflara verilir. Bir nüshası da işyeri sözleşmesi ile ilgili durumlarda Bölge çalışma müdürlüğüne, işkolu sözleşmesi veya hak uyuşmazlığı ile ilgili durumlarda Çalışma Bakanlığına gönderilir.

Uygulamada bir tarafın Uzlaştırma Kurulu kararını kabul etmemesi halinde diğer tarafın kabul etmeyişinin nedeni daha çok psikolojiktir. İşveren kabul etmediği takdirde Sendika bazen prestij, bazen de Uzlaştırma Kurulu Kararındaki tekliflerle bağlanma endişesiyle kararı kabul etmeme yoluna gidebilir. Halbuki Hukuki yönden karar kabul edilmeyince Hukuki sonuç meydana getirmez. Bu nedenle tarafların birisi veya her ikisi tarafından kabul edilmemiş arasında bir fark yoktur. Gerçekten kararın işçi teşekkülünce kabul edilmemiş olması halinde işçi teşekkülünün yine Grev hakkı doğacaktır.

Kararın bir veya iki tarafca reddine ilişkin kurul tutanağının taraflara verilmesinden sonra taraflar Grev veya Lokavta karar verebilirler. Taraflardan sadece birinin kararı reddetmesi halinde kararı kabul eden tarafın da Grev veya Lokavta karar vermesinin mümkün olduğu kabul olunmalıdır.

Uzlaştırma Kurulu kararı taraflarca kabul edilirse, bu karar toplu iş sözleşmesi niteliğinde olup, hakkında toplu iş Sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler uygulanır. Kabul edilmiş Uzlaştırma kurulu kararı Toplu Sözleşme hükmünde olunca uzlaştırmaya getirilmemiş olup da tarafların aralarında imzalıyarak kabul ettikleri hususlar bile kurul kararı birleşerek Toplu iş Sözleşmesini meydana getirir.

Uyuşmazlık Tutanağı üzerine atılacak tarih önem taşır. Zira Grev kararı almak için 6 günlük süre Uzlaştırma Kurulu tarafından tutulan tutanağın tarihinden başlar. (64)

- (63) Çelik Nuri; a.g.e. S.426, Tunçomağ Kenan; a.g.e Sayfa: 486, Aksi görüş Kutal Metin; Kutal'a göre tarafların kabul ettikleri hususlar üzerinde uyuşmazlık sona ermiştir. S.S.K. 19. S.239-240
- (64) Çelik Nuri; a.g.e. S.426, 427, Esener Turhan; İş Hukuku S.557, 558, Oğuzman Kemal; Top.İş.Söz.Düzeni, S.96

VIX- UZLAŞTIRMA SÜRESİNCE ÇALIŞMA BARIŞININ KORUNMASI ZORUNLUĞU

Uzlaştırma süresi içerisinde tarafların tahrik edici ve uzlaştırmayı zorlaştıran hareketlerden kaçınmaları şarttır. Uzlaştırma bitmeden yapılan bir grev veya lokavt, diğer yasal unsurlar gerçekleşmiş olsa bile, kanun dışı grev veya lokavt olacaktır. Uzlaştırma süresince taraflar çalışma barışını korumak zorundadırlar. (65)

VXII- YÜKSEK UZLAŞTIRMA KURULU

Karar verilmiş veya başlamış olan Kanuni bir Grev veya lokavt memleket sağlığını veya Milli Güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu, bu uyuşmazlıkta, grev veya lokavtı bir kararname ile en çok 30 gün süre ile geciktirebilir. Geciktirme süresi Kararnamenin Yayımlı tarihinden 2 gün sonra başlar. Geciktirme kararı 30 günden daha az bir süre için alınmışsa bu süre aynı şekilde 30 güne kadar uzatılabilir. Bu durumda, kararnamenin yürürlüğe giriş tarihi yayımı tarihidir.

Bakanlar Kurulu, geciktirme kararını ilân eder etmez, Yüksek Hakem Kurulundan, geciktirilen Grev ve Lokavtın niteliği hakkında mütalâa ister. Bu mütalâanın en geç söz konusu 30 günlük sürenin bitiminden önce verilmesi gereklidir. Bakanlar Kurulu, Yüksek Hakem kurulunun mütalâasını inceledikten sonra, geciktirme süresini en çok 60 gün daha uzatabilir.

Geciktirme kararnamesinin yürürlüğe girmesinden başlayarak 6 iş günü içinde uyuşmazlık Başbakanlıkça Yüksek Uzlaştırma Kuruluna havale edilir. (66) Yüksek Uzlaştırma Kurulu sürekli bir kurul değildir. TGLK.'daki şartlara göre Grev veya Lokavtın ertelenmesi üzerine teşkil olunur. Ve uyuşmazlık çözülünceye kadar görevi devam eder.

Yüksek Uzlaştırma Kurulu Başbakanın veya onun görevlendireceği bir Bakanın Başkanlığında, Yargıtay'ın 9 ncu Hukuk Dairesi Başkanı, Danıştay Genel Kurulunca seçilecek bir dava dairesi Başkanı, en çok üyesi olan işçi ve işveren Konfederasyonun seçecekleri bir tarafsız aracidan kurulur.

Yüksek Uzlaştırma Kurulu önce tarafları uzlaştırmaya çalışır. Anlaşamadıkları takdirde, anlaşabilecekleri bir temel üzerinde bir karar hazırlar. Bu karar üye tam sayı sının çoğunluğu ile alınır. Ve erteleme süresinin sonuna kadar hazırlanıp Bakanlar Kuruluna verilir. (67)

Taraflar Yüksek Uzlaştırma Kurulu kararı üzerinde anlaşamamış-

- (65) Çelik Nuri; İş Hukuku S.425, Esener Turhan; İş Hukuku, S.558-559
(66) 275 - 503 sayılı Top.İş.Söz.Grev ve Lokavt K.Md.21
(67) Tunçomağ Kenan; Uzlaştırma ve Tahkim, S.92-93

larsa ve geciktirme süresi de böylece sona ermişse, yetkili işçi veya işverenler Grev veya Lokavt kararını uygulayabilir veya başlamış olan mücadeleye devam edebilirler. Taraflarca kabul edilen Kurul kararı, tıpkı Uzlaştırma Kurullarında olduğu gibi, toplu sözleşme hükmünde olup, bağlayıcıdır. (68)

Yüksek Uzlaştırma Kuruluna ilişkin hükümlerin eleştirisi Doktrin-
de şu şekilde yapılmaktadır:

Yüksek Uzlaştırma Kurulunun işçi ve işveren tarafsız aracılarının, uyuşmazlığın yanı sıra mesleki kuruluşlarca değil de en büyük işçi ve işveren konfederasyonunca seçilmesi isabetli olmuştur. Buna karşılık Grev veya Lokavtı belli süre ertelene yetkisinin siyasi bir organ yerine, bağımsız bir organa verilmesi ve böylece, siyasi organların ekonomik çatışmalar dışında tutulması daha doğrudur. Öte yandan, geçici bir kurul olduğu gözönünde tutularak kısa zamanda uyuşmazlığı çözebilmesi için, bu konularda daha çok uzmanlaşmış kişilerden kurulması, daha iyi olur.

Yüksek Uzlaştırma Kurulunun kararının hazırlanması Ülke sağlığına veya Ulusal Güvenliğe ilişkin bulunması nedeniyle son derece güç ve önemlidir. Konunun önemi sebebiyle bu görevin İktisat, Sosyal Siyaset ve İş Hukuku konularında uzmanlaşmış kişilerden kurulu, sürekli, resmi ve bağımsız bir kurula verilmesi zorunludur. Ayrıca Görevini tam olarak yerine getirebilmesi için bu kurulun elinde iyi seçilmiş elemanların ve Ülkenin İktisadi ve Sosyal Durumuna ait bilgilerin hazır bulunması gereklidir. (69)

(68) Kutal Metin; Sos. Siy. Konf. 19. Kitap İst. 1968, S. 242, 243

(69) Tunçoğlu Kenan; Uzlaştırma ve Tahkim, İst. 1973, S. 100, 101

IV- BÖLÜM

DİĞER BARIŞCI ÇÖZÜM YOLLARI

Sahife 45-52

Barışçı Çözüm yollarından "Uzlaştırma"yı incelemiş bulunuyoruz. Uzlaştırma dışındaki diğer barışçı çözüm yollarından arabulma ve tahkim hakkında kısaca bilgi vermek yerinde olacaktır.

1- ARABULMA:

A- Hükümetin Arabuluculuğu :

275 sayılı Kanunun 48 nci maddesine göre "bir uyuşmazlığın herhangi bir safhasında, Başbakan veya görevlendireceği Bakan, taraflara bir arada veya ayrı ayrı tavsiyelerde bulunmak suretiyle arabulucuk faaliyetine girişebilir." Buna karşılık özel arabuluculuk hakkında bir hüküm yoktur.(70)

Uygulamada, Kanundaki yollara başvurulduktan sonra Uzlaştırmanın başarısızlığa uğraması sonucu Grev veya Lokavt kararının alınmasından veya ertelenmesinden sonra ya da Grevin yapılması sırasında Başbakan'ın veya görevlendireceği bir Bakan'ın taraflara bir arada veya ayrı ayrı tavsiyelerde bulunmak suretiyle arabuluculuk ettiği görülmektedir. Şayet Kanundaki normal yollar izlenmeden Hükümetin bir uyuşmazlıkta ortaya çıkıp kendiliğinden arabuluculuğa karar vermesi tarafların henüz buna gerek durmadıkları bir anda mastlarsa etkisiz, zamansız ve gereksiz bir müdahale niteliğinde olacaktır.

İleri sürülen bazı sakıncalarına rağmen, Hükümet arabuluculuğunun yararları üzerinde de durmak gerekir. Herşeyden önce taraflar arasında girerek çalışma barışını sağlayacak her etkili müdahale yararlı olarak kabul edilmelidir. Hükümet arabuluculuğunun siyasi nitelik taşıması da sakıncalı görülmemelidir. Hükümet Arabuluculuğu her uyuşmazlıkta söz konusu değildir. Hangi durumlarda Hükümet Arabuluculuğuna gerek duyulacağını Başbakan takdir eder.

(71) Hükümet Arabuluculuğunun en nazik yanı, Hükümetin bir ölçüde taraflarla karşı karşıya gelmesidir. Bunun için birçok ülkelerde Hükümetler tarafların güvenini kazanmış kişileri özel Arabulucu olarak görevlendirmektedirler.

Hükümetin Arabuluculuğu çoğu zaman başarısız olabilir. Bunun başta gelen sebebi, bütün yolların denenip tarafların mücadele eğilimine girmeleri ve Grev veya Lokavt'ı artık sonuna kadar götürecekleri en iyi yol olarak görmeleridir. Ayrıca bu işle görevlendirilen Bakanın kişisel tutumu ve konu ile ilgisi de Arabuluculuğun başarılı olup olmamasında rol oynamaktadır. Hükümetlerin zamanla bu konuya daha çok eğilmeleriyle müessesenin bugünkünden daha iyi işlemesi mümkündür.

B- Özel Arabuluculuk:

Türk İş Hukukunda toplu sözleşme Kanunu madde 48'de öngörülen Hükümetin arabuluculuğu dışında uygulamada bazen taraflarca özellikle bütün Kanuni yolların denenmesine rağmen uyuşmazlığın Grev veya Lokavt'la sonuçlanması üzerine bir kişinin özel arabulucu olarak seçildiği de görülmektedir.(72)

(70) Sos.Siy.Konf.19.Kitap,İst.1968,Sayfa: 244

(71) Çelik Nuri; İş Hukuku İst.1979,Sayfa:433;Uzlaştırma ve Arabuluculuk İst.1973,Sayfa:60

(72) Esener Turhan; İş Hukuku ,Ank.1978,Sayfa:585

Bu hususta başarılı sonuçlar alınabilmesi için şart, tam bir tarafsızlık, taraflar için kabulü mümkün, ilmi yönden değerli, iktisadi ve sosyal şartlara uygun bir rapor hazırlayıp, bunu taraflarla ayrı ayrı yapılan toplantılar sonucunda bazı düzeltmelere tabi tutarak son şeklini vermek ve taraflara kabul ettirmektir.

Ayrıca yine kanunda öngörülmüş olmamakla beraber, Sıkıyönetimin uygulandığı bölgelerde Sıkıyönetim Komutanlığı tarafların Grev veya Lokavt uygulaması için gerekli izni sağlamak üzere başvurması üzerine (Madde:20/13) üzerine taraf temsilcilerini çağırarak uyuşmazlığı gidermek için kendi görevlileri ile arabuluculuk yapmakta, bazen de bu konuda Bölge Çalışma Müdürlüklerini araya sokarak uyuşmazlıkların çözümüne yardımcı olmaya çalışmaktadır. Bundan başka, zaman zaman Valiliğin de özellikle kamu hizmetlerini doğrudan doğruya aksatabilecek gıda, taşımacılık gibi işkolları ile ilgili uyuşmazlıklarda çoğu zaman Bölge Çalışma Müdürlüğü ile işbirliği yaparak ve taraf temsilcilerini çağırarak Arabuluculuk yaptığı görülmektedir. (73)

11- TAHKİM:

Türk Hukukunda Toplu İş Uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümünde önemli bir yeri olan Tahkim müessesesi, Zorunlu (Mecburi) Tahkim ve Özel (İhtiyari) Tahkim şeklinde ikiye ayrılabilir. Hatta mecburi Tahkime, bizde Yasal (Kanuni) Tahkim de denilmektedir.

A- Zorunlu Tahkim:

I- Zorunlu Tahkimin şartları:

Zorunlu Tahkime gidilebilmesi için şu şartların gerçekleşmesi lâzımdır.

- a- Grev ve Lokavt yasağının bulunması,
- b- Uzlaştırma faaliyetinin başarısız kalması,
- c- Taraflardan birinin başvurması,

Ancak Grev ve Lokavt yasağının bulunması halinde tek uzlaştırma yolu, zorunlu tahkim değildir; zira uyuşmazlığın tarafları bu halde özel hakeme de gidebilirler.

Yukarıda belirtilen şartlar genel olarak şu şekilde açıklanabilir:

Zorunlu Tahkime gidilebilmesinin birinci şartı Grev veya Lokavt yasağının bulunmasıdır. Grev ve Lokavt yasakları toplu Grev Lokavt Kanununun 20 nci maddesinde sıralanmıştır. Buna göre, savaş halinde; genel ve kısmi seferberlikte; ilâç imâl eden işyerleri hariç olmak üzere hastahane, klinik, sanatoryum, dispanser, Eczahane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde; Noterlik hizmetleri; eğitim ve öğretim kurumları; Çocuk bakım yerlerinde; can ve mal kurtarma işleri, kamu tüzel kişilerin ve kamu iktisadi teşebbüslerinde yerine getirilen su, elektrik ve havagazı üretim ve dağıtım işlerinde Grev ve Lokavt yapılamaz.

Toplu Grev Lokavt kanununun 19 ncu maddesine göre Grev veya Lokavta karar verilmesi kanunen yerinde olmayan hallerde, taraflar özel veya kanuni hakeme başvurabilirler. Adı geçen madde hükmü Hükümet tasarısının 16 nci maddesinde daha açık bir şekilde ifade edilmiştir. Buna göre "Uzlaştırmaya varılamadığını gösteren tutanakların verilmesinden sonra Toplu görüşme ve Uzlaştırma sırasında tekliflerden bir veya birkaçı kabul edilmemiş bulunan taraf veya taraflar a) grev veya lokavt yapabilecek durumlarda özel tahkim, yahut grev veya Lokavta gitmekte, b) Grev veya Lokavt yapılmayacak durumlarda ise, özel veya Kanuni tahkim yoluna başvurmakta serbestirler" denmiştir. (74)

Buna karşılık, hak uyuşmazlıklarında, toplu Grev Lokavt kanunu 20/bend-9 uyarınca özel hakeme başvurulmuşsa; Grev iptalası sonucunda Grev yapılması reddedilmişse; hak Grevi Mahkeme kararı ile durdurulmuşsa, (Toplu Grev Lokavt Kanunu 19/bend-2) zorunlu tahkime gidilemez. Aynı şekilde, Toplu İş Sözleşmesi süresi içinde grev ve lokavt yasak olduğuna göre, (Toplu Grev Lokavt Kanunu 20/bend-19), taraflardan birinin bir toplu hak uyuşmazlığı çıkararak zorunlu tahkime başvurmak suretiyle mevcut sözleşmede değişiklik yapmaya zorlayabilmesi de kabul edilemez.

Zorunlu tahkimin işleyebilmesi için, taraflardan birinin, İl Hakem Kurulu veya Yüksek Hakem Kuruluna, başvurması da gereklidir. Şu halde, adı geçen Kurullar, yukarıdaki şartlar bir araya toplanmış olsa da uyumsuzluğa kendiliğinden alıkoyamaz; mutlaka bir başvurma zorunludur.

Zorunlu Tahkimin yarar ve sakıncaları üzerinde uzun uzun tartışılabilir. Bazı ülkelerde özellikle Kamu hizmetlerinde zorunlu tahkim sistemi kabul edilmiştir. Ancak, zorunlu tahkim sisteminde tarafların karşılıklı anlaşma ile daha iyi bir çözüm yolu bulabilecekleri halde uyumsuzluğun zorunlu olarak bir Hakem kurulu tarafından çözümlenmesindeki sakıncalara işaret edilmektedir. İşveren, kendisi için katlanılmaz bir ücret vermeye mecbur bırakıldığından şikayet edecek, işçi sendikası ise mecburi tahkim ile hürriyetini kaybettiğini iddia edecektir. Bundan başka, mecburi tahkime Devletin Politik baskı yapabilmesi tehlikesinin mevcut olduğu ileri sürülmektedir. Böylece, Devlet, işçi ve işveren arasındaki serbest pazarlık sistemini sınırlamış olmaktadır. İşçi gerçekte kabul etmek istemediği şartlar altında çalışmak zorunda bırakılmaktadır.

Bundan başka zorunlu hakem kararlarının müeyyidesi zayıf ve yetersiz kalmaktadır. Buna karşılık, mecburi tahkim sistemi bazı ekonomi sistemlerinde savunulmuştur. Buna göre mecburi tahkim ile ücret ve diğer çalışma şartları grevsiz ve lokavtsız düzenlenebilmektedir.

Türk İş Hukukunda zorunlu tahkimin sakıncaları gözönünde tutularak bazı istisnai hallerde kabul edilmiş ve mecburi hakem heyetleri olan İl Hakem Kurulu ve Yüksek Hakem Kurulunun kuruluş tarzı itibarıyla bağımsız bir nitelik taşımasına gayret edilmiştir.

II- Zorunlu Tahkim Kuruluşları:

Zorunlu tahkime gidilebilmesi için gerekli şartlar gerçekleştiği zaman, zorunlu tahkim kuruluşlarından biri toplanır. Uyumsuzluğu müzakere eder ve kararını verir. Zorunlu tahkim kuruluşları, 275 sayılı TGLK.35 vd. maddelerine göre, İl Hakem Kurulu ve Yüksek Hakem Kurulu olmak üzere iki tanedir. Bu iki kurul arasında bir çeşit altlık-üstlük ilişkisi vardır. Zira İl Hakem Kurulunun kararlarına karşı, Yüksek Hakem Kuruluna itiraz edilebilir. Öte yandan, bazı Toplu İş Uyuşmazlıklarına doğrudan doğruya bakan ve uyumsuzluğu kesin olarak sonuçlandıran, Yüksek Hakem Kuruludur.

1- İl Hakem Kurulu:

İl Hakem Kurulu, o ildeki İş Mahkemesi Başkanının, İş Mahkemesi kurulmamış olan yerlerde de İş Davalarına Bakmak üzere görevlendirilmiş bulunan Hâkimin başkanlığında: a) Bölge Çalışma Müdürü veya görevlendireceği yardımcısı veya bir iş müfettişi; b) Hukuk İşleri Müdürü; c) İşçiler adına seçilecek iki işveren hakeminden kurulur.

İl Hakem Kurulu, işyeri seviyesinde ve bir İl çevresini aşmayan işkolu seviyesindeki menfaat uyumsuzluklarını çözümlenmekle görevlidir. Bu kurul, uzlaştırma kurulu tarafından tutulan ve uzlaşmaya varılamadığını belirten uyumsuzluk tutanağı ile birlikte taraflardan birinin yazılı olarak başvurusu üzerine, başvurma tarihinden sonra 6 işgünü içinde İl Hakem Kurulu Başkanının daveti ile toplanarak kararını verir. Kurula işçiler veya işverenler adına seçilerek katılacak hakemlerin işçi veya işveren niteliğinde olmaları gerekli değildir. Ancak, işçiler adına seçilerek kurula katılan hakem Sendikalar Kanununa göre işveren, işverenler adına seçilerek kurula katılan hakem de, aynı kanuna göre işçi niteliğinde olamaz. Siyasi Partilerin Yönetim kurullarında görevli olanlar da işçiler ve işverenler adına hakem seçilemezler.

İl Hakem Kurulu toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oylar eşitse başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar. İl Hakem Kurulu, üyelerinin tamamının katılmasıyla toplanır. Ancak üyelerden birinin gelmemesi toplantıya engel olmaz.

İl Hakem Kurulu kararı, işçi ve işvereni, işyerinin bağlı bulunduğu bir Bakanlık varsa ayrıca bu Bakanlığa yazı ile bildirildiği günden başlayarak 12 iş günü içinde kurul başkanlığına itiraz dilekçesi verilmezse, kesinleşir. Kesinleşen İl Hakem Kurulu kararı ise, belirsiz süreli Toplu İş Sözleşmesi hükümdedir. Taraflardan her biri, Kurul kararına itiraz edebilir. İtiraz dilekçesi kurul başkanlığına verilir ve Kurul Başkanlığı da dilekçeyi ve dosyasını 12 günlük itiraz süresinin bitiminden sonraki 3 işgünü içinde Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına gönderir. (75)

2- Yüksek Hakem Kurulu:

Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtay 9 ncü Hukuk Dairesi Başkanının Başkanlığında; bir Danıştay Dava Dairesi Başkanı; (Danıştay Genel Kurulu seçer.) bir İktisat veya İş Hukuku Öğretim Üyesi (Türkiyede'ki bütün Üniversitelerin Hukuk, İktisat ve Siyasal Bilimler Öğretim Üyeleri seçer); Çalışma Bakanlığı birinci Hukuk Müşaviri; Çalışma Genel Müdürü ile iki işçi ve iki de işveren hakeminden kurulur. Seçimle gelen üyeler iki yıl için seçilirler, yeniden seçilmeleri mümkündür. İşçiler adına seçilecek hakemler işçi sayısı en çok olan işçi Konfederasyonunca seçilir. İşveren adına seçilecek üyelerden birisi işveren Konfederasyonunca diğeri ise Bakanlar Kurulunca seçilir. Yüksek Hakem Kurulu üyeleri Reddedilemez. (76)

(75) Oğuzman Kemal; Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Düzeni, Sayfa: 74
(76) Esener Turhan; İş Hukuku, Ank. 1978, Sayfa: 567; Aksi gönlü T unçomağ Kenan

Yüksek Hakem Kurulunun görevlerini şu şekilde sıralamak mümkündür.

1- Toplu çıkar uyuşmazlıklarını çözmek,

Yüksek Hakem kurulunun çeşitli görevleri vardır. Bunlardan birincisi işkoluna ilişkin toplu çıkar uyuşmazlıklarını çözmektir. Ancak bu uyuşmazlığın bir işkolunda çıkmış olup, birden çok ilde bulunan işyerlerini ilgilendirmesi zorunludur. Kurul Bu uyuşmazlıkları doğrudan doğruya çözümler.

2- İl Hakem kurulu kararı aleyhine verilen itiraz dilekçelerini incelemek.

Kurul, itiraz dilekçesinin alındığı tarihten başlayarak 6 işgünü içinde Ankara'da ve üyelerinin tamamının katılmasıyla toplanır. Ancak Başkan hariç üyelerden ikisinin katılması toplantıya engel olmaz. Oylar eşitse Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

3- Bazı işyerlerindeki işçilerin çalışma şartlarını değerlendirmek.

TGLK.20/bend XI.gereğince Milli Savunma Bakanlığınca ve İçişleri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığınca doğrudan doğruya işletilen işyerlerindeki işçilerin ücret veya sair çalışma şartlarının piyasada benzeri işyerlerindeki ücret veya sair çalışma şartlarına nazaran işçilerin aleyhinde olduğuna yetkili işçi sendikası veya Federasyonunun başvurusu üzerine Yüksek Hakem Kurulunca Tesbiti zorunludur. Kurul bu başvurma üzerine bu yerlerde çalışan işçilerin çalışma şartlarının benzer işyerlerindeki şartlara uygun olduğu sonucuna varırsa, sendika veya federasyonun grev hakkı yoktur. Aksi halde sendika veya federasyon grev kararı alabilir.

4- Grev veya Lokavtın Bakanlar Kurulunca 30 gün ertelendikten sonra ikinci defa ve en çok 60 gün ertelenebilmesi için bu grev veya lokavt'ın ülke sağlığı veya güvenliğini bozucu nitelikte olup olmadığı yönünden Yüksek Hakem Kurulunun istisari görüşü alınır.

5- Bazı müesseselerde çalışanların işçi niteliğini tesbit etme.

Yüksek Hakem Kurulu Sendikalar Kanunu 2/bend-4'de sözü edilen kişilerin işçi niteliklerinin tesbitinden doğacak uyuşmazlıkları karara bağlar.

Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir. Ve bu kararlar belirsiz süreli Toplu İş Sözleşmesi hükümlüdedir. Ancak bu hususun uygulamada bazı sakıncalara neden olduğu ve uyuşmazlığın tarafları arasında iş barışının en çok 7-8 ay için sağlanabildiği dolayısıyla taraflar arasındaki gerginliğin bir türlü giderilemeyeceği ileri sürülmektedir. (77)

B- Özel (İhtiyari) Tahkim:

I- Özel (İhtiyari) Tahkim kavramı:

Bir uyuşmazlığa düşen kişi hakkının tanınması için, kural olarak, Mahkemeye başvurur. Ancak bir hukuksal uyuşmazlığın tarafları anlaşmışları takdirde, bu uyuşmazlığın özel kişiler tarafından çözülmesi, karara bağlanması imkânı da vardır. İşte Hukuksal bir uyuşmazlığın çözülmesi işinin ilgililer arasındaki anlaşma ile özel kişilere bırakılmasına T ahkim, Hukuksal Uyuşmazlığın çözümlü kendilerine bırakılan kişiye (veya kişilere) Hakem adı verilir. Burada belli bir kişi veya kişiler, sırf uyuşmazlığın tarafları istediği için Hukuksal uyuşmazlığı gözmede yetkili kılınmışlardır. Bu tür Tahkime, özel Tahkim veya isteğe bağlı (ihtiyari) T ahkim adı verilir. Oysa zorunlu (Mecburi) Tahkim'de, hakeme gitme yasa hükmü gereğidir; ilgililer bu hallerde Mahkemeye başvuramazlar; Uyuşmazlıklarını Yasanın belirttiği kurula götürmek zorundadırlar.

II- Menfaat uyuşmazlığı ve hak uyuşmazlığında özel Tahkim:

Ülkemizde Toplu menfaat uyuşmazlıkları için özel hakeme gitme yolu, az kullanılmaktadır. Toplu Hak uyuşmazlıklarında özel tahkim daha çok kullanılmakla birlikte bunun da yaygın bir usul olduğu söylenemez.

275 sayılı Kanunun 43 ncu maddesine göre 'Taraflar, anlaşarak uyuşmazlığın her safhasında özel hakeme başvurabilirler'0 halde toplu görüşmeler sırasında, uzlaştırma veya mecburi tahkim sırasında veya sonucunda, uzlaştırma kurulu kararının kabul edilmesinden sonraki 6 iş günlük grev kararı verme süresi içinde greve başlamadan veya başladıktan sonra grevin devamı sırasında taraflar anlaşarak özel hakeme başvurabilirler. Böylece Kanunumuz Amerikan ve Fransız Hukuk Sistemlerine de uygun olarak özel hakemliği hem menfaat ve hem de hak uyuşmazlıkları için öngörmüştür.

a- Menfaat uyuşmazlığında özel hakem:

Menfaat uyuşmazlığında Hakem mevcut bir hak üzerinde takdir hakkını kullanmamakta, hukuki bir uyuşmazlığı çözümlenemekte, fakat toplu iş sözleşmesinin tamamını veya üzerinde uyuşmazlığa düşülen bir veya birkaç maddesini uzlaştırma kurulu gibi fakat bağlayıcı nitelikte olmak kaydıyla kaleme almaktadır. Taraflar özel hakemin yaptığı böyle bir sözleşmeyi kabul etmek zorundadırlar. Ancak, T araflar isterlerse aralarında anlaşarak bunu tamamen ortadan kaldıracabilecekleri gibi, yerine aralarında anlaşmışları başka bir formülü de getirebilirler. Tarafların hakem kararı için bir süre tesbit etmeleri halinde, hakem kararı, dolayısıyla Toplu İş Sözleşmesi belirli süreli olabilecektir. Taraflar Süre tesbit etmemişlerse kararın dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin belirsiz süreli olacağı açıktır.

b- Toplu Hak Uyuşmazlığında özel Hakem:

Hak uyuşmazlığı hakemliği iki şekilde kararlaştırılabilir.

1- Bağımsız tahkim anlaşması

Taraflar toplu iş sözleşmesine hakem hususunda bir madde koymadıkları hal de uyuşmazlık meydana geldikten sonra aralarında anlaşarak bu uyuş-

mazlığın bir hakem tarafından çözümlenmesini kararlaştırırlar. Buna özel hakem mukavelesi denir. Bu anlaşmanın yazılı şekilde yapılması bir geçerlilik şartıdır. Şekil şartına uyulmamışsa hakemler önünde davanın esasına girilmiş olsa bile hakemler yetki kazanmaz.

2- Toplu İş Sözleşmesine konan özel hakem şartı (Tahkim Şartı)

Tarafların toplu iş sözleşmesi yapılırken aralarında anlaşarak bir veya birkaç madde halinde bu sözleşmenin yorumlanmasından veya uygulanmasından doğacak uyuşmazlıkların özel hakem tarafından çözümleneceğine ilişkin olarak koydukları hükme özel hakem şartı (Tahkim şartı) denir. Bu şart belirli bir Hukuki ilişkiden, toplu iş sözleşmesinden çıkacak uyuşmazlıkları kapsadığı için geçerlidir. Buna karşılık işçi ile işveren arasında çıkacak bütün uyuşmazlıkların özel hakem ile çözümleneceğine dair konan şart, uyuşmazlık belirli olmadığından geçerli değildir. (78)

Taraflardan birisi tahkim şartına dayanarak kendi özel hakemini seçerek diğer tarafa bildirirse, karşı taraf 7 gün içerisinde kendi hakemini seçmek zorundadır. Aksi halde onun hakemi İş Mahkemesince seçilir. Seçilmiş iki hakem üçüncü hakemi seçerler. Eğer anlaşamazlarsa üçüncü hakemi seçme görevi İş Mahkemesine verilmiştir.

Özel Hakem tek kişi olarak kararlaştırılmış olabilir. Bir heyetinde özel hakem olarak kararlaştırılması mümkündür. Toplu Grev Lokavt Kanunu 26 ncı madde gereğince Toplu İş Sözleşmesinde işyeri veya işyerleri için özel hakemliği il Hakem Kurulu tarafından, bir işkolu için ise, Yüksek Hakem Kurulu tarafından yapılacağı belirtilebilir.

Hakemler tahkim şartında aksine bir hüküm yoksa Yargılama usulünü kendileri belirlerler. Tahkim süresi 6 aydır. Bu sürenin başlangıcı ilk toplantı tarihidir. Bu süre içerisinde karar verilmemişse yapılan muameleler geçersiz olup, uyuşmazlık yetkili mahkemece çözümlenir.

Toplu İş Sözleşmesinde özel hakeme gitmeden bazı safhalardan geçileceği öngörülmüş ise bunlardan geçilmedikçe hakeme gidilemez. Meselâ Uyuşmazlıkları çözüm konuları veya disiplin kurulunda anlaşmaya varılamıyan nokta var ise hepsini birden hakeme götürmek zorunluluğu yoktur.

Hakemler kendi ücretlerini kendileri tayin edemezler. Ücret tarafların anlaşması ile, aksi halde ise İş Mahkemesince belirlenir. (79)

(78) Esener Tarhan, İş Hukuku, Ank. 1978, S: 578
(79) " " " " " S: 581, 582

V- BÖLÜM

TOPLU MÜCADELE VASITALARI (GREV VE LOKAVT)

Ekonomik ve Sosyal Etkileri

Sahife 53-64

**GREV VE LOKAVT UYGULAMALARININ SOSYAL VE EKONOMİK
ETKİLERİ**

Toplu Sözleşmelerin Türk Ekonomisine ve Çalışma hayatına tesirlerini ölçebilmek, herşeyden önce bunları temsil eden bir örnek kütlenin seçilip incelenmesine bağlıdır. Örnek kütleyi, mevcut Toplu Sözleşmelerin bünyesine isabetle aksettiremeyecek şekilde seçmenin ortaya çıkaracağı hatalar, tamiri imkânsız yanlışlara yol açabilir. Bu nedenle bünyeyi belli başlı bütün faktörler itibariyle tanımak mecburiyeti ortadadır. (80)

Uyuşmazlıklar ağırlık itibariyle ekonomik menfaat uyuşmazlıklarıdır. Hukuki yapıda bir uyuşmazlığa nadiren rastlanmaktadır. Uyuşmazlıkların büyük çoğunluğunun ücretle ilgili olduğu bir gerçektir. Köklü bir ücret politikasının uygulanmaması bu uyuşmazlıkların en önemli sebeplerindendir. Nitekim Bölge Çalışma Müdürlüklerince tesbit edilen sonuçlara göre 1963-den 1969'a kadarki dönemde Grevlerin % 25'i ücretlerden % 21'i ücretler ve sosyal yardımlarla diğer çalışma şartlarından doğmuş bulunmaktadır.

İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğünce Çalışma Bakanlığının emirleri üzerine bildirilen yazılarından çıkardığım ve 275 sayılı Yasanın 10 ve 15 nci madde lerine göre 1971-1979 yılları arasında uzlaştırma Toplantısı ile ilgili istatistiki bilgi aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

275 sayılı Yasanın 10 ncu maddesine göre 1971-1979 yılları
itibariyle istatistiki bilgi:

Yıl	Sendika- ların Toplantı Talebi	İşvere- nin ka- tılmadığı Top. Sayısı	Sendika- nın katıl- madığı Top. sayısı	Her iki tarafın katıldığı Top. Sa.	Vazgeçilen Toplantı Sayısı	İtiraz Se- bebiyle iptal edi- len Top. Sa.
1971	183	78	5	85	15	
1972	120	90	1	7	18	
1973	233	171	-	43	2	
1974	122	75	-	35	5	
1976	187	104	7	61	7	
1977	169	101	14	45	7	
1978	187	113	9	56	9	
1979	149	83	4	43	3	16

Kaynak ; İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğü

(80) Tuna Orhan ; Toplu İş Sözleşmesi Düzeminin iktisadi ve Sosyal tesirleri
Ank. 1969,

275 sayılı Yasanın 15 nci maddesine göre 1971-1979 yılları itibariyle istatistikî bilgi:

Yıl	Sendikala- rın Top- lantı Talebi	İşvere- nin ka- tılmadı- ğı Top.Sa.	Sen.Ka- tılmadı- ğı Top. Sayısı	Her iki tarafın katıldığı- ğı Top.Sa.	Vezge- çilen Top. Sayısı	Taraf- larca seçilen 3.T.Aracı	Mahkemece seçilen 3. Tarafsız Aracı
1971	281	-	-	178	-	101	60
1972	281	77	6	161	40	100	48
1973	315	135	15	151	14	104	21
1974	327	132	9	195	32	106	48
1976	489	202	48	267	2	172	59
1977	377	127	28	222	28	147	65
1978	443	161	20	249	44	94	66
1979	421	132	9	260	20	159	41

Kaynak: İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğü

1975 yılına ait rakamlar elde edilemediğinden tabloya konamamıştır.

Bir örnek olmak üzere 1963-1969(dahil)arası 7 yıllık süre içinde yapılan 7060 toplu iş sözleşmesinin özel ve kamu sektörlerinde kapsadığı işyeri ve işçi sayılarını aşağıdaki tabloda görebiliriz.

Yıllar	Toplu İş Söz. Sayısı	İşyeri sayısı Özel Sek.	Kamu Sek.	Toplam	İşçi Sayısı Özel Sek.	Kamu Sek.	Toplam
1963	96	127	29	156	5968	3494	9462
1964	1078	2483	1435	3918	172926	263836	436762
1965	872	1741	1114	2855	50109	121750	171859
1966	1149	1551	996	2547	165877	157859	323736
1967	2343	2366	1246	3612	78967	109716	188483
1968	601	770	935	1705	35168	114305	149473
1969	921	1011	1066	2077	98081	74597	172678

Kaynak; Türk-İş 8.Genel Kurul Çalışma Raporu,Ank.1977,Sayfa: 135

Aynı süre içinde özel ve kamu sektörlerinde yapılan grevlerin,grev yapılan işyerlerinin,greve katılan işçilerin ve kaybolan işgününün sayısı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Grevler

									7 Yıl
Yıllar		1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	T O P L A M
Grev Sayısı	Kamu S.	1	2	5	5	14	6	11	44
	Özel S.	7	28	24	19	25	26	36	165
	Toplam	8	30	29	24	39	32	47	209
Grev olan İşyeri Sayısı	K.S.	1	6	5	5	33	9	22	81
	Ö.S.	7	75	38	34	58	50	60	322
	Top.	8	81	43	39	91	59	82	403
Greve Katılan İşçi Sa.	K. S.	218	382	524	1291	5266	1978	15342	25001
	Ö.S.	1296	6226	5049	9110	2896	6120	8748	38545
	Topl.	1514	6608	5573	10401	8162	8098	23190	63546
Kayıp-İş- günü Sa.	K.S.	3488	11488	15466	29714	137302	54425	122478	374361
	Ö.S.	11482	181354	225088	380095	66477	137771	235321	1237953
	Top.	15335	192482	240554	409809	203779	192196	357779	1612314

Kaynak; Türk-İş 8 nci Genel Kurulu Çalışma Raporu Sayfa: 136

Tablodan anlaşıldığına göre 7 yıllık süre içinde yapılan Grev sayısı 209'dur. Bu sayı aynı zamanda belirtilen sürede işçi ve işveren taraflar arasında çıkmış olan uyuşmazlıklardan en az 209'nun Uzlaştırma yoluyla çözümlenmediğini açıklar.

Gene tablodan görüldüğü üzere aynı süre içinde sayısı 47'yi bulan Grevlerle 1969 yılı Grevlerin en çok yapıldığı bir yıldır.

1969 yılını örnek olarak alırsak, bu yıl içinde yapılan grevlerin nedenlerini Türk-İş'ce hazırlanan aşağıdaki tabloda görebiliriz.

1969 yılı Grevlerinin Sebepleri:

Sebepler	Grev sayısı
I- Sendikaların maddi talepleri	3
a- Ücret zammı	27
b- Ücretler, Sosyal Yardımlar	1
c- Ücretler, Kıdem Tazminatları	1
d- Ücretler, İş Güvenliği	1
Toplam	32
II- İşverenin Sözleşme Düzenine Tepkisi:	
a- İşverenin müzakereye oturmaması	5
b- İşverenin Sözleşmeyi ihlali	4
c- İşverenin Uzlaştırma Kurulu kararını reddi	1
d- İşverenin Lokavta gitmesi	1
Toplam	11
III- Çeşitli Sosyal Konular:	
a- Komiteler	1
b- Grev dışı görevli tesbiti,	1
c- Kapsam	1
Toplam	3
IV- Diğer Bilinmeyen	1
Toplam	1
GENEL TOPLAM	47

Kaynak; Türk İş 8 nci Genel Kurul Çalışma Raporu Sayfa: 139

Tablodan anlaşıldığına göre 47 Grevden 32'si (%68'i) doğrudan doğru ya, ya da başka konularla birlikte ücretleri ilgilendirmektedir. Aynı Tablonun II/c. bölümünde 47 Grevden birinin sebebi olarak (İşverenin Uzlaştırma Kurulu kararını reddi) gösterilmiştir.

Tablodaki bu açıklama şöyle bir yoruma yol açabilir. 47 grevden 46'sında greve gidebilmek için Uzlaştırma Kurulu kararının reddine, hatta Uzlaştırmaya başvurulmasına Yasal bir gerek yoktur; Ya da grevden önceki 46 azlaştırmaya başvurulmasının hepsini işverenler kabul, işçi örgütleri ise reddetmektedir. Bu yorum bazı yazarlarca benimsenmemektedir. Buna göre grevin nedenlerinden biri olarak uzlaştırma kurulu kararının reddedilmesi ileri sürülemez. Çünkü Yasaya göre Grev ya da Lokavta gidebilmenin zorunlu şekil şartı uzlaştırmaya başvurulması ve Uzlaştırma Kurulu kararının reddedilmesidir. 275 sayılı TGLK.'na göre grevler uzlaştırmalarla değil, uzlaştırmalar grevlerle sonuçlanırlar. Uzlaştırma süresi anlaşılmaya varılmaksızın sona ermedikçe Yasal bir Grev ya da Lokavta başvurulamaz (81)

Grevler çalışma hayatında işçi-İşveren ilişkilerindeki huzursuzlukların ve tatminsizliklerin aşıkâr bir belirtisi olarak ortaya çıkmaktadır. Esasen çalışma hayatındaki uyumsuzlukların yegâne tezahürleri sırf grevler ve Lokavtlardan ibaret değildir. Yüksek orandaki işçi devirleri, işçi şikayetleri, işe geç gelmeler, devamsızlıklar, iş kazaları gibi olayları da ekonomik ve Sosyal huzursuzlukların bir tezahürü olarak kendini göstermektedir.

Çalışma hayatındaki uyumsuzluk ve uyumsuzlukların çeşitli şekilleri olmakla beraber bunlar içinde en açık ve ölçülmeye müsait olanı iş uyumsuzlukları ve mücadeleleridir.

Diğer yandan işçi ve işveren ilişkilerindeki uyumsuzlukların grev ve lokavt halinde ortaya çıkmasının ancak bunları kabul eden Ülkeler için söz konusu olması dikkati çeken bir husustur.

Türkiye'de 1963 yılından 1969 yılına kadar geçen dönemde kaydedilen 263 grevde, iş mücadelesini başlatan işçi kuruluşlarından % 78'nin işkolu sendikası olduğu görülmektedir. İşyari düzeyindeki sendikalar, toplam grevlerin sadece 2'sini çıkarmışlardır. Bölge sendikaları ise sadece % 18 oranında grev ilân etmişlerdir. Bundan çıkacak sonuç Türkiye'de toplu ilişkiler düzeninin işkolu seviyesindeki sendikalar tarafından yürütüldüğü anlamına geleceği gibi ayrıca işkolu düzeyinde örgütlenmiş güçlü ve imkânlara sahip sendikalar tarafından grev ilân etme eğiliminin daha fazla olduğu anlamı çıkabilir. Burada belirtilmesi gereken bir husus ta şudur: Bu 263 grevin 204'ü yani toplam grevlerin % 77,5'ünün özel kesimde, geri kalanının ise Kamu kesiminde meydana geldiği görülmektedir.

(81) Gümüş Fatih; Türk İş Hukukunda Uzlaştırma, Ank. 1972, Sayfa: 253-256

bu 263 grevden % 70,3'de işçi isteklerinin kısmen veya tamamen kabul edildiği görülmektedir. İşçi isteklerinin reddedildiği grevler ise % 5 oranına varmaktadır. Bölge Çalışma Müdürlüklerince belirlenen sonuçlara göre Grevlerin % 62'nin şehir halkına etkisi olmamış, % 33'de olumsuz, % 5'inde ise grevler olumlu etki yapmıştır. Grevlerin gerek sanayii kuruluşlarının ve gerekse işçi sayısının çokluğu sebebiyle en fazla İstanbul'da olduğu görülmektedir. 263 grevde en fazla işgücü kaybına uğrayan bölge Gene İstanbul'dur. bu bölgede 56 grev esnasında Türkiye'deki toplam işgücü kaybının yarıya yakın kısmı meydana gelmiştir.

Grevlerin özel kesimde daha fazla olduğu ve Kamu kesimine nazaran daha fazla sürdüğü ve sonuçta işgünü kaybının Özel kesimde daha fazla olduğu görülmektedir. İşyerinde faaliyetlerin grev esnasında Kamu kesiminde daha yüksek oranda durma eğilimi gösterdiği tesbit edilmiştir.

Grev sonunda özel sektörde işçi isteklerinin toplam Grevlerin % 32'sinde kabul edildiği ve % 37'sinde kısmen kabul edildiği anlaşılmaktadır. Reddedilen işçi isteklerinin oranı % 3,4'e varmaktadır. Kamu kesiminde ise tamamen kabul edilen işçi istekleri % 15 oranına düşmekte, buna karşılık kısmen kabul edilen işçi istekleri % 55,8 oranına çıkmaktadır. Ayrıca Özel sektördeki grevlerin % 62,3'u, Kamu kesiminde ise % 69,3'ü uzlaşma ile sonuçlanmış bulunmaktadır. Diğer yandan grevlerin iktisadi faaliyet kolları itibariyle incelenmesi de birçok önemli hususu ortaya koymaktadır. Nitekim toplam 263 grev esnasında greve katılan işçilerin büyük çoğunluğunun imalat sanayiinde olduğu görülmektedir. gerçekten 263 grevin 178'i imalat sanayiinde olmuştur.

İşkolları itibariyle en fazla grev 93 Grevle gıda-ıçki işkolunda olmuştur. Bundan sonra Kaucuk-Lâstik işkolundaki grevler gelmektedir. Nakliyat işkolunda bütün işçilerin greve katıldıkları, diğer alanlarda ise katılma oranının daha düşük olduğu görülmektedir. Özellikle Tarım kesiminde grev en az ölçüdedir. Grevlerin sürdükleri gün sayısı itibariyle en fazla emalat sanayiinde olduğu görülmekte ve meselâ Gıda-ıçki işkolunda 93 grevle tohlam 2054 gün sürmüş bulunmaktadır. (82)

1980 yılında Sancak-Tül İşyerindeki grev 1000 günden fazladır süregelmektedir. Intercontinental Otelinde'ki grevin 9 aydan beri devam ettiği görülmektedir. Bu grev Oleyis sendikası ile ve Otelcilik hizmetleri ile ilgilidir.

Dördüncü Baş-İllik Kalkınma Plânında Grev süresinin en uzun olduğu işletmelerin 30 işçi çalıştıran yerler olduğu belirtilmiştir. Öte yandan Uluslararası karşılaştırma yapıldığında, sendikaların güçlü olduğu ülkelerde bir işçinin ortalama olarak grevde bulunduğu gün sayısı Türkiye'ye

oranla çok düşüktür. Bunun temel nedenleri, özellikle küçük işletmelerde pazarlık süresinin ve uyuşmazlık döneminin uzun sürmesidir.

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Plânında grevler, kaybolan iş gücü ile ilgili olarak 1972-1977 yılları sayıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. (83)

Grevler, kaybolan işgücü

Yıllar	Grev sayısı	Greve katılan işçi sayısı	Grev süresi	Kaybolan işgücü
1972	48	14879	2297	659362
1973	55	12286	2209	671135
1974	110	25546	4104	1109401
1975	116	13708	5601	668797
1976	58	7240	3691	325830
1977	59	15682	3652	1397124

Kaynak: Çalışma Bakanlığı

Lokavtlar ise memleketimizde çok seyrek başvurulmuş bir yel olarak görülmektedir. Bunda işçi-işveren ilişkilerinin Demokratik tarzda düzenlenmesi gereği etken olduğu gibi Anayasa'da grevden sosyal bir hak olarak bahsedilmiş olup, Lokavt'dan bahsedilmemiş olması ve dolayısıyla Lokavt'ın Anayasa'ya uygun olup olmadığının tartışmalarına yolaçmış olması az gelişmiş ekonomik ve sosyal bünye içinde Lokavt'ı sempatik olmayan bir mücadele aracı haline getirmiştir. 1969 yılına kadar 54 lokavt'dan 53'ü Özel sektörde ve 52'si D eri-işkolunda meydana gelmiştir. Kamu sektöründe Lokavt'ın çok kısıtlı kaldığı görülmektedir.

Ülkemizde 1961 Anayasası ile işçilere tanınan toplu sözleşme ve Grev haklarının kullanılmasını ve işverenlerin bu konudaki haklarını göstermek üzere 1963 yılında çıkarılan 275 sayılı GLK ile kısa sürede sendikaların gelişmesi ve yapılan toplu sözleşmelerle işçilerin önemli ekonomik ve sosyal yararlarına kavuşturulmaları sağlanmış bulunmaktadır. Toplu Sözleşmelerin yapılmasında ve bunların bozulmasının önlenmesinde sendikalara önemli bir müesside gücü olarak tanınan grev hakkı ile buna paralel olarak tanınan lokavt hakkının bugüne kadar uygulanmasında birçok sorunların ortaya çıktığı kuşkusuzdur.

(83) 4. Beş Yıllık Kalkınma Plânı Resmi Gazete, 16.12.1978 T. S:16487

Henüz kalkınma aşamasında ve gelişmekte olan Ülkemizde ekonomik sorunların yarattığı güçlükler yanında Grev ve Lokavt uygulamasının olumsuz yönde etkiler yapacağı ortadadır. Ücretlerdeki artışlar 1975 yılına göre 1976 yılında daha ılımlı olmuş, Genel verimlilik artışlarının da katkısıyla özellikle imalat sanayiinde işgücü birim maliyeti oldukça düşmüştür. 1977 yılında da ücret artış oranlarının ılımlı durumunu koruduğu söylenebilir. Toplu pazarlıkta sendikaların ücret artışları talepleri çok yüksek düzeyde tutulmaktadır. Bu ise sadece işverenleri değil, tüm ülke ekonomisini etkileyen bir durumdur.

Ülkemizde işgücü verimliliğinin makul düzeyde hesaplanmadığı da bir gerçektir. 1976'da artış hızı % 5,1 olarak tesbit edilmiştir. Oysa ücret artışlarıyla yapılan karşılaştırmada ücretlerin verimlilik artışlarının çok üstünde seyrettiği ve maliyetleri yükseltici etkide bulunduğu görülmektedir. Diğer yandan işçi sendikaları bazen mütevazı ücret zamları ile yetindikleri izlenimini uyandırmak amacı ile değişik adlar altında büyük zamlar istemektedirler. Bu şekilde ücret dışında elde ettikleri yan ödemeler ikinci bir ücret niteliğine bürünmüştür. Nitekim 1975 yılında yan ödemeler ücretin % 75 oranına ulaşmıştır.

Grevler yıldan yıla bir çoğalma göstermektedir. 1975 yılında grev başına katılan işçi sayısı 120 olduğu halde 1976'da bu katılma 174 kişiye çıkmıştır. 1975 yılında grev başına kaybolan işgünü sayısı 5766 iken 1976 da bu rakam % 71'lik bir artışla 9862 işgününe ulaşmıştır.

1977, 1979 yıllarında grev ve Lokavt uygulamaları nedeniyle kaybolan işgünü sayıları aşağıdaki tablolarda görülmektedir. (84)

<u>Yıllar</u>	<u>Grev sayısı</u>	<u>Grev katılan işçi sayısı</u>	<u>Kaybolan işgünü sayısı</u>
1977	116	31765	4.761.971
1978	184	27208	1.624.105
1979(+)	126	21011	1.147.721

Kaynak: Çalışma Bakanlığı

(+): Ocak-Ağustos

<u>Yıllar</u>	<u>Lokavt sayısı</u>	<u>Lokavta tabi işçi sayısı</u>	<u>Kaybolan işgünü sayısı</u>
1977	13	3379	486.587
1978	33	7951	521.454
1979 (+)	21	4065	262.063

Kaynak: Çalışma Bakanlığı

(84) İşveren mecmuası Cilt:15 ,sayı:5, Şubat 1977 Sayfa:39

Tablolarda yer alan Grev ve Lokavtlar sadece o yıl içinde başlamış ve bitmiş Grev ve Lokavtları kapsamakta; Meselâ 1978 yılında başlamış ve 1979 yılında bitmiş veya 1979 yılında başlamış 1980'e devrolmuş grev ve Lokavtları dikkate almamaktadır. Bu önemli eksiklik sonucu Çalışma Bakanlığının yıllardır hesapladığı ve kamu oyuna açıklamış bulunduğu Grev ve Lokavt sayıları ile kaybolan işgünü sayıları gerçeğin ancak bir kısmını ortaya koymaktadır.

Bu arada şu noktayı da belirtmek yerinde olur. Gerçekten son yıllarda değişik işkollarına giren birçok işyerinde toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasından sonra ve daha grev aşamasına gelmeden işçilerin işi yavaşlattıkları, Uzlaştırmadan ve bunu izleyen grev kararından sonra da grev uygulamasına geçmeyek bu eylemi sürdürdükleri görülmektedir. İşçi Sendikası yöneticileri bu olayların kendilerince istenmediğini ve yönetilmediğini, bunların toplu sözleşme öncesi psikolojik gerginlik sonucu işçiler arasında kendiliğinden doğan eylemler olduğunu ileri sürmektedirler. Ancak Bunların çoğunun özellikle güçlü sendikaların egemen oldukları işyerlerinde aynı görünüş ve karakterde ortaya çıkması bu eylemlerin hiç değilse kısmen sendekalarca yönetildiği ya da en azından konduğu görüşüne haklılık kazandırmaktadır. Kaldı ki böyle bir uygulamada işçiden çok sendikanın yararı söz konusu olmaktadır. Bir sendika işçilerin işi yavaşlatmaları ve verimi düşürmeleri sonucu grevle amaçlanan ekonomik baskının sağlandığını görmekte ve bununla grev uygulayarak işçilere grev yardımı yapmaktan kurtulmuş olmaktadır. Bu eylemin işçilere yararı, grevden farklı olarak ücret ve diğer haklarını eksiksiz alabilmeleridir. Böyle bir uygulamada çok defa işveren iş sözleşmelerini bozma yoluna gitmemektedir. Zira işyerinde iş barışının bozulması toplu sözleşmenin yapılmasını da engelleyecektir. Bu durumda işveren ya bu olaylara seyirci kalarak sendika ile hemen anlaşmaya veya az da olsa Lokavt durumuna gitmektedir. Her iki halde de sendika ve işçiler yararına gözükütüğünden bu eylemlerin sonu gelmemektedir.

Son zamanlarda bazı işverenler bu eylemleri bir tepki olarak tazzam natsız işçi çıkarma yoluna gitmektedirler. Bu durumun yaygınlaşmasının taraflara, işçilere, toplu sözleşme ve kamu düzenine ağır zararlar vereceği açıktır.

Toplu sözleşme pazarlıklarında sendika bir takım isteklerle gelmiştir. İşveren de kendi mâli imkânları ölçüsünde ve blânçasunu gözönünde tutarak bu talepleri bir ölçüde karşılama yoluna gidecektir. Memleket ekonomisinin güç şartlarını düşünerek sendikaların da buna göre taleplerle gelmesi doğru olur. Greve gitmek suretiyle işgücü kaybı yanında işyerinde faaliyet tamamen veya kısmen duracak ve verim de o nisbette azalacak veya hiç olmayacaktır.

1970 yılında Denizcilik Bankası Şehir Hatları İşletmesinde görülen, ancak kısa sürede halledilen grev durumu gerçekten çok önemlidir. Üzbinlerce insan Anadolu ve Rumeli yakaları arasında gidip gelebilecek, hizmetler duracak, İstanbul'a dışarıdan gelen ve İstanbul'u besleyen çeşitli tarım ürünleri yerinde veya yollarda ziyan olacak, İstanbul'dan Anadolu'ya ihracat yapılamayacak zararlar büyük ölçüde olacaktır. Bunun gibi Türk Hava Yolları veya Sümerbank veya diğer Kamu kuruluşlarında görülen grevler de memleket ekonomisini olumsuz yönde etkileyecek niteliktedir.

Özel sektörde de işveren, sendikaların ücret artışı taleplerini çok kez kabul ederken diğer taraftan bu yükü maliyete aktardığı görülmektedir. Bu aktarışın yarattığı işletme sermayesi noksanlığı Bankaları zorlamakta, Bankaların yüksek talep ve ücret ödeme zorunluğu karşısında faiz yükünün çok yükseldiği, bunun da sonuçta maliyete etki ettiği bir gerçektir. Kredi darlıkları, ham madde yokluğu da buna eklenince işletme durmakta veya artan maliyetle piyasaya intikal eden mamuldeki yüksek fiyatlar bir ölçüde satışları da etkilemektedir. Maliyet yükselmesi ve yüksek fiyatla satışlar yapılması işletmenin kâr haddinin ve mali durumunun yükseldiği ve kuvvetlendiği görünümünü uandırır. Oysa işletmenin de alım gücüne olumsuz etki yaptığı ortadadır. Bu durum git gide işletme sermayesini düşürerek işletmelerin kapanmasına sebep olacaktır. Bunların yanında karaborsacılığın yeni boyutlara ulaşacağı ve yok olan malların hariçten kaçak yolla getirilmesine çalışılacağı kuşkusuzdur. O halde ücret ve fiyat ilişkisinin kurulması zorunludur.

Bu arada şu hususu belirtmekte büyük fayda vardır. (85) "Bir cemiyet içindeki insanların, çalışanların satın alma güçleri muayyen bir seviyeye çıkmışsa artık onların verimini arttırmak için ücretine belli bir miktar ilâvesi büyük bir muharrik unsur oluyabiliyor. O zaman işin psikolojik cephesini ele alarak verimi arttırmak mümkün olabiliyor. Fakat bizim gibi cemiyetlerde ücretler konusu ana mihrakı teşkil ettiğine göre uygulamada ihtilâfların büyük kısmı bu konuda çıkacaktır. Ücret maliyet unsuru olduğu için işveren cephesinden önemlidir, her işletme maliyet düşürmek isteyecektir, maliyeti düşürmek bahis konusu olunca karşımıza ücret seviyesi ile işçilik maliyeti gibi iki problem çıkar. Eski düşüncelerin aksine ücret seviyesi ile işçilik maliyeti daima paralel gitmemektedir. Ücretli ve maaşlı çalışan kimseler cemiyetin büyük kitlesini teşkil edince cemiyetin hayat seviyesi ve satın alma gücünü tayin bakımından ücretler çok mühim bir konu oluyor. Böylece hem halkın hayat seviyesini tayin eden bir unsur olarak sosyal bakımdan, hem de Hükümetlerin ekonomi politikası bakımından önem ifade ediyor. Keza sendika cephesinden mühim olan hakiki ücrettir, Zira sendika satın alma gücüne bakacaktır. İşletme ise bütün hesaplarını ve maliyet hesaplarını cari ücrete göre yapacağı cihetle işletme bakımından umumiyetle itibari ücret mühimdir...

.... Ücretlerde umumiyetle fiyatların bünyesini takip eder, yüksek fiyat eden ve yüksek kârlar sağlayan dinamik işletmelerle, gelişen sanayii tiplerinde ücretler daha fazla olabiliyor. Buna mukabil statik sanayii tiplerinde ücretler mütakar kalabiliyor veya düşüyor.

Toplu akitler, bilhassa çok taraflı akitler yapıldığı zaman sanayii kolları arasındaki ücret farkları sendikaların kuvvetine göre değişiyor. Sendika kuvvetli ise ücretleri mütemadiyen arttırıyor, bu da sanayii kolundaki ücretlere tesir ediyor. Sendika zayıfsa ücretler düşük kalıyor bu durum ise fiyatların alışılan bünyelerini değiştiriyor. Buna göre sendikalar arasındaki kuvvet muvazenesini tanzim etmek gerekiyor ve mevzuu Türkiye çapında ele almak durumunda kalırsak sanayii kolları arası muvazeneyi bozmayacak şekilde ücret politikasını ayarlamak gerekiyor.

Ücretlerin vasıf itibarıyla bünyesi de çok önemlidir. İşçi, vasıflı, vasıfsız, yarı vasıflı olabilir. Bu gruplar arasında işçi bünyesi içinde ücretleri arasında bir fark olması lâzımdır. Türkiye'de vasıfsız emek arzı, zirai işgücü fazla olduğundan boldur, bu da vasıfsız emek piyasasında ücretleri düşük kılmaya temayül gösteriyor. Vasıflı eleman fıkdağını vardır. Memlekette vasıflı el eman yetiştirmek hususunda bir teşvik unsuru sağlamak istiyorsak muayyen bir nisbette arttırmak lâzımdır. Bir yandan iktisadi şartlar vasıflı ücretleri yükseltmeye teşvik ediyor, öbür yandan Sosyal zaruretlar vasıfsız ücretleri muayyen bir asgârinin altında bulundurmamaya teşvik ediyor. Bu iki zaruret bilhassa sendika bakımından önemli bir problem ortaya çıkarıyor. Cemiyetteki şartlara, sanayii piyasasındaki durumlara ve emek arzındaki şartlar göre bunları tanzim gerekiyor. Zaman esasına göre tediye sistemleri sonraları verimliliği arttırma endişesiyle hasıla'ya göre ücret sistemleri konulmuş ve bunlar da kâfi gelmeyince çeşitli primler ihdas edilmek suretiyle verimi arttırma cihetine gidilmiştir. Gene bugünkü işletmelerde iş değerlendirilmesi problemi ortaya çıkmaktadır ki bunun gayesi ücret bünyesini tanzim etmek, yani işletme içindeki işleri ağırlıklarına göre sıraya koymak ve bunların ücretleri arasında bünyeleri ile mütenasip bir farklılık meydana getirmektir. Bu sistemin, puvar yönünden bir grefik durumu ortaya çıkmaktadır ki Toplu sözleşmede işverenlerin temayülü bu grefiğin mümkün merteye yatık olmasıdır. Sendikalar ise grefiğin dik olmasını ister. Zira alttan itibaren bütün ücretlerin otomotikman yükselmesini ve büyük kitlenin ücretlerinin arttırılmasını ister. Bu sebeplerle toplu sözleşme içinde ücret bakımından gerek toplu sözleşmenin hazırlanmasında, gerekse bu sözleşmenin tatbikatında karşımıza en çok çıkması muhtemel konular olacaktır. Bu suretle açıklandığı üzere ücret konusu toplu pa zarılıkla ilgili görüşmelerde büyük önem taşımaktadır.

(85) Zaim Sabahattin; Toplu sözleşme Grev ve Lokavt semineri, 1962, Ankara
Toplu Sözleşmenin Tefsir ve Tatbikatında meydana gelen anlaşmazlıkları halçolları Sayfa:15-24

Memleketimizde sendika enflasyonu olduğu da ortadadır. İşçi sendikaları 274 sayılı Sendikalar Yasasının yürürlüğe girdiği 1963 yılının Temmuz ayından buyana, 16 yılı aşan kısa denebilecek bir döneme rağmen, hızlı gelişme kaydetmiştir. Bu dönemin sonunda işçi sendikaları mâli yönden güçlenmiş ve Siyasi yönden de etkin bir güç haline gelmişlerdir. Bugün işçi sendikaları, memleketimizin ekonomik ve sosyal şartları gözönüne alındığında sendika enflasyonu diye niteliyebileceğimiz bir görünüm içindedir. (86)

Gerçekten, Ülkemizde sendika sayısı Çalışma Bakanlığı kayıtlarına göre 1979 yılında 900'e yaklaşmış olup, bu sendikaların takriben yarısı Türkiye çapında faaliyet göstermektedir. Geriye kalanı ise mahalli seviyede kurulmuştur. Ayrıca, bu sendikaların yanında sayıları (16) yı bulan işçi federasyonunda mevcuttur. Sendika sayısının hızla artmasında 274 sayılı yasanın 23 ncü maddesiyle getirilen CHECK-OFF sistemi (Sendika aidatının ücretlerden işveren tarafından kesilerek sendikaya ödenmesi) önemli ölçüde etkili olmuştur. Diğer yandan sendikalar ve konfederasyonlarda görülen siyasi görüş ayrılıkları bir yandan bölünmeye sebep olmuş, öbür yandan da sendikal rekabeti körükleyen en önemli unsur haline gelmiştir. Diğer bir fikre göre de;

" İktisadi gelişmeden gerekli payın otomatikman sağlanmasını mümkün kılacak tedbirler ekseri kollektif akitlerde yer almaktadır. Produktivite artışı ne nisbette ise işçinin ücretine o nisbette zam yapmak gerekecektir. Sendikalar da Almanya'da şu nazariye hakim oluyor. Ücretin artışı işçinin satın alma kabiliyetini de arttırır, işçinin satın alma kabiliyetinin artması piyasadaki sürümü arttırır, sürümün artışı istihsalı arttırır. Devamlı bir hareket hakiki kalkınmaya yol açmış olur. Alman sendikaları Demokratik düzenin muhafazası hususunda çok hassastırlar." (87)

Taraflar, yani sendikalar ve işveren öncelikle yurt çıkarlarını ve halkı düşünerek bir araya gelmelidirler. Toplu İş Sözleşmeleri işyeri seviyesinde olduğu gibi işkolu seviyesinde de yapılabilmelidir. Grup sözleşmeleri veya işkolu düzeyinde tek tip toplu iş sözleşmeleri yapılmasına ağırlık verilmesi tarafların daha uzlaştırıcı hareket etmelerini sağlayabilecektir.

Verimlilik arttırılmalıdır, kalite, işe bağlılık ve ustalağa önem verilmelidir. Hemen ilâve edelimki Vergi adaleti sağlanmalı ve enflasyon oranı kabul edilebilir bir düzeye indirilmelidir. Enflasyonun parasal ücretleri ve ücret artışlarını olumsuz yönden etkilediği ve kısmetini çok düşürdüğü ve hatta bu artışları ortadan kaldırdığı bir gerçektir. O halde Vergi sistemindeki adaletsizlikler giderilmeli ve enflasyon makul düzeyde tutulmalıdır.

(86) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 1979 yayın No: 53; Dünyada ve Türkiye'de ekonomik ve Sosyal durum sayfa: 46-47

(87) Zedil Ekmeç, Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt semineri, Ank. 1962, Say: 16 Sosyal Siyaset tarihinde Toplu Sözleşme.

S O N U Ç

Barışçı çözüm yolları ile ulaşılacak istenen amaç bütün ülkelerde hemen hemen aynıdır. Değişik ekonomik sistemlerde Yasa koyucular toplu iş mücadelelerinin zararlı sonuçlarından memleket ekonomisini, işçi ve işvereni korumak için barışçı çözüm yollarına başvurmuşlardır. Otoriter rejimlerde Grev ve Lokavt gibi toplu iş mücadelesi araçlarına yer verilmemekte ve taraflar mecburi tahkim yoluna gitmektedirler. Buna karşılık demokratik ülkelerde tahkim sistemi mecburi olmaktan çıkarılmıştır.

Memleketimizde 1963 yılından sonra barışçı çözüm yollarına başvurulması yasa ile kabul edilmiştir. Ancak Grev ve Lokavta başvurulamayacak hallerde ve bazı özel durumlarda mecburi tahkim sistemine yer verilmiştir.

Uzlaştırma safhası yasanın yetersizliğinden ve uygulamadaki hatalardan dolayı birtakım eleştirilere uğramıştır. En ideal bir sistem meydana getirilse dahi bunun da eksiklikleri çıkabilir. Uygulamada görülecek aksaklıklar ise Yasa değişiklikleriyle ortadan kaldırılabilir. Herşeyden önce tarafların iyi niyeti esastır.

Yasanın kabul ettiği sistem gereği taraf tarafsız aracılarının kullanılan kelimelerin dahi yetersiz kaldığı ve isabetli olmadığı için uygulamada uzlaştırmadan beklenen sonuçlara olumsuz etkide bulunduğu açıktır. Bir kimsenin hem taraf, hem de tarafsız olması düşünülemez. Esasen 274 ve 275 sayılı Yasalar kanun tekniği ve yazılış bakımından birçok tenkitlere uğramıştır.

Taraf aracılarının taraflara maddi yönden bağlı olmaları gözönünde tutulacak olursa verilen kararların tam inandırıcı olmayacağı düşünülebilir ve bu endişe her zaman ileri sürülebilir. Oysa kişisel yetenekleri ve bilgileri itibariyle tarafların uzlaşmasında etkili olacak kişilerin aracı olmalarının yararlı olacağı ortadadır. Aracıların tarafların istekleriyle başvurabilecekleri ve Resmi organlarca hazırlanan bir listeden seçilmeleri düşünülebilir. Memleketimizde henüz böyle bir liste hazırlanmış değilse, İş Hukuku Enstitüsünde böyle bir listenin hazırlanması yolunda görüşler geliştirmek ve henüz düşünce safhasında bulunmaktadır. Ayrıca Uzlaştırma kurulu kararlarının Resmi organlar tarafından Kamu oyuna ilanı da düşünülebilir.

Yasanın 15 nci maddesinin son fıkrasında "veyahut Uzlaştırma toplantısının süresi anlaşmaya varılmadan geçmişse, durum Uzlaştırma Kurulunca bir tutanakla tesbit edilir," denilmektedir. Bu hüküm itibariyle Kurul karar verme mecburiyetinde değildir. Diğer bir anlatımla üçüncü tarafsız aracı sırf bir karar vermek için sendika veya işveren aracısına katılmak zorunda değildir. Aksine olarak bir arabulucu gibi çalışmak durumundadır.

Uyuşmazlığın giderilmesi için taraflara belli bir çözüm formülü teklif edilmesi genellikle Uzlaştırma Kurulunun yetkisini aşmaktadır. Bu yüzden Uzlaştırma müessesesi çoğunlukla yetersiz kalmakta ve arabulmaya doğru bir gelişme birçok ülkelerde göze çarpmaktadır. Binde uygulamada kurulun bir karara varmasını sağlamak amacıyla Sendika veya İşveren aracısına katılmak suretiyle karar verilmektedir. Bu durumda ise sendika çok yüksek bir ücret zammı istemiş ve üçüncü aracı da buna katılmışsa bu halde verilen karar sonradan bu karar ile kabul edilen bir miktarın benimsenmesini önlemekte ve Grev yoluna gidilmesine sebep olmaktadır. Keza işveren düşük ücret zammı teklif etmiş ve üçüncü aracı da buna katılmışsa bu durumda da işçiler tahrik edilerek gene Grev yolu açılmış olmaktadır. Bu husus da sakıncalar arasında yer alır.

Diğer yandan barışçı çözüm yollarının, sosyal ve ekonomik bütneyi toplu müca delerin zararlarından korumak amacını taşıdığı unutulmamalıdır. Çalışma düzenini ve iş barışını korumak esastır. Uzlaştırma aşamasının başarı- lı sonuçlanması Grev ve Lokavtların azalması sonucunu doğuracaktır.

Bununla beraber Uzlaştırma sisteminin aksaklıkları sadece kendi bünyesi içinde düşünülmemelidir. Diğer safhalardaki hatta Sendika düzenindeki aksaklıkların da gözönünde tutulması lâzımdır. Mevcut Uzlaştırma sisteminin beklenen yararları sağlamadığı genel görüşü hakimdir. Bu nedenle Devlet Plânla- ma Teşkilâtının III. Beş Yıllık Kalkınma Plânında Toplu Sözleşme Sistemindeki barışçı yolların yeniden düzenlenmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Gerçekten anılan Plâna göre Toplu İş Uyuşmazlıklarının çözülmesinde mevcut Uzlaştırma Sistemi, özellikle seçilen araçların tarafsızlıktan ve Uzlaştırma Kurullarının teknik bir büronun desteğinden yoksun olması nedenleriyle beklenen yararları sağlamamaktadır. Bu bakımdan "Toplu Sözleşme Sisteminde Grev öncesi Uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim kurumlarının yeniden düzenlenmesi gerekmektedir." esas- ıleri sürülmüş ve Yasama organınca da kabul edilmiştir. Ancak uygulamada Yasal bir değişiklik getirilmemiştir.

IV. Beş Yıllık Kalkınma Plânında Toplu Sözleşme ve Grev hakları ile ilgili olarak şu hüküm yer almaktadır: "Toplu Sözleşme ve Grev hakları, Anayasa çerçevesinde, toplumsal gereksinimlere, demokratik gelişmenin gerekleri- ne ve Kamu görevinin özellikleri de gözönünde tutularak çalışanların yararına uygun bir biçimde genişletilecektir." görüşü ileri sürülmüş ve yasama organi tarafından da benimsenmiştir.

Uzlaştırma sisteminin uyuşmazlıkların hepsini çözümlüyeceği düşü- nülemez. Esasen Uzlaştırma uyuşmazlıkların çözümünde başvurulacak pek ve son safha değildir. Barışçı çözüm yollarından birisidir. O halde Yasada görülen aksaklığın giderilmesine çalışmak gerekir. Oysa III. Beş Yıllık Kalkınma Plânında Uzlaştırmadan beklenen yararların sağlanama dığı ve bunun gerçekleştirilmesi için Uzlaştırma ve Arabuluculuk yanında Tahkimin de düzenlenmesi yolundaki esas

ve bu nedenle de Uzlaştırma safhasının daraltılıp mecburi tahkim sisteminin geliştirilmesi yolundaki düşünceler bazı kuşkulara neden olmuştur.

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde grev hakkına dayanan 275 sayılı yasanın sisteminden geri dönülemediği, bu sebeple köklü bir sistem değişikliği yapılmasının ve örneğin uyuşmazlıkların mecburi hakem yolu ile çözülmesi sistemine dönülmesinin bahis konusu olamayacağı temel fikrine dayandığını ileri sürmüşlerdir.

Uzlaştırmanın bütün grevleri önleyici bir fonksiyon ifa etmesinin beklenemeyeceği, ancak grev sayısının önemli ölçüde azalması halinde gayenin gerçekleşmiş sayılacağı açıktır. Gerçekten uygulamada çok sayıda uzlaştırmaların bu yolla sona erdirildiği görülmektedir. İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğünden alınan bilgilere göre 1969'da 218 Uzlaştırma toplantısı yapılmasına rağmen grev uygulaması sayısı 30'dur. 1971'de uzlaştırma toplantısı sayısı 311, grev uygulaması ise 3'dür. 1972'de ise uzlaştırma toplantısı sayısı 281, grev uygulaması ise 5'dir. Türkiye çapında bu konuda yeterli istatistikî bilgilere rastlanmamaktadır. Bu yıllarda Sıkıyönetim uygulamasının grev azlığına etki ettiği söylenebilir isede, daha önceki yıllarda da bu tür toplantıların büyük bir çoğunlukla olumlu olarak sonuçlandığı görülmektedir.

Toplu görüşme pazarlıkları sırasında ileri sürülen talepler üzerinde taraflar taviz vermemek yolunu ısrarla seçmektedirler. Bu davranışta, sonraki uzlaştırma toplantısı aşamasının olması da etki yapmaktadır. Böyle bir aşama olması tarafların toplu görüşme safhasında o kadar katı davranmayacağı ve sonuna kadar isteklerinde ısrar etmeyecekleri fikrini benimsetebilir. Bununla beraber uzlaştırma safhasında özellikle tarafların manevi otorite ve bilgisine güvendikleri bir aracının olması halinde başarılı sonuçlandığı da birçok defa görülmüştür.

Diğer yandan sendika yöneticilerinin bazı teklifleri sendika üyelerinin baskısıyla ileri sürmeleri de mümkündür. Bu tekliflerini toplu görüşmelerde geri almaları üyelere karşı sorumlu olacakları düşüncesiyle imkân dahilinde görülmediğinden uzlaştırma toplantısında bunların reddedilmesini tercih ederler. Bu durumda müzakereleri kesip uzlaştırmaya gitmek ve tecrübeli bir aracı vasıtası ile orada problemi çözmek gerekecektir. Keza Toplu görüşmelerde sonuç alınmamış olmasına mukabil uzlaştırma toplantısında sonuca gidilmiş olması sendika üyeleri bakımından daha fazla imkânlar sağlanamayacağı ve en iyi biçimde pazarlığın sonuçlandırıldığı hususunda inandırıcı olmaktadır.

Diğer yandan grev veya lokavt kararı alınmasına rağmen uygulamaya pek az ölçüde geçilmiş olması ve uzlaştırma safhasında kabul edilen esaslar dairesinde Toplu Sözleşmelerin imzalanması da bu aşamanın olumlu yönlerinden birini oluşturmaktadır. Bu nedenlerle Uzlaştırma Kurulunun amaca uygun olarak olumlu görevler ifa ettiği söylenebilir. Bununla beraber Yasada ve uygulamada görülen eksikliklerin giderilmesi ve kurulun meydana geliş tarzının

etkin hale getirmek gereğini de unutmamak lâzımdır.

Uzlaştırma Kurulu safhası, toplu sözleşme görüşmelerinin bir devamı şeklinde düşünülmemelidir. Bu nedenle safhanın olumlu ve olumsuz yönle-
rinin birlikte incelenmesi sonucu uzlaştırma aşamasının işin süratli neticelen-
mesini geciktirdiği ve füzuli masraflara sebep olduğu ileri sürülebilir.

İncelememizi bitirirken özellikle şunu belirtmekte yarar vardır.
Kanunlar veya Toplu Sözleşmeler hangi yolu kabul etmiş olurlarsa olsunlar
önemli olan husus uyumsuzlukların süratle, hakkaniyet ve adalet ilkeleri uyarın-
ca çözümlenmesine tarafların ciddi çaba harcamaları, iyi niyetli ve samimi
bir tutum ve davranışla yardımcı olmalarıdır. Barış içinde yaşama ve çalışma
dükküsü ve esprisi iki tarafa da hakim olmalıdır. Böyle olmazsa, hiçbir çözüm
yolu tarafları tatmin etmez.

**UZLAŖTIRMA KURULU İLE İLGİLİ ÖNEMLİ YARGITAY VE
MAHKEME KARARLARI**

I- Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 31.5.1965 tarih ve E.212/D-7; K.221 sayılı kararı:

UzlaŖtırma Kuruluna katılmayan, tarafsız aracı göndermeyen taraf işçi sendikası ise yapacağı grev kanunsuz grev; işveren ise yapacağı Lokavt Kanunsuz Lokavt suçunu oluşturur.

II- Ankara 2 nci İş Mahkemesinin 26.1.1970 tarih ve 970/8045 Esas ,1970/9007 Karar sayılı kararı:

Toplu İş Sözleşmesi yapmak üzere çağrıda bulunan işçi sendikası müzakerelerin uyumsuzluk ile sonuçlanması üzerine tertiplenen UzlaŖtırma Kurulu Toplantısına katılmamış ise; artık toplu sözleşme yapma teŖebbüsünden vazgeçmiş sayılır. Daha so nra, UzlaŖtırma safhasının akameti ile sonuçlandığı gerekçesi ile grev yapamaz.

III- Yargıtay 9 ncü Hukuk Dairesinin 21.1.1971 tarih ve Esas 14649, Karar 387 sayılı kararı:

Taraflardan biri uzlaŖtırma toplantısına iŖtirak etmemiş olsa dahi; eğer işçi sendikası ise grev, işveren ise Lokavt yapabilir. Yasada bunu engelleyen bir hüküm yoktur. Bilâkis 275 sayılı Yasanın 15 nci maddesinin son fıkrası, aksi yönde bir hüküm taşımaktadır.

IV- İstanbul 7 nci İş Mahkemesinin 17.4.1973 tarih ve Esas, 1972/807 , Karar 1973/766 sayılı kararı:

UzlaŖtırma toplantısına katılmayan işveren sendikasının, UzlaŖtırma safhasının sonuçsuz kaldığını gösteren tutanağı aldıktan sonra Lokavt ilân etmesi, yasaya uygundur. Böyle bir Lokavt kanunidir. "bu karar Yargıtay 9. H. D. nin 18.4.1974 tarih ve Esas 23599, Karar 7334 sayılı ilâmı ile onanmıştır.

UzlaŖtırma ilâ ilgili bir başka sorun, tarafla rca seçilecek "tarafsız aracı"ların niteliği ile ilgilidir. Bu konudaki kararlara gelince;

V- Bu konuda ilk ayrıntılı karar Eskişehir İş Mahkemesinin 29.6.1976 tarih ve Esas 1976/1403; Karar 1976/1303 sayılı kararıdır.

Bu kararda işçi sendikasının uzlaŖtırma kuruluna gönderdiği tarafsız aracının daha önce Toplu İş Sözleşmesi müzakerelerine katılmış Sendikanın Avukatı olması, bu kişinin tarafsız sayılamıyacağını ve bu yüzden de UzlaŖtırma Kurulunun Yasal kurulmamış olması sonucunu getirmekte ve neticede böyle bir kurul kararının taraflarca reddedilmesi üzerine işçi sendikasının yaptığı grev "Kanunsuz Grev" sayılmaktadır. Bu karar Yargıtayca da onanmıştır.

VI- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 4.6.1979 tarih ve Esas 979/8034 Karar 1979/8599 sayılı kararı:

Bu karar ile Yargıtay yukarıdaki içtihadını teyit etmektedir.

Taraflarca UzlaŖtırma Kuruluna seçilecek tarafsız aracı gerçekten tarafsız olmalıdır. Daha önce Toplu İş Sözleşmelerine katılmış bir kişi bu nite-likte değildir.

Tatili işgal kanunu ¹
(27 temmuz 1325)

Madde 1 - Hükûmeti seniyeden ruhsat veya imtiyaz istihsal ederek demiryol ve tramvay ve liman muamelâtı ile umuru tenviriye gibi umuma müteallik bir hizmet ile mükellef bulunan her nevi müessesat ile müstahdemin veya ameleli beyinde şeraiti istihdamlarına dair ihtilâfat vukuunda müstahdemin ve ameleli merkume üç vekil intihabına mecbur olup bunlar Ticaret ve Nafia Nezaretine nüshateyn olarak takdim edecekleri istidada ihtilâfa vâkiin mahiyet ve esbabına izah edeceklerdir.

Madde 2 - Müstahdemin ve amelenin müstediyyatı meyanında müessesenin muamelâtına müdahaleye ve umuru idaresile nizamâtına teftişe dair hiçbir talep bulunmayacaktır. Ancak tekaüt ve iane sandıklarına ve kendi hukuklarına müteallik ahval bundan müstesnadır.

Madde 3 -Nezaret istidanamenin takdimi tarihinden itibaren nihayet üç gün zarfında bir nüshasını alâkadar olan müesseseye tebliğ edecek ve müessese idaresi bir hafta zarfında kendisi tarafında n üç zat tayin ve isim ve hüviyetlerini Nezarete ihbar eyliyecektir. Müddeti mezkûre münkazi olup'da icap eden zevat tayin ve ihbar olunmadığı halde müstahdemin ve amelenin metalibi bilâkayıt ve şart kabul edilmiş addolunacaktır.

Madde 4 -Nezaret dahi mezkûr bir hafta zarfında kezaik bir memur tayin edip memuru muameleyh maddei sabıka mucibince Nezarete ihbar vuku tarihinden itibaren üç gün zarfında tarafeyn vekillerini kendi nezareti altında bir heyeti itilâfiye su retinde içtima davet edecektir. Tarafeyn vekilleri daveti vakıya bilâmazaret icabet etmedikleri halde vekiller gelmeyen taraf itilâfa talip olmamış addolunacaktır.

Madde 5 - Şeraiti itilâfiyenin müttefikan takarrürü halinde sureti itilâfı mübeyyin bir kât'a zabıtname tanzim olunarak tarafeyn vekilleri canibinden imza ve ziri memur tarafından tasdik edilecektir.

Madde 6- Tarafeyn itilâf edemedikleri takdirde müstahdemin ve amele terki hizmette muhtar olup fakat serbestii imalâ mugayir herbir fiil ve hareket ikal ve nümayiş icrası kât'ıyyen memnudur.

Madde 7 - Heyeti itilâfiyenin zabıtnamesi gerek müessese ve gerek müstahdemin ve amele hakkında mer'i ve muteber olup mahaza müessese idaresi zabıtname ahkâmını hüsnüniyetle icra ve tatbikten imtina eylediği takdirde tarafı Nezaretten kendilerine bir ihtarname tebliğ olunarak ahkâm mezkûreyi icraya davet edilecek ve iş bu ihbarnamenin tarihi tebliğandan sekiz gün sonra beher yevmi teahhur için sermayei itibarisi elli bin liraya kadar olan müessese kendi hesabına yirmi beş ve yüz bin liraya kadar olan müessese kezaik kendi hesabına olarak elli ve iki yüz bin liraya kadar olan yüz ve beş yüz bin liraya kadar olan yüz elli ve bir milyon liraya kadar olan iki yüz ve daha ziyade sermayei itibarisi bulunan müessesat üç yüz Osmanlı lirası itasına mecbur olacaktır. Meblâğı mezkûr müstahdemin ve ameleye mahsus tekaüt ve iane sandıklarına ait bulunacak ve bunlar olmadığı halde

müstahdemin ve ameleye maaş ve yevmiyeleri nisbetinde tevzi ve ita olunacaktır. Müesseses idareleri işbu tazminatı razısa vermedikleri surette hükmen istihsal olunur. Ameleden herhangi birinin mecmuatazminatı davada hakkı husumeti vardır.

Madde 8 - Umuma müteallik hizmet ifa eden müessesatta sendika teşkili memnudur. İşbu müesseselerde sendika teşkil eden ve diğerlerinin çalışmasını meneyleyen ve tahrikât ve işfalât icra veya tehdidat ıka ve cebrüşiddet istimal ederek hizmetin tatiline sebebiyet veren kimselerden sendika teşkil ve diğerlerinin çalışmasını menedenler ve tahrikât ve işfalât icrası ile tatili işgale sebebiyet verenler bir haftadan altı aya kadar hapis veya hüt kendilerinden bir liradan yirmi beş liraya kadar cezayınakti ahz olunarak ve tahdidat ıka ve cebrüşiddet istimal ile hizmetin tatiline sebebiyet verenler de bir mahtan bir seneye kadar hapis ve bir liradan elli liraya kadar cezayınakti ahzedilerek mücazat olunacaktır ve bu yüzden emval ve emlâke zarar vukuunda zararı vâki mütecasirlere tazmin ettirilecek ve işbu cezalardan daha ağır bir cezaya müstelzim bir cürüm ıka edenler hakkında ceza kanununda¹ muayyen ceza ile mücazat edilecektir.

Aralarında sendika teşkil eden müessesatı umumiyenin herbirânden elli liradan üç yüz liraya kadar cezayınakti alınacaktır.

Madde 9 - İşbâ kanun dairesinde müracaat ve neticeye intizar etmeksizin veya beşinci madde mucibince bir sureti itilâfiye kararlaştırılmış iken umuma müteallik bir hizmetin tatiline iştirak edecek olan kimseler yirmidört saatten bir haftaya kadar hapis ve yirmi beş kuruştan yüz kuruşa kadar cezayınakti ahz ile duğarı mücazat olacaktırlar.

Madde 10 - Hizmeti umumiyenin temini istikrarı için hini hacette kuvvei umumiye istimal olunacak ve harp veya harp tehlikesi vukuunda hükümeti seniye müstahdemin ve amele metali binin tetkikini tehir ve tatil hakkını haiz bulunacaktır.

Madde 11 - Umuma müteallik bir hizmet ifa eden müessesatta işbu kanunun neğrinden evel gerek amele ve müstahdemin ve gerek sermayedaran tarafından teşkil edilmiş bulunan sendikalar işbu kanunun neğrile mefsuhdurlar.

Madde 12 - Vilâyatta icrayı muamele eden müessesat ile müstahdemin ve amelesi beynindeki itilâfat ledelhace mahallinde berminvali megruh teşkil olunacak heyeti itilâfiye tarafından hallüfasıl ve bu bapta Ticaretve Nafia Nezaretine ait muamelât mahallinin en büyük mülkiye memuru canibinden ifa edilcektir.

Madde 13 - Dahiliye ve Adliye ve Ticaret ve Nafia Nezaretleri işbu kanunun icrasına me-murdur.

22 recep 1327

27 temmuz 1325

1 28 zilhicce 1274 tarihli kanundan kinayedir ki 1 mart 1926 tarihli Türk ceza kanunu ile sarahaten mülğadır.
(Sicilli Kavanin, cilt: 2, sah: 281)

B İ B L İ Y O G R A F Y A

KİTAPLAR

- ÇELİK NURİ : Uzlaştırma ve Arabuluculuk - İST. 1973
- ÇELİK NURİ : İş Hukuku - İST. 1979
- GÜMÜŞ FATİH : Türk İş Hukuku, İş Uyuşmazlıkları ve Uzlaştırma - ANKARA 1972
- KUTAL METİN : Türk İş Yayınlı No: 64- ANKARA 1970
Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Çözüm Yolları
- KUTAL METİN : Sosyal Siyaset Konferansları. 19. Kitap - İST. 1968
- KUTAL METİN : Batı Avrupa Ülkelerinde Barışçı Çözüm Yolları .
İş Hukuku Dergisi, Cilt 1, Sayı: 4 Nisan 1969.
- ELBİR HALİD KEMAL : 274,275 Sayılı Kanun Aksaklıkları, İşçi-İşveren Kolektif İlişkilerinde
Son Gelişme Semineri. İST. 1976
- MEAGHER J.WILLIAM : Türk İş Yayınlı No: 64 ANK. 1970.
Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Çözüm Yolları (A.B.D.)
- MEAGHER J.WILLIAM : Sosyal Siyaset Konferansları, 21. Kitap İST. 1970 Çeviren: Toker Dereli
- MANSON JULIUS : İktisadi Araştırmalar Tesisi.
Türkiyede Sermaye-Kesek Münasebetleri İST. 1967
- ODABAŞ MEHMET : Toplu İş Sözleşmesi Mevzuatı. ANKARA 1965.
- OKAY N. SUPHI : Sosyal Siyaset Konf. 17. Kitap. İST. 1966
- OKAY N. SUPHI : Sosyal Siyaset Konf. 19. Kitap. İST. 1968
- OĞUZMAN KEMAL : Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk
Düzeni Nasıl Olmalıdır? İST. 1973
- OĞUZMAN KEMAL : Türk İş Yayınlı No: 64 ANK. 1970
Arabuluculuk
- OĞUZMAN KEMAL : Uzlaştırma ve İş Hukuku Dergisi; Sayı: 8, Ağustos 1969
275 Sayılı Kanun Açısından Uzlaştırma ve Arabuluculuk.
- REİSOĞLU SEZA : Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi. ANKARA 1975.
- TALAS CAHİT : Sosyal Ekonomi; 11.Kitap. ANKARA 1976
- TUNÇOMAĞ KEMAL : Uzlaştırma ve Tahkim. İST. 1973.
- TUNA ORHAN : Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri ANK. 1969.
- BAHATTİN : Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Semineri ANKARA 1962.
Toplu İş Sözleşmesinin Tefsir ve Tatbikatında Meydana Gelen Anlaşmazlık-
ları Hal Yolları.

ZADIL EKMEK

: Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Semineri, ANKARA 1962.
Sosyal Siyaset Tarihinde Toplu Sözleşme.

FAYDALANILAN DİĞER KAYNAKLAR

- 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ,
274 Sayılı Top. İŞ. Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu.
- IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Resmi Gazete, 16.12.1978 Tarih, Sayı 16487.
- İşveren Mecmuası Cilt 15 Sayı 5. Şubat 1977.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
1979 Yayın No: 53. Dünyada ve Türkiye'de Ekonomik ve Sosyal Durum.
- Yargıtay Kararları.
- Tatil-i İsgal Kanunu. Sicilli Kavanin