

İKTİSAT VE MALİYE

KOLLEKTİF İŞ MUKAVELELERİ BAKIMINDAN TÜRKİYENİN DURUMU

Yazan: Doç. Dr. Cahit TALAS

I. Kollektif iş mukavelelerinin ekonomik, sosyal ve psikolojik faydaları

Kollektif iş mukavelelerinin memleketimizde hangi sebeplerin tesiri altında vücut bulup taazzuv edemediklerini araştırmadan önce bu mukavelelerin ekonomik ve sosyal faydalarını ve manevi bakımdan arzulemekte oldukları ehemmiyeti ve kollektif iş mukaveleleri mevzuunda devletin rolünü kısaca belirtmekte fayda vardır.

1 — Kollektif iş mukaveleleri, işçi sendikaları ile işveren sendikaları yahut bir veya birkaç işveren ile bir işçi sendikası arasında bir teşebbüsü, bir mesleği veya bir bölgeyi alâkadar eylemek üzere muayyen veya gayrimuayyen bir müddet için imzalanan ve çalışma şartları ile taraflar arasındaki iş münasebetlerini tanzim eden yazılı vesikalardır.

Kollektif iş mukaveleleri, esasında, istihsalin başlıca iki unsuru olan iş ile sermaye arasındaki münasebetlerde taraflar arasında bir müzakere kuvveti muvazenesi tesis eylemek gayesinden doğmuştur. Zira işçi yalnız başına sermaye karşısında çalışma şartlarını müzakere eylemek kudretine mâlik değildir ve umumiyetle ihtiyacın tazyiki ve işsiz kalmak tehlikesi karşısında kendisine teklif edilen şartları olduğu gibi kabul eylemek mecburiyetindedir. Diğer taraftan böyle bir kollektif müzakere hak ve imkânına mâlik olmıyan işçiler, gerek kriz gerek yüksek konjonktür devrelerinde ücretlerin seviyesi bakımından işverenin tazyik ve mukavemeti ile karşı karşıya bulunurlar. Filhakika kriz devrelerinde işçi, yekûn istihlâkin kifayetsizliğinden ötürü istihsalde vaki yavaşlama seyrinin direkt bir neticesi olarak evvelâ işsizlik tehlikesi ne maruz bulunduğu gibi ücretinin de azaltılması ihtimali ile de karşı karşıyadır. Çok zamanlar işverenler ücret ve binnetice istihlâk kifayetsizliğinin işlerin yavaşlamasının ve durgun devrelerin ana sebeplerinden biri olduğunu düşünmiyerek düşük ücret ödemek temayülü gösterirler. Binaenaleyh bu gibi hâllerde işçiler, kollektif müzakere hak ve imkânlarının kendilerine sağladığı müzakere kuvveti muvazenesinden faydalanarak ücretlerinin indirilmesine mukavemet edebilirler.

Konjonktörün yüksek olduğu ve fiyatların artma temayülü gösterdiği devrelerde ise aksine olarak işverenler ücretlere bir istikrar vermek temayülündedirler. Bilindiği üzere yüksek konjonktür devreleri memleketlerin refah devreleridir. Bu refah en müşahhas ifadesini millî gelirin artması hâdidesi içinde bulur. Fakat bugün batı demokrasilerinde umumiyetle kabul edilen noktai nazar şudur ki, millî gelirin artması bizatihi nihaî bir gaye değildir. Nihaî gaye bu gelirin, istihsalin muhtelif faktörleri arasında adil bir şekilde dağılışıdır.

Binaenaleyh yüksek konjonktür devrelerinde hasıl olan refah imkânlarından işçilerin de faydalanmaları, başka bir deyimle ücretlerinin yeni imkânlarla aydurulmak suretiyle konjonktüre ayarlanması lâzımdır. Bu nevi ayarlanmaların ferdî mukavelelerle tahakkuk ettirilmesi hemen hemen mümkün değildir. Her memlekette devlet müdahalesi veya tahkim mekanizmaları bu sahada oldukça yavaş işler. Halbuki sendikaların malik buldukları kollektif müzakere kudreti ve bu sayede işveren karşısında temin eylediği ekonomik eşitlik, kollektif iş mukavelelerin akti suretiyle ücretleri konjonktürün ve fiyatların seyrine çok defalar günü gününe ayarlamak imkânını bulur.

Şu hâlde ekonomik bakımdan kollektif iş mukavelesi herşeyden önce bir muvazene ve teknik ilerleme unsurudur. Zira ücretlere normal bir seviye temin eylemekle millî gelirin artışından bütün sınıfların sosyal adalet normları çerçevesi dahilinde faydalanmalarını sağlamakta ve işverenlere de daha fazla kârı ücretleri kifayetsiz bir seviyede tutmakla değil teknik ilerlemeleri daha yakından takip ederek ve işçi ve işveren münasebetlerine daha insancıl bir veçhe vererek verimliliği artırmada aramaları yolunu göstermektedir.

Sosyal noktai nazardan mülâhaza olunduğu zaman, muslihane müzakereler neticesinde sendikalar arasında imzalanacak kollektif iş mukavelelerinin taraflar arasında kapalı veya açık mücadelelere tercih edilmesi lâzımgelceğinden kimsenin şüphesi yoktur. Serbest ve eşit şartlar içinde yapılan müzakereler işçiler nezdinde mevcudiyeti kolaylıkla müşahede olunabilecek kendini küçümsemek duygusunu bertaraf eder ve bu duygunun ekseriya sebebiyet verdiği şiddet ve hiddet hareketlerini önler. Kollektif iş mukaveleleri işçi ile işveren arasında normal münasebetlerin ve karşılıklı anlayış havasının teessüsüne yardım eder ve işçi ve işverenlerin birbirlerinin menfaat ve noktai nazarları hakkında düşünmeğe ve daha makul hareket etmeğe sevkeder ve alıştırır. Ve bu suretle bertaraf edilmesi mümkün telâkki edilme-yen sınıf mücadelelerinin hikmeti vücudu kalmaz.

İşte böyle barışçı bir karakteri haiz olan ve umumiyetle sendikalar arasında aktolunan ve hususiyle taraflardan birinin daima bir işçi sendikasının olduğu kollektif iş mukavelelerinin bilhassa üzerinde durulmaya değer muhtelif neticeleri vardır. Bu neticeleri işçi, işveren ve umumi ekonomi bakımından mütalâa eylemek mümkündür.

İşçi bakımından kollektif iş mukavelelerinin gözle görünür ilk neticesi, işçilerin maddî durumlarında hasıl olan salâhtır. Bu salâh yalnız ücret seviyelerinde değil diğer çalışma şartlarında da ve meselâ iş müddetlerinde, ücretli yıllık izinlerin tanziminde ve kanunî normların üstüne çıkmasını sağlamakta, terfilerde, işe nihayet verme mehlinde ve sair hâllerde kendini gösterir. Bu gibi maddî avantajların yanında kollektif iş mukavelelerinin biraz evvel işaret eylediğimiz üzere işçinin maneviyatı ve psikolojisi üzerinde derin tesirleri vardır. Filhakika işçi, temsilcileri vasıtasıyla kendisini doğrudan doğruya alâkadar eden çalışma hayatının tanzimine iştirâk eylediğini görmekte ve duymakta ve çalışması ve yaşama seviyesi ile ilgili kararların kendisine empoze değil taraflar arasında müzakere yoluyla taayyün eylediğine kaani olmaktan ötürü mânen tatmin edilmiş olmak imkânını bulmaktadır. Kollektif iş mukavelelerinin sayesinde işçi çalışmakta olduğu teşebbüs içinde neler geçtiğine dair malûmata sahip olmakta ve teşebbüsün hedef ve gidişatını ve kendi işinin bu teşebbüs içindeki yerini bilmektedir. Bu keyfiyet işçinin psikolojik bakımdan tatmini ve binnetice verimliliğinin artması üzerinde derin bir ehemmiyeti haizdir.

İşveren bakımından da kollektif iş mukaveleleri ehemmiyetli faydalar sağlıyan bir vasıtaadır. Bu mukaveleler her şeyden önce teşebbüs içinde barışçı bir işbirliği havasının vücut bulmasına hizmet eder. Filhakika ücretler ve diğer çalışma şartları taraflar arasında ve eşit şartlar altında müzakere olunup tesbit edildiğinden işçi haksızlığa maruz bulunduğu ve çalışmasının hakikî karşılığını elde edemediği duygusundan âzadedir. Yalnız bu olay işçi ile işveren arasında sosyal adalet prensiplerine dayanan bir menfaat birliğinin teessüsüne müessir olur. Diğer taraftan teşebbüsün dahili organizasyonu mevzuunda kollektif iş mukaveleleri tesirli bir rol ifa ederler. Kendi refahlarının teşebbüsün refahına bağlı olduğunu müşahede eden işçiler birçok hususlarda telkinleriyle umumi randımanın artmasına âmil olurlar.

Kollektif iş mukavelelerinin müzakeresi sırasında işçiler ve işverenler, işlerin ve işçilerin acemi işçi, işçi, kalifiye işçi ve saire gibi tasniflerini yaparlar ve derpiş edilen komiteler vasıtasıyla bu işleri devamlı surette ayarlarlar. Bu tasnif ve ayarlamalar işçilerin temsilcilerinin iştirâkiyle yapıldığından işverenler işçilerin devamlı tazyiklerinin hedefi olmak durumundan çıkarlar. Kollektif iş mukaveleleri işçilerin rızasıyla aktolunmuş bulduklarından bunların hükümlerine riayeti sağlaması kolaydır. Bütün bu avantajların yanında kollektif mukavelelerin işveren bakımından arzeylediği başka bir faydada, gayri muayyen bir müddet için teşebbüsün faaliyetini tatil eylemesine müncer olabilecek grevleri önleyebilecek bir uzlaştırma ve tahkim mekanizması derpiş eylemekte olmaları içinde mündemiçtir. Filhakika her kollektif iş mukavelesi taraflar arasında çıkabilecek gerek menfaat gerek tefsir uyuşmazlıklarını halletmek üzere uzlaştırma ve tahkim mevzularında lüzumlu hükümleri ihtiva ederler.

Kollektif iş mukavelelerinin umumî ekonomi bakımından neticelerini mülâhaza edecek olursak diyebiliriz ki bu mukaveleler, bilhassa geniş tatbik sahaları buldukları memleketlerde her meslek ve sanayi branşının umumî ve müşterek çalışma normlarını tesbit ederler. Bir meslek veya bir sanayi branşı için müşterek ve üniform bir çalışma şartları manzumesine sahip bulunmak büyük bir avantajdır. Zira bu takdirde rekabet şartlarının eşitliğini sağlamak imkân dahilinde girebilecek ve bu suretle teşebbüsler kendi lehlerine rekabet avantajları sağlamak için ücret seviyelerinin düşürülmesi çarelerini aramaktan önlenmiş olacaktır. Bu hâl daha iyi organizasyonu ve aynı zamanda işçi, işveren ve müstehlike faydalı olabilecek verimliliğin artırılması çarelerinin derpişinde müessir bir vasıta olarak kendini gösterecektir. Bir memleket içinde verimliliğin ve binnetice istihsal ve millî gelirin artışı hâdisesi her devletin gayelerinden birini teşkil eder.

2 — Birçok memleketlerde işçi ve işveren teşekkülleri ve devlet iş hayatının, ana prensipler dışında hemen her işyerine göre muhtelif tarzlar da tanziminin mahruzları üzerinde müttefiklerdir. Böyle bir sistem bilhassa ekonomik kriz zamanlarında gayri müsavi şartlar altında rekabetlere yer vermiş olmaktan ötürü bazı karışıklıkları da mucip olabilir. Buna mukabil çalışma şartlarını üniformize eden kollektif iş mukaveleleri sayesinde bu gibi karşılıkları bertaraf eylemek mümkün olmaktadır. Gerçi bazı hâl ve şartlar için Devletin müdahalesi bir zaruret olabilir. Fakat birçok meselelerin hallinde ve meselâ bu meyanda ücretlerin tesbitinde, kollektif iş mukavelelerinin oynıyabileceği rolü, devlet kanunlarla veya başka türlü tedbirlerle kolay bir şekilde karşılamaz. Bu sebepten dolayıdır ki sendika hayatının kuvvetli bir şekilde taazzuv eylemiş olduğu memleketlerde ücretler de dahil olduğu hâlde çalışma şartları kısmen mevzuat kısmen de kollektif iş mukaveleleri tarafından tayin edilmişlerdir. Bu iki sisteme ayrılan yer ve bunlar arasındaki koordinasyon memleketlerin sosyal politikalarındaki gelişme seyrine ve işçi ve işveren sendikaları arasındaki mesleki münasebetlerin inkişaf derecesine göre değişmektedir. Bir kısmı memleketlerde işçilerle işverenler arasındaki toplulukla iş münasebetleri o kadar gelişmiştir ki birçok mesleklerde ve sanayii branşlarında çalışma şartları büyük bir ölçüde devletin hiçbir müdahalesi olmaksızın taraflar arasında en teferruatlı bir şekilde kollektif iş mukaveleleri sistemi ile tesbit edilmektedir. İngiltere bunun en karakteristik bir misalini teşkil eder. Bu memlekette çalışma şartları geniş bir nisbette kollektif iş mukaveleleri vasıtasıyla tesis ve tesbit edilmektedir. Meselâ bu memlekette yıllık ücretli izinler hakkında hiçbir mevzuat mevcut değildir. Bununla beraber bütün İngiliz işçileri kollektif iş mukavelelerinin tesbit eylemiş oldukları şartlar dahilinde yıllık ücretli izinlerden faydalanmaktadırlar.

Taraflar yani işçi ve işverenler arasındaki meslekî münasebetlerin ihtiyarî olarak anlaşma, yani kollektif iş mukaveleleri yoluyla tanzim edilmesini tercih eden ve bu nevi mukavelelerin aktine imkân verecek şartları ve zemini hazırlamış bulunan devletler genel olarak, a) çalışma şartlarının gelişmeğe muhtaç olduğu anlaşılan ve kollektif iş mukavelesi sisteminin tatbikine henüz başlanılmadığı bir kısım sanayide ve iş kollarında mevzuatla tesbit yoluna gitmek; b) Devlet müdahalesinin kollektif iş mukavelesi sisteminden daha faydalı olacağına kaani bulunulan bazı hâl ve meseleler için normlar tesis eylemek; c) tahkim sistemleri vasıtasıyla kollektif iş mukaveleleri aktini ve yayılmasını kolaylaştırmak, tedbirlerini almakla iktifa eylemektedirler.

Bu gün birçok memleketlerde devlet, muhtelif ekonomik branşlarda kendi kendilerinin iş ve meslekî münasebetlerini tâyin edecek bir serbestî verecek kollektif iş mukaveleleri sistemi tercih eylemektedir. Devlet umumî ve hususî kanunlarla asgarî normları koyup suistimalleri önleyecek tedbirleri aldıktan sonra, işçilerin hayat şartlarını yükseltmeğe matuf gayretleri bizzat sendikalara bırakmayı daha uygun görmektedir. Zira bu suretle kanunların bağlayıcı ve mütemadiyen değişen sosyal hayata intibak ettirilmeleri güç hükümlerinden âzade kalınmakta ve ilgililer haiz oldukları eşit ekonomik kudret sayesinde iş münasebetlerini serbest bir şekilde tanzim eylemek imkânını elde eylemektedirler. Ancak diğer şartlardan bahseylemeksizin derhal ilâve edelim ki, birçok memleketler kollektif iş mukavelelerinin aktini kolaylaştırmak için kanunî zemini önceden hazırlamak yolunu tercih eylemişlerdir. Ve bu suretle işçi ve işverenlere kollektif iş mukavelelerinin aktinde rehberlikte bulunmuşlardır. Tanzim olunan mevzuat ile kollektif iş mukavelelerinin hukuk içindeki yeri tâyin edilmiş, bu mukavelelerin ne gibi şartlarla muteber olacakları, muhtevalarının ne olacağı, riyeti lâzımgelen neticeleri, kollektif iş mukavelelerinin hükümlerine aykırı şartların mutebersizliği, tatbik sahaları ve bu tatbik sahalarının nasıl genişletileceği, kollektif iş mukavelelerinin nasıl tatbik edileceği, mukavelenin taraflarının kimler olduğu ve taraflara ne gibi vecibe ve mesuliyetler teveccüh eylediği ve ihtilâf hâlinde ne suretle hareket edileceği hususları tesbit olunmuştur. Kollektif mukavele sisteminin pek az inkişaf eylediği ve alışılmadığı memleketlerde bu gibi yol gösterici ve tanzim edici kanunlara hususi bir ihtiyaç vardır.

3 — Kollektif iş mukavelelerinin aktinin imkân dahiline girmesi ve bir memleket içinde gelişebilmesi için muayyen şartların mevcudiyetine lüzum vardır.

Evvelâ işçi ve işveren teşekküllerinin başka bir deyimle sendikaların kuvvetli bir şekilde taazzuv eylemiş olmaları lâzımdır. Bu teşekküller alâkaları en iyi bir surette temsil edebilmeleri için mümkün olduğu kadar yayılmış olmalı ve fazla üyeye sahip bulunmalıdırlar. Müteaddit işçi ve işve-

ren sendikasının mevcut olmasının bir mahzuru yoktur. Ancak kollektif iş mukavelelerinin müsbet ve müessir neticeli olması için bunların hepsinin, hiç olmazsa büyük bir ekseriyetinin müzakerelere katılmış bulunmaları ve önceden peşin hükümlere varılmamış olması lâzımdır. Diğer taraftan sendika idarecilerinin muayyen bir olgunluğu iktisap eylemiş olmaları, karşılıklı müzakere usullerine ve itiyatlarına malik ve müzakere mevzuu olacak meseleler hakkında teknik bir bilgiye sahip bulunmaları ve nihayet taraftar arasında karşılıklı hürmet duygusunun mevcut bulunması icabeder. Müzakerelerin muvaffak olması için tatmini mümkün olmıyan talepler üzerinde ısrar etmemeli, karşılıklı fedakârlık ve tavizlerde bulunulmasının faydalı olduğu bilinmelidir.

İkinci olarak, müzakereler bir kollektif iş mukavelesinin aktine müncer olduktan sonra taraflar yani genel olarak işçi ve işveren teşekkülleri yüklenmiş oldukları taahhütlere riayet etmeli ve üyelerinin de bu taahhütlere riayette bulunmalarını sağlamalıdır. Burada hem verilmiş bir söze hürmet hem de kollektif bir disiplin bahis mevzuudur.

Nihayet üçüncü olarak devlet, icabettiği zaman tarafların serbest olarak girişmiş oldukları taahhütlere riayeti temin maksadiyle müdahalelerde bulunmalıdır. Nasıl hukuken muteber herhangi bir mukavelenin hükümlerine taraftardan birinin riayetsizliği hâlinde mahkemeler veya diğer alâkalı makamlar işe el koymakta iseler, kollektif iş mukaveleleri mevzuunda da devlet kuracağı hususî bir mekanizma yoluyla lüzumu hâlinde gerekli müdahalelerde bulunmalıdır.

II. Ne için memleketimizde kollektif iş mukaveleleri akteilmemektedir

Faydalarına ve bir memleket içinde gerek işveren gerek işçi ve gerek kollektivite bakımından ekonomik, sosyal ve psikolojik ehemmiyetine kısaca temas eylemiş bulunduğumuz kollektif iş mukaveleleri sistemi memleketimizde şimdiye kadar hemen hemen hiçbir tatbik sahası bulmuş değildir. Adana'da, İstanbul, Ankara ve Bursa'da bazı münferit ve mahdut işverenlerle işçi sendikaları arasında akteilmiş olan ve çok basit birer kollektif iş mukavelesi mahiyetini taşıyan mukavelelerin de nasıl işlediği ve ne gibi neticeler verdiği pek bilinmemektedir. Binaenaleyh memleketimizi, bugünkü işçi ve işveren münasebetlerini ve çalışma şartlarının yüksek normlarını taraflar arasında anlaşmak suretiyle tâyin eden ve en müessir bir sosyal politika vasıtası olan kollektif iş mukavelelerinden tamamiyle mahrum telâkki eylemekte bir mübalâğa yoktur. Bu hâl sosyal politika bakımından üzerinde ısrarla durulması gereken bir mevzu teşkil eylemektedir. Birçok hâllerde devlet sosyal politikanın asgarî normlarını tesis ve tesbit eder. Bu normların üstüne çıkmak ancak işçi ve işverenlerin kollektif müzakere yoluyla kendi aralarında anlaşmak suretiyle başka bir deyimle kollektif iş mukaveleleri akteyerek mümkün olur. Meselâ devlet koyacağı mevzuatla ücretli yıllık izin-

lere asgarî bir norm tesbit eyler. Bu normu geliştirmek ve daha yüksek bir seviyeye çıkarmak ilgililere düşer. Asgarî ücretler mevzuunda da aynı mü-lâhazalar variddir. Hâl böyle olunca kollektif iş mukavelelerinin memleketimizde vücut bulup taazzuv edememesinin sebeplerini araştırmak ve alınması mümkün tedbirler üzerinde düşünmek gerekmektedir. Bize göre bu sebepleri aşağıdaki noktalar etrafında toplamak mümkündür.

1 — Sendikaların kifayetsizliği. — Şüpheden âzadedir ki ileri bir sendikalizm her şeyden önce uzun bir tarihî gelişmenin ve bu gelişme içinde birçok zahmetler ve mahrumiyetler bahasına elde olunmuş tecrübelerin bir neticesidir. Bu zaman ve tecrübe unsurunun yanında bir de insan unsuru vardır ki bu da birinciler kadar ehemmiyeti haizdir. İnsan unsurundan kastımız bilgisi, anlayışı, tecrübesi, idealizmi ile şahsî mülâhazalardan sıyrılabilmiş sendika lideridir.

İtiraf eylemek lâzımdır ki bugünkü Türk sendikalizmi bu üç ana unsurdan derece derece mahrumdur. Filhakika memleketimizde sınıf esaslı üzerine müstenit cemiyetlerin yani sendikaların kurulması 1909 tarihli Cemiyetler Kanununun sağladığı sekiz on aylık kısa bir devre hariç, ancak 1946 yılında 1938 tarihli Cemiyetler Kanununun sınıf esasına müsteniden cemiyetler kurulmayacağına dair hükmünün 9. uncu maddeden çıkarılmasından sonra mümkün olmuş ve 1947 tarihli İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri hakkındaki kanunla sendika kurma hak ve hürriyeti tanzim edilmiştir. Binaenaleyh Türk sendikalizmi kâfi bir zaman unsuruna ve bunun bir neticesi olarak yeter derecede bir tecrübe devresine henüz malik olamamıştır. Biraz evvel saydığımız vasıfları haiz liderler de zannımıza göre oldukça mahdut bir adet içinde kalmaktadır. Bu hâl ilk iki unsurun kifayetsizliğinin tabiî bir neticesi telâkki olunmalıdır. Fakat bizce bu son nokta üzerinde işçilerimizin ısrarla durmaları gerekmektedir. Her şeyden önce şu hakikat bilinmelidir ki, sendika şahsî kapris ve mülâhazaların tatmininin bir vasıtası değildir. Kütle nin menfaatinin bahis konusu olduğu yerlerde şahsî mülâhazaların bertaraf olunması bilinmeli ve öğrenilmelidir. Sendikaların kurulup gelişmeleri ve taazzuv eylemeleri için menfaat birliği ve devlet tarafından hukukî zeminin hazırlanmış olması kâfi değildir. Bunların yanında tesanüt fikrinin ve işçilik mesleğine ve binnetice cemiyete hizmet etmenin insan ruhunda yarattığı manevi tatmin ile iktifa edebilmek feragatini göstermek lâzımdır. Batı demokrasilerinin sendikalizm tarihi tetkik olunduğu zaman oralarda sendikacılığın en kuvvetli mesnedinin bu hizmet eylemek arzusu içinde toplandığı kolayca müşahede olunur.

Şüphesiz bir memlekette sendikalizm gelişmedikçe kollektif iş mukavelelerinin imzalanması güç bir duruma girer ve bunun bir neticesi olarak sosyal politikanın her safhasında devletin müdahalesi beklenir. Halbuki daha öncede işaret eylediğimiz üzere kollektif iş mukaveleleri bugünkü ileri sosyal politikaların başlıca vasıtalarından biridir.

2 — İşveren sendikalizminin kifayetsizliği. — Şüphesiz kollektif iş mukavelelerinin vücut bulup taammüm eylemeleri için işçi sendikalarının gelişmiş olması lâzım fakat kâfi değildir. İşçi sendikası mukavelenin bir tarafıdır. Mukavelenin aktinin imkân dahiline girmesi için ikinci bir tarafın mevcudiyetine lüzum vardır. Bu ikinci taraf, mesleği veya bir bölgeyi temsil edebilecek kaabiliyette bir işveren sendikası olacaktır. Bugün memleketimizde müşahede olunan durum şudur ki işverenler sendikalar hâlinde kendi aralarında birleşmek temayülü göstermemektedirler. Halbuki işverenlerimizde sendikalar içinde birleştikleri takdirde müşterek menfaatleri daha iyi bir surette korumak imkânını elde edecekler ve memleket menfaati gözeten bir sosyal politikanın gelişmesine daha iyi bir şekilde hizmet edebilecekler ve işçi sendikaları ile birlikte devletin yardımcısı olacaklardır.

Denilebilir ki kollektif iş mukavelesi akti için işverenlerin sendikalar hâlinde birleşmiş olmalarına lüzum yoktur; zira kollektif iş mukavelelerinin taraflarından birini münferit olarak bir işveren teşkil edebilir. Bu mülâhaza doğrudur. Filhakika bugün kollektif iş mukavelelerine dair bütün kanunlar ve kanun bulunmadığı memleketlerde pratik, münferit bir iş vereni taraf olarak kabul eylemektedir. Ancak mesele birde ekonomik rekabet noktai nazarından mütalâa olunduğu zaman işveren sendikalarının yokluğunun memleketimizde kollektif iş mukavelelerinin akte dilmemesinin başlıca sebeplerinden biri olarak ortaya çıktığı görülür. Filhakika daha önce müteaddit defalar işaret eylediğimiz üzere kollektif iş mukaveleleri birçok hâllerde mevzuatın tesbit eylediği sosyal politika normlarının üstünde normlar tesis ederler. Bu keyfiyet tabîi olarak işverene çalıştırmakta olduğu işçiler lehine kanunların tesbit eylediği malî vecibelere ilâveten yeni vecibeler tahmil eder. Bu yeni malî vecibeler maliyet üzerinde tabiatıyla tesir ederler. Binaenaleyh soslay bir anlayış göstererek işçileriyle kollektif iş mukavelesi akteylemiş bulunan bir işveren böyle bir akitte yalnız kaldığı takdirde aynı iş kolundaki diğer işverenlere karşı rekabet bakımından daha az avantajlı bir durumda kalacaktır. İşte bu rekabet eşitsizliği endişesi, işverenlerimizi münferit olarak işçi sendikaları ile kollektif iş mukavelesi akteylemekten alıkoyan sebeplerden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Eğer işverenlerde sendikalar hâlinde teşkilâtlanırdaki bütün bir iş koluna yahut bir bölgeye şâmil kollektif iş mukaveleleri akteylemek arzu ve temayülünü gösterecek olurlarsa bahis mevzuu eylediğimiz rekabet musavatsızlığı endişesi ve engeli kendiliğinden bertaraf edilmiş olur. Şu halde her ne sebep ve mülâhaza ile olursa olsun işveren sendikacılığımızın kifayetsizliği, kollektif iş mukavelelerinin memleketimizde taammüm edememesinin ikinci bir sebebi olarak ortaya çıkmaktadır.

3 — Kanunî mesnedin bulunmayışı. — Memleketimizde kollektif iş mukaveleleri sisteminin taammüm edemeyişinin üçüncü bir sebebi de bu mukavelelerin aktini, tatbikini, teşmilini kolaylaştıracak, müeyyide altına ala-

çak mevzuatın bulunmayışıdır. Gerçi Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddeleri umumî mukavele adı altında kollektif iş mukavelelerinin taraflarından, yazılı olması mecburiyetinden, devam müddetinden ve kollektif iş mukavelelerine aykırı olarak yapılacak münferit hizmet mukavelelerinin batıl olacağından bahseylemekte ve 1947 tarihli Sendikalar Kanunu da sendikaların üyeleri adına genel sözleşmeler aktedebileceklerini ifade eylemektedir. Fakat oldukça mudil ve teferruatlı bir mekanizmaya malik kollektif iş mukaveleleri sistemini bu umumî ve lakonik hükümlere istinat ettirmek bugün mümkün değildir. Esasen Medenî Kanunumuzun memleketi olan İsviçre'de de bu keyfiyet çoktan takdir edilmiş ve kollektif iş mukavelelerine ait hususî mevzuat tedvin olunmuştur. Binaenaleyh burada kollektif iş mukavelelerinin kanunî mesnedini hazırlamak devlete düşmektedir. Esasen devlet, Teşkilâtlanma ve kollektif müzakere hakkı prensiplerine dair 98 numaralı milletlerarası Çalışma Sözleşmesini 8.8.1951 tarihinde 5834 sayılı kanunla onamış bulunmakla böyle bir vecibe altına da girmiş bulunmaktadır. Filhakika adı geçen sözleşmenin 4. ncü maddesi aynen şu hükmü ihtiva eylemektedir: «Çalışma şartlarını kollektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyarî müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu hâlinde millî şartlara uygun tedbirler alınacaktır.» Şu hâlde devlet uygun göreceği muhtelif tedbirlerle kollektif iş mukavelelerinin aktini kolaylaştırmalıdır. Devlet yönünden mütalâa edildiğinde bu tedbirlerin başında bizce kollektif mukavelelerin mevzuatla tanzimi keyfiyeti gelmektedir. Filhakika bugün hemen bütün memleketlerde kollektif iş mukaveleleri şu veya bu şekilde mevzuatla tanzim edilmiş ve devlet bu suretle rehberlik eylemiştir. Kollektif iş mukavelelerinin henüz taammüm etmediği ve mekanizmasının iyice bilinmediği memleketlerde bu rehberliğe hususiyle ihtiyaç vardır. Mevzuat kollektif iş mukavelesinin tarifini yapmalı, kimlerin taraf olabileceğini tâyin ve muhtevasını tesbit eylemeli, hangi şartlar dahilinde bir kollektif iş mukavelesinin muteber sayılabileceğini, nasıl ve ne gibi hâllerde devlet tarafından mukavele ile doğrudan doğruya ilgili olmayan işçi ve işverenlere de teşmil edilebileceğini ve taraflar için uyulması mecburi neticelerin neler olacağı tâyin edilmelidir. Memleketimizde bu hususları derpiş ve tanzim eden mevzuat tedvin edilmemiştir. Ancak İş Kanununda mevcut olmakla beraber şimdiye kadar tatbikatına tevessül edilmemiş bir yol bizde de kollektif iş mukavelelerinin aktini imkân dahiline sokar ve taammümünü sağlayabilirdi.

Bilindiği üzere İş Kanununun 86 ncı maddesinin B) bendi hakem kurullarının kesinleşmiş kararlarını teşmil selâhiyetini hükümete vermektedir. Adı geçen B) bendi aynen şu hükümleri ihtiva eylemektedir: «Ekonomik ve sosyal bakımlardan fayda veya zaruret görüldüğü takdirde İktisat Vekâleti (şimdi Çalışma Vekâleti) tarafından yapılacak teklif üzerine, herhangi bir

işyerinde çıkmış olan (toplulukla iş ihtilâfı) için bu fasıl hükümlerince kesinleşerek o işyerinde tatbik edilen iş şartlarının, aynı vaziyette bulunan ve kendi çevrelerinde iş ihtilâfı henüz çıkmamış olan diğer işyerleri hakkında dahi teşmil edilmesine İcra Vekilleri Heyetince karar verilebilir. Böyle bir kararın hükmüne, ilgili işyerlerindeki işverenlerle işçilerin inkiyat etmeleri mecburidir.» Görülüyor ki mahdut porteli ve sahalı birer kollektif iş mukavelesine çok benzeyen hakem kurulları kararlarını muayyen bir mesleğe veya bölgeye teşmil etmek hükümetin selâhiyeti dahilinde bulunmaktadır. Fakat her nedense şimdiye kadar bu yola müracaat eylemek suretiyle ücretleri konjonktürünün seyrine ayarlamak imkânı araştırılmamıştır.

4 — Grev hakkının tanınmamış olması. — Yukarda saydığımız kifayetsizlikler bertaraf edilseler memleketimizde kollektif iş mukavelelerinin akti imkân dahiline girer mi? Şüphesiz hayır. Kanunlar genel olarak kollektif iş mukavelelerine ait yukarıda müteaddit defalar temas etlediğimiz muhtelif hususları tanzim ederler ve bazı hâllerde bu mukavelelerin tatbik sahalarını ve hangi hâller ve şartlar içinde taraf teşkil eylemeyen üçüncü şahıslara da teşmil edileceği hususunu tâyin ederler; fakat tarafları kollektif mukavelelerin aktine icbar eylemezler. Hâl böyle olunca işverenleri, çalışma şartlarının kanunla tesbit olunan normları üzerinde normlar kabulüne sevkedecek bir vasıtanı mevcudiyetine lüzum hasıl olur. Bu vasıta grev hakkının tanınmış olduğu memleketlerde grev tehdididir. Filhakika genel olarak kollektif iş mukaveleleri ya bir grev tehdidi veya grev sonunda, taraflar arasında norm ücret ve çalışma şartlarını tesbit eden vesikalardır. Memleketimizde grev hakkı henüz tanınmamış olduğuna göre işverenleri kollektif iş mukaveleleri aktine sevkedecek başlıca vasıta mevcut değildir. Binaenaleyh grev hakkının yokluğu, kollektif iş mukaveleleri sisteminin memleketimizde taammüm edememesinin dördüncü bir sebebi olarak ortaya çıkmaktadır.
