

AVUSTURYA'DA İŞ İLİŞKİLERİNİN DÜZENLENMESİ*

Prof. Dr. Theodor Tomandl

Çeviren: Dr. İrfan YAZMAN

1. Giriş

Çalışma yaşamının örgütlenmesi modern sanayi devletinde merkezî önem taşıyan toplumsal bir sorundur. Heryerde aynı teknik sorunlar ortaya çıktığı halde, bunların çözülmesi için başvurulan yollar devletten devlete oldukça belirli bir biçimde değişiklik göstermek tedir. Bunda ulusal tarihin olduğu kadar, esaslî ve topluma egemen olan düzenleme tasavvurlarının da izlerini bıraktığı görmezlikten gelinemez. Nihayet içinde bulunulan zamanın anayasa ve özel hukuk düzeninin genel ilkeleri de iş ilişkilerinin düzenlenmesine ışık tutmaktadır. Bu yüzden, ülkeden ülkeye doğrudan yapılacak bir karşılaştırma güçlük gösterir. Ne var ki, yabancı bir düzene biçim veren ilkelere nüfuz etmek, bir kimsenin kendi ülkesinin sorunlarına karşı göstereceği anlayışı önemli ölçüde arttırabilir. Bu anlamda olmak üzere, Avusturya sistemine bir bakışın sizler için bir parça yararlı olabileceğini umuyorum. Açıklamalarımı yaparken, somut çalışma koşullarının Avusturya'da nasıl olduğunu, başka bir deyişle, saat ücretlerinin ve aylıkların ne kadar olduğunu, ya da çalışma sürelerinin ne uzunlukta olduğunu, yıllık ücretli izin hakkının ne kadar olduğunu ya da hastalanan bir işçiye işverenin ne kadar bir süreyle ücretini ödemeğe devam ettiğini belirtmenin daha az ilginç olacağını sanıyorum. Çok daha önemli olanı, bu düzenlemelerin *nasıl* yapıldığı, iş hukukundaki standartları *kimin* koyduğu ve bunlar için *hangi* düzenleme araçlarının elde bulunduğudur. Bu yüzden konferansımın ağırlık merkezini bu sorunlar oluşturacaktır.

II. Sosyal taraflar ortaklığı

Çalışma koşullarının artık eskiden olduğu gibi münhasıran işveren ile iş arayan bir işçi arasındaki bireysel anlaşmalarla ya da devle-

* A.Ü. Hukuk Fakültesi'nde 29.4.1982 günü verilen konferansın çevirisidir.

tin yaptığı düzenlemelerle saptanmaması tüm modern devletler için belirleyici özelliktedir. Bu ikisi arasında, daha çok işverenlerin ve işçilerin çıkarlarını temsil eden kuruluşlar aracılığıyla orta düzeyde bir düzenlemede bulunma olanağı her yerde girmiş bulunmaktadır. En büyük önemi de giderek bu orta düzey ve burada yürütülen görüşmeler (collective bargaining) taşımaktadır. Avusturya sistemini anlayabilmek için önce bu orta düzeye yakından bakmak gerekir.

Avusturyalı olmayan bir gözlemcinin hiç alışık olmadığı birşey derhal dikkatini çekecektir. Alışık olduğu işçi sendikaları ile işveren birliklerinin yanında, bu biçimleriyle tanımadığı ve işlevleri ile varoluş nedenleri kendisine şüpheli görülen başkaca kuruluşlarla karşılaşacaktır. Bunlar kendilerine oda adı verilen kuruluşlardır, öncelikle işçi odaları ve ticaret odaları. Bu odalar devlet tarafından belirli meslek grupları için ayrı yasalarla kurulmuş çıkar temsilcilikleridir. İsteyip istemediklerine bakılmaksızın o meslek mensuplarının tümü bu odaların otomatik olarak aidaatla yükümlü üyeleridir. Bu kuruluşlar seçimle gelen meslek grubu temsilcileri tarafından devlet gözetimi altında yönetilir; görevleri özellikle bu meslek grubunun çıkarlarını dile getirmek, dış ilişkide sosyal karşı tarafa, devlete ve kamuoyuna karşı temsil etmektir. Bunların yanında sendikalar gibi ihtiyari kuruluşlar yer alır; bunlar devlet tarafından kurulmadıkları gibi üyeleri de ihtiyari olarak katılan ve üyeliklerini ihtiyari olarak sürdüren kimselerdir. İhtiyari ve kanuni çıkar temsilciliklerinin böylesine yanyana bulunuşu nasıl mümkün olmaktadır ve bu ikiliğin altında yatan anlam nedir? Bu soru ancak tarihsel gelişmeye bir bakışla cevaplandırılabilir,

Yeni türdeki birliklerin ortaya çıkışı 19. yüzyıla kadar uzanır. Önemli olan işçi sendikalarındaki gelişmedir. Sendikalar ancak o zamana kadar varolan birlikler kurma yasağının (1867) ve grev yasağının (1870) kaldırılmasından sonra işçilerin ihtiyari birlikleri olarak gelişme gösterebilmişlerdir. Bunlar önceleri sanayi bölgelerinde yerel birlikler olarak ortaya çıkmış daha sonra büyük birlikler halinde birleşmişlerdir. Bu birleşmelerde kısa zaman sonra sendikaların siyasal mesajları birleştirici bağ olarak görünmeye başlamıştır. Nihayet bu yüzyılın başında, birbiriyle zorlu bir yaşama savaşımı içinde bulunan, biri sosyalist, biri hıristiyan ve biri de milli nitelikli olmak üzere üç büyük sendika birliği oluşmuştur. İşçilerin bu örgütlenme çabaları karşısında işverenler de hareketsiz kalmadılar. Bunlar da ihtiyari birlikler halinde birleştiler, bu birlikler de daha üst düzeyde birlikler

oluşturdular; ancak bütün bunlar siyasal değil mesleki ve bölgesel açılardan hareketle yapıldı. Zamanla işçi sendikaları ve işveren birlikleri çalışma koşullarını düzenlemek için giderek daha sık bir ağ oluşturacak biçimde toplu iş sözleşmeleri yaptılar. Girişimciler zaten 19. Yüzyıl ortalarındanberi, yasayla, kurulmuş olan ticaret odalarında ekonomik çıkarlarını temsil eden bir foruma daha sahiptiler. Ticaret odası, kamuoyuna ve hükümete karşı girişimcilerin sözcüsü olarak ortaya çıkıyor ve üstüne üstlük parlamentoya milletvekili göndermek hakkına sahip bulunuyordu. Ticaret odası, iş ilişkileri ile uğraşmıyordu. İşçiler seçme hakkından yoksun buldukları için, özellikle işverenler gibi temsilcilerini parlamentoya gönderebilmek amacıyla, ticaret odaları örneğine uygun olarak kendi odalarını kurmayı boşuna isteyip duruyorlardı,

Ancak monarşinin yıkılmasından ve Avusturya Cumhuriyeti'nin kurulmasından sonradır ki 1920 yılında sendikaların bu arzusu yerine getirildi ve her federe devlette işçilerin otomatik olarak intisap ettikleri bir işçi odası kuruldu. Ne var ki o tarihte zaten işçiler seçim hakkına sahip olmuş ve kendi büyük partileri (Sosyaldemokrat Parti) ile Parlamento'da temsil edilmiş bulunuyorlardı. Böylece işçi odalarının işlevi daha çok, yarışma halindeki sendika hareketine bir eşgüdüm getirmek oluyordu. Aynı o tarihlerdeki ticaret odaları gibi bunlar da toplu iş sözleşmeleri yapmıyorlardı.

1933 ile 1938 arası Hıristiyan-Sosyal Hükümet Parlamento'nun feshinden sonra bir korporasyonlar devleti kurmaya çalıştı, öteki partileri kapattı ve otoriter bir yönetimde bulundu. Feshedilen eski sendika hareketlerinin yerine yeni bir tekdüze sendika konuldu. Alman birliklerinin ülkeye girmesiyle bu deney son buldu ve Avusturya, Büyük Alman İmparatorluğu'nun bütünleyici parçası haline getirildi. Kurumları yıkıldı ve yerlerini nasyonal sosyalist alman kuruluşları aldı. O zamana kadar birbirine düşman olan kampların önderleri bu kez siyasal düşüncelerinden dolayı hep birlikte takibe maruz kaldılar veya asker olarak omuz omuza savaştılar ya da nasyonal sosyalist temerküz kamplarında tekrar karşılaştılar. Burada insanlar arasında gelecek için önemli temaslar başladı. 1945 yılında Avusturya'nın kurtuluşundan sonra eski sendika hareketlerinden hayatta kalan önderler Nazi rejimi sırasında paylaştıkları ortak yazgı karşısında birbirine rakip örgütlerin yeniden kurulmasından vazgeçmek ve tekdüze bir sendika kurulması deneyini göze almak kararını verdiler . Böylece daha Avusturya Devleti'nin resmen yeniden kuru-

luşundan önce partilerüstü nitelikte Avusturya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Österreichischer Gewerkschaftsbund=ÖGB) kuruldu. Bu konfederasyon, o tarihte serbest bırakılmış olan üç siyasal yön (Sosyalistler, Halk Partisi, Komünistler) yandaşlarına eşit biçimde açık tutulacaktı. ÖGB'nin organlarının bileşimi sonradan işçiler arasında siyasal öncelikler doğrultusunda değişikliğe uğradı ise de, tekdüze sendika ilkesine bugüne dek bağlı kaldı.

İşveren tarafında ticaret odaları örgüt biçimi olarak Dünya Savaşı sonrasına dek hayatta kaldılar. Bunlar nasyonal sosyalist unsurlardan temizlenip, girişimcilerin iş ilişkileri sorunlarında da temsiliyi üstlendi. Bu iki örgütün yanında başkaca birlikler de ortaya çıktılar. Böylece işçi odaları yeniden kuruldu. Buna karşılık bugüne dek, dar bazı meslek alanlarıyla sınırlı birlikler dışında, ÖGB'nin yanında başkaca işçi sendikaları ortaya çıkmamıştır. Girişimciler tarafından dernek kurma işi canlılık gösteriyordu. Ekonominin çok çeşitli dallarında çok sayıda ihtiyarî girişimci birlikleri ortaya çıktı; ancak bunların faaliyeti çoğu kez üyelerinin ekonomik çıkarlarını korumakla sınırlı kalıyordu. Bu birliklerden en önemlisi Avusturya Sanayicileri Birliği'dir. Tüm federe devletlerde yasayla kurulan ve bağımsız tüm tarım ve ormancıların zorunlu üye oldukları tarım odaları büyük önem kazandılar. Bunlara iki federe devlette işçiler de mensup olup öteki federe devletlerde kendi tarım işçileri odaları bulunmaktadır. Yetki paylaşımı nedenlerinden dolayı federal devlet düzeyinde bir örgüt kurulmadığı için tarım odaları, Avusturya Tarım Odaları Başkanlar Konferansı adı altında bir dernek halinde birleşmişlerdir. Gerçi bu birliklerin hepsi partilerüstü örgütlenmiştir, ama herbirinin üyelerinin çoğunluğu belirli bir partinin sempatisanıdır. Nitekim ÖGB ve İşçi Odaları, Sosyalist Parti'ye; Ticaret Odaları ile Tarım Odaları da Halk Partisi'ne açıkça yakınlık duyarlar. Bu bakımdan bu dört örgütün Avusturya'daki sosyal tarafları temsil edici nitelikleriyle tanınmış olmaları akla yakındı.

Bu birliklerin işbirliğinin çeşitli kökenleri vardır. Bazıları savaş öncesine dek uzanır. Ama asıl önemlisi 1945'ten sonra ortak sorunların açıkça öncelik kazanmasıydı: yapılacak iş, savaşın yıktığı ekonomiyi yeniden kurmak ve işgal kuvvetlerinin baskısına karşı direnmekti. Meydan okuyan başka bir sorun da, 1955 yılında işgal birliklerinin çekilmesiyle sona ermeyen enflasyonla başa çıkmaydı. Bu sorun, bu dört birliğin 1947'de gayriresmi olarak sürekli bir ortak ekonomi komisyonu kurmasına yol açtı. Komisyonunda beş adet fiyat ve ücret

anlaşması kabul edildi. Bunlara birlik üyelerince uyulması gerekiyordu. 1951'de Federal Hükümet bu Komisyon'u kendisinin de katıldığı resmî bir Ekonomi Direktörlüğü'ne dönüştürdü. Hemen bir yıl sonra Anayasa Mahkemesi bu kuruluşu anayasaya aykırı buldu, çünkü bu kurumlarla Federal Anayasa tarafından öngörülmeleyen bir devlet erki merkezi yaratılmış oluyordu. 1957'de ÖGB'nin Başkanı Böhm'ün ve fiilen Federal Ticaret Odası'nı da temsil eden o zamanki Federal Başbakan Raab'ın girişimleriyle ve Federal Hükümet'in de katılımıyla yeniden gene gayriresmî ve ihtiyarî bir işbirliği kuruldu. Bir centilmen anlaşmasıyla "Fiyat ve Ücret Sorunları Eşit Üyeli Komisyonu" kuruldu, Kararlar ancak oybirliği ile alınabilecekti. Bu komisyon da fiyat gelişmelerini frenleyecek ve ücret politikasını koordine edecekti. Ancak Komisyon'un elinde doğrudan uygulayacağı yaptırımlar bulunmuyordu, etkisi yalnızca katılan birliklerin otoritelerine bağlıydı. Girişimci birlikleri üyelerini ancak Komisyon'un izin verdiği zamanda ve ölçüde fiyat artışlarında bulunmakla yükümlü kılmaktaydılar. İşçi sendikaları ücret pazarlıklarına başlamadan önce Komisyon'un iznini almakla ve görüşmelerin sonucundan Komisyon'a bilgi vermekle yükümlüydüler. Zamanla tek bir dolaylı yaptırım getirildi: bir girişimci ya da girişimciler birliği Eşit Üyeli Komisyon'un oyun kurallarına uymayacak olduğunda, belirli fiyatlar resmi fiyat düzenleme kapsamı içine alınabilecekti. 1963'de bu komisyon'un üçüncü alt komisyonu olarak Ekonomik ve Sosyal Sorunlar Danışma Kurulu kuruldu. Danışma Kurulu buna katılan birliklerin devletin ekonomik politikası hakkındaki ortak analizlerini ve önerilerini hazırlayacaktı. Böylelikle fiyat ve ücret politikasının dar çerçevesi aşılmış ve birliklerin toplam ekonomi politikasına katılma hakları belgelenmiş oluyordu. Birlikler giderek kabul etmiş oluyorlardı ki, gelir durumu ilk planda ulusal ekonominin faktörlerindeki gelişmeye bağlıdır. Bu nedenle çoğu kez birliklerin ücret ve fiyat anlaşmalarının, ortak görüşmelerde saptanan bütçe, yatırım, kredi, ticaret, işgücü piyasası, gümrük ve rekabet politikaları ile de tamamlandığı oldu.

Hükümet ve Parlamento bununla da yetinmeyip büyük birlikleri ekonomik ve sosyal politika alanlarındaki çok sayıda danışma kurullarına çağırarak bunların kararların hazırlanma evresine katılmalarını sağladılar. Bu birliklerin iş mahkemeleri ve sosyal sigortaların hakem heyetleri için meslekten olmayan yargıçlar önerme hakları da bulunmaktadır. Ayrıca bunlar sosyal sigorta kurumlarının yönetim organlarının üyelerini de atamaktadırlar. Gene de en önemli olanı, bu birliklerin temsilcilerinin sürekli olarak biraraya gelmeleridir. Özel-

likle birlik başkanları düzenli aralarla hem birbirlerini hem de ekomiyle ilgili hükümet üyelerini görmekte ve sürekli bir deneyim ve düşünce alışverişinde bulunabilmektedirler. Böylece önemli tüm konular üzerinde vaktinde bilgi sahibi olmakta ve cephele henüz katılaşmadan önceki bir zamanda, oluşum halindeki çekişmelerin ortadan kaldırılması için prestijlerini ortaya koyabilmektedirler. Ne var ki Avusturya deneyiminin gösterdiği üzere böyle bir sistem ancak, birliklerin başında kendi saflarında yüksek saygınlığa sahip ve işbirliğine hazır önemli kişiliklerin bulunması halinde işleyebilir. Birlikler şimdiye dek bu tür bir personel seçimini başarmışlardır. Burada bir kez daha aynı kişide birden çok işlevin birleştiğine işaret olunmalıdır. Şimdiki İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Benya, aynı zamanda Sosyalist Parti'nin önde gelen yöneticilerinden biridir ve Avusturya Millet Meclisi'nin başkanlığı görevini de yürütmektedir. Federal Ekonomi Odası'nın Başkanı Sallinger ise, aynı zamanda hem Millet Meclisi üyesi hem de Halk Partisi'nin önde gelen adamlarındandır. Sonuca etkili olan en önemli husus, her ikisinin de tüm politik ve koalisyona ilişkin sınırların da üstüne çıkarak birbirlerini takdir etmeleri ve karşılıklı konuşmalarında birbirlerini anlamalarıdır.

Sosyal taraflar ortaklığı dediğimiz bu üslubun sonuçlarını ölçüp tarttığımızda görünen odur ki, katılan birlikler bu üslup aracılığıyla üyeleri için bir cepheleşme politikasına göre çok daha çoğunu elde etmişlerdir. Bu üslup hiçbir birliğin kendi hedeflerini açıkça ifade etmesine ve bunun gerçekleşmesi için hareket etmesine engel olmamıştır. Birlik gene de toplu pazarlığa karar vermişse bunun arkasında yatan düşünce şu olmuştur: karşı tarafa çıkarı olan alanda ödünler vermekle insan çoğu kez kendi çıkarlarını daha kolay elde edebilir. Birkaç kez sosyal taraflar sorunların çözülmesinin devlet tarafından üstlenmesini başarmışlardır; devlet de örneğin vergileri düşürerek ücret artışlarını çekici hale getirmiştir. Öte yandan sosyal taraflar ortaklığı etkili üst düzey görevlilerine sosyal sorumlulukları konusunda uyanık bir bilinç aşılamıştır. Bu bakımdan kamuoyu önünde girişimci yöneticilerinin çıkıp da girişimcilere ihtiyatlı bir fiyat politikası çağrısında bulunmaları ve sendika önderlerinin de sendikaları ölçülü bir ücret politikası izlemeye çağrılmaları hiç de alışılmadık birşey değildir. Ara ara birliklerin, uzun vadeli başarılar lehine kısa vadeli avantajlardan vazgeçtikleri de olmaktadır. Örneğin 1973'de sosyalist hükümetin işletmelerde işçilerin yönetime katılması konusundaki yeni düzenleme tasarısını tümüyle desteklemek ve işletmelerdeki etkisini önemli ölçüde

genişletmek ÖGB'nin elinde bulunuyordu. Ama bu program işverenleri tümüyle karşısına almıştı. Bu nedenle ÖGB, işverenlerle tasarıdan bazı şeylerin çıkarılması sonucunu doğuran bir uzlaşmaya varmaya karar verdi. Bunun üzerine yasa Parlamento'dan mutabakat halinde geçebildi. Bununla ÖGB, bir sonraki genel seçimlerde siyasal tabanda bir heyelan bile olsa yasanın temel çizgilerinde bir tehlikeyle karşılaşmamasını elde etmiş oldu.

İşçi sendikaları yıllar boyunca çalışma koşullarında esaslı düzeltilmeler, daha yüksek ücretler ve sosyal güvenliğin cömertçesine genişletilmesini sağladılar. Öte yandan işverenler kendileri için özel bir duyarlık taşıyan alanlara yapılabilecek müdahaleleri önleyebildikleri gibi, bazı ekonomi politikası konularında işçi sendikalarının desteğini kazandılar ve çalışma yaşamındaki savaşın araçlarına başvurulmasından büyük ölçüde uzak kaldılar.

III. İşçi sendikaları, ticaret odaları ve işçi odaları

Bu genel bakıştan sonra iş ilişkilerinin biçimlendirilmesinde en önemli rolü oynayan birlikleri, özellikle Avusturya İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu ve Ticaret Odaları Örgütü'nü daha yakından ışığa tutmak gerekir.

Avusturya'daki en güçlü birlik *Avusturya İşçi Sendikaları Konfederasyonu*'dur. Bu konfederasyon hür dünyanın en merkezi sendika birliklerinden biri sayılır. Bu hukuki yapısının bir sonucudur. ÖGB dernek olarak kurulmuştur. Tüzüğüne göre 15 meslek sendikası sadece ÖGB'nin bağımlı organları olup hukuken kendi adlarına değil yalnız ÖGB'nin adına hareket edebilirler. Buna paralel olarak ÖGB tüzüğüne göre bunların iç kuruluşlarını ve faaliyetlerini kontrol etmek hakkına sahiptir. Uygulamada ise bunlara en geniş bağımsızlığı tanımaktadır. Meslek sendikaları gerçi üye kabul edebilmektedirler, fakat bunlar yalnız ÖGB ile üyelik ilişkisi içinde bulunurlar. Aidatları da ÖGB saptar ve yönetir. ÖGB'nin üst düzey yönetimi gücünü nihayet bu kuruluşta ilke olarak doğrudan seçimler yapılmamasından da alır. Yönetim organlarındaki görevler bir uzlaşma sonucu olarak siyasal fraksiyonlara dağıtılır. Buna İşyeri Danışma Kurulları seçimleri ile İşçi Odaları seçimlerinin sonuçları yön verir. Bu bakımdan da görevlilerin seçimi aşağıdan yukarı doğru olacağına bunun tam tersinedir. ÖGB bu örgütlenme biçimi yüzünden ara ara dışarıdan hücumu uğradığı halde, üyeleri bu durumdan hoşnut gözükmemektedir.

ler. ÖGB'nin üye sayısı olağanüstü yüksekliktedir - Avusturyalı işçilerin yaklaşık % 60'ı -, üyelikten ayrılmaya seyrek rastlanır, sendikal hareketlerde katılma oranı yüksektir ve sendika politikasına aykırı düşen grevlere fiilen hiç başvurulmaz.

Sendika üst yönetiminin açıklanan bu önemine karşın günlük faaliyetlerde 15 meslek sendikası ön planda rol oynarlar. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerini yürüten ve ücret politikasını belirleyen bunlardır. ÖGB ilke olarak, meslek sendikalarını sanayi iş kolu denilen ilkeye uygun olarak örgütlemeyi yeğlemiştir. Bunun anlamı şudur: ekonominin belirli bir dalındaki tüm işçiler, hangi faaliyeti somut olarak icra ettiklerine bakılmaksızın tek bir işkolu sendikasında birleştirilirler. Örneğin Metal, Madencilik ve Enerji Sendikası'na makine fabrikalarında çalıştırılan tüm işçiler, buralarda çalışan kapıcılar, elektrikçiler, şoförler, alet yapımcıları ve temizlik personeli de dahil olmak üzere mensupturlar. Bu bakımdan Avusturya'da aynı işkolundaki çeşitli işçi kategorileri arasında çıkan uyuşmazlıklar dışarıya sızmaz. Bu uyuşmazlıklar daha önce işkolu sendikasıncı giderilir. Gerçi bir işkolu sendikası içinde mesleğe göre alt bölümler vardır, ama bunlar ancak önemsiz derecede bir bağımsızlığa sahiptir. Sanayi işkolu ilkesinin tek istisnası vardır. Müstahdemlere mahsus olmak üzere iki meslek sendikası kurulmuş olup bunlardan özel müstahdemler sendikası, son yıllarda üye sayısı en yüksek olan meslek sendikası haline gelmeyi bile başarmıştır. Bu işçi ve müstahdem ayırımı bizi ileride ayrıntılı

Avusturya İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun üye durumu
1980 sonu

	Üye Sayısı	Yüzde Oranı
1. Özel müstahdemler ¹	338.290	20.4
2. Kamu hizmetleri ²	193.716	11.7
3. Yerel yönetim hizmetlileri ²	158.647	9.5
4. Sanat, iletişim araçları, serbest meslekler ¹	16.584	1.0
5. İnşaat, ağaç işleri	197.575	11.9
6. Kimya	64.824	3.9
7. Demiryolcular ²	117.464	7.1
8. Baskı, kağıt	24.280	1.5
9. Ticaret, Taşıma, Ulaşım	35.330	2.1
10. Otel, lokanta, kişisel hizmetler	43.378	2.6
11. Tarım ve orman işleri	20.679	1.2
12. Besin maddeleri ve keyif verici maddeler	46.079	2.8
13. Metal, Madencilik, Enerji	273.841	16.5
14. Tekstil, Giyim, Deri	60.224	3.6
15. Posta ve haberleşme hizmetlileri ²	70.074	4.2
	1.660.985	100.0

1) Müstahdem

2) Kamu hizmetleri

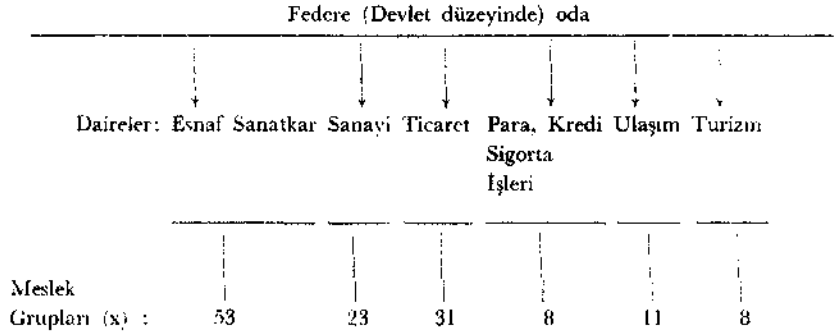
biçimde meşgul edecektir. Bu örgütsel ayırım, büro personeli ile atölye işçilerinin farklı çıkarlarının birbirinden etkilenmeksizin savunulabilmesi sonucunu doğurmuştur. Bu suretle ÖGB, müstahdemlerin - başka devletlerde yapılmış olduğu gibi - yeni rakip sendikalar kurmalarını önlemiştir. Kamu hizmetlerinde çalışanların çıkarlarını dört meslek sendikası korumaktadır.

ÖGB, federe devletler düzeyinde şubeler de kurmuştur, fakat Avusturya'da işletme ya da teşebbüs düzeyinde sendika (işyeri sendikası) yoktur. İşletmelerdeki sendika üyeleri gerçi kendi aralarında gevşek temaslarını sürdürürlerse de sabit bir örgüt biçimi yoktur. İşyeri Danışma Kurulu üyeleri hukuken sendikalardan tamamen ayrıdır.

En önemli girişimci birliği *Ticaret Odaları Örgütü*'dür. Tam adı "özel girişim odaları" olan bu örgüte, altı daire halinde (ticaret, esnaf-sanatkâr, sanayi, ulaşım, turizm, para-kredi-sigorta işleri) ve tarım ve orman işleri ile bazı serbest meslekler dışında ülkenin tüm ekonomi girişimleri üyedir. Her federe devlette sözü geçen altı daireden oluşan bir oda kurulu olup, bu da çok sayıda meslek gruplarına ayrılır. Federe devlet düzeyindeki bu dokuz oda federal oda halinde birleşmiş; bu da altı federal daire ile meslek birliklerine bölünmüştür. Federe devlet düzeyindeki odalar, federal oda, meslek grupları ve meslek birliklerinden herbirinin tüzel kişiliği vardır. Bu bakımdan Viyanalı bir kahveci yasadan dolayı kendi Viyana Meslek Grubu'nun, Viyana Federe Devleti Odası'nın, kendi mesleğindeki Avusturya Meslek Birliği'nin ve Federal Oda'nın üyesidir.

Bu karmaşık örgüt biçimi, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra o zamana dek bağımsız olan meslek örgütlerinin ticaret odası içine alınması ve bunların bütün Avusturya için üst bir kuruluş altında toplanması ile ortaya çıkmıştır. Bu yapı bir yandan her branşın kendi sorunlarını gerek bölgesel olarak gerek tüm Avusturya düzeyinde dile getirebilmesini, öte yandan çeşitli ekonomi kollarının kısmen çok farklı olan çıkarlarının gerek federe gerek federal devlet düzeyinde uzlaştırılabilmesini sağlayacaktır.

Ticaret odaları ve bunların kısmi örgütleri toplu iş sözleşmesi yaparlar ve üyelerini iş mahkemeleri önünde temsil ederler. Bunun dışında işçi odalarının işçi kesiminde icra ettikleri işlevlerin aynı ticaret odaları girişimciler kesiminde yaparlar. Girişimcilerin tümünün zorunlu üye oluşu sonucu, Avusturya ekonomisinin yapısına uygun olarak ticaret odalarının politikasında küçük ve orta büyük-

Ticaret Odalarının Yapısı:

(x): Meslek gruplarının hepsi bütün federe devletlerde kurulmuştur.

Federal (Devlet düzeyinde) oda 9 federe (devlet düzeyinde) oda

↓
6 Federe Daire herbirine 9 federe daire

↓
134 Meslek birliği herbirine 9 meslek grubu

lükteki işletmelerin çıkarları özellikle vurgulanmaktadır. Ticaret odaları içerisinde çıkarların denkleştirilmesinin güçlüğü ve devlet gözetimi altındaki kamu tüzel kişiliği hukuki durumuna bağlı kısıtlamalar, odalar dışında branş düzeyinde çok sayıda *serbest girişimci birlikleri* kurulmasına yol açmıştır. Bunlar kendi branşlarının görüşlerini kamuoyu, devlet, fakat aynı zamanda ticaret odası karşısında da savunmaya çalışırlar. Ara ara ticaret odası seçimlerinde kendi adaylarının seçilmesini başardıkları olur, böylece ticaret odalarının politikası üzerinde nüfuz kazanırlar. Bu serbest birliklerden pek azı aynı zamanda toplu iş sözleşmesi yapmaya ve iş ilişkileriyle etraflıca meşgul olmaya karşı ilgi duyarlar. Ama bunu yaptıkları zaman da ticaret odası o bölgede önemini yitirmiştir.

Avusturya'lı tüm işçi ve müstahdemlerin mensup buldukları işçi odaları kendilerini Avusturya İşçi Sendikaları Konfederasyonunun uzatılmış bir kolu olarak görürler ve bilimsel temel çalışmalar, eğitim ve yayım işleri gibi özellikle pahalı faaliyetleri Konfederasyon'un sırtından alırlar. İşçi odaları seçimlerinde aday gruplar olarak İşçi Sendikaları Konfederasyonu içinde resmen gözükmeyen parti politikası doğrultusundaki sendika fraksiyonları ortaya çıkarlar. Bu suretle işçi odalarının kilit noktaları sendikaların güvenilir adam-

ları tarafından ele geçirilir ve bunlar da işçi odalarının politikalarını Avusturya İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun ilkelerine göre yönlendirmelerini sağlarlar. Bu işbölümü genellikle iyi işler. İlginçtir ki, bu zorunlu üyelik ve buna bağlı olan aidat yükümlülüğü İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun çekiciliğini zedelememiştir. Olağanüstü üye sayısı bunu kanıtlamaktadır.

IV. Toplu İş Sözleşmesi

İş ilişkilerinin düzenlenmesi bakımından bu birliklerin taşıdıkları önem özellikle toplu iş sözleşmelerinin yapılmasında ortaya çıkar. Bu bakımdan konferansın bundan sonraki bölümü Avusturya damgasını taşıyan toplu iş sözleşmesine ayrılmıştır.

Avusturya hukukunda *toplu iş sözleşmesi* denilince, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip iki taraf arasındaki bir özel hukuk sözleşmesi anlaşılır ki, bu sınıf ilişkilerin düzenlenmesi için özel hukuki etkiye sahiptir. Toplu iş sözleşmeleri yazılı olarak yapılmak ve bir devlet merciine tevdi edilmek zorundadır. Bu merci toplu iş sözleşmesinin yapılmış olduğunu kamuya duyurur. Bir toplu iş sözleşmesini ancak bu hak kendisine açıkça verilmiş olan *aktedebilir*. Bu hakkın yöneltmesi doğrudan doğruya yasa koyucu tarafından işçilerin ve işverenlerin çıkarlarını temsil eden kuruluşlara (odalara) yapılmıştır. İhtiyari kuruluşlar bu ehliyetin kendilerine yöneltmesi için bir devlet merciine başvurmak zorundadırlar. Böylelikle toplu iş sözleşmesinin taraflarından birinde ehliyetin bulunmadığı iddiası nedeniyle geçerli olup olmadığı konusundaki çekişmeler başarıyla önlenebilmiştir. Bu ehliyetin yöneltmesi konusunda ne Avusturya İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun ne de öteki bazı ihtiyari kuruluşların (özellikle işverenlerin) bir endişesi olmamıştır. Ehliyetin tanınması idarenin keyfine bağlı değildir. Başvuruda bulunan birlik, meslek ve yer bakımından büyükçe bir alanda faaliyette bulunmak niyetinde ise; yeteri sayıda üyeye sahip ise, kapsamlı bir faaliyette bulunuyorsa ve karşı tarafa bağımlılığı yoksa, ehliyeti tanınmak zorundadır. Bu yolla Avusturya yasa koyucusu temsil yeteneği olmayan grupları toplu pazarlığa katılmanın dışında tutmuştur. Toplu iş sözleşmesinin tarafları olarak yalnız çok güçlü birlikler karşı karşıya gelmektedir. Fiilen Avusturya'da toplu iş sözleşmeleri işçi tarafında hemen tümü itibariyle ÖGB tarafından ve işveren tarafında çoğunlukla ticaret odaları tarafından yapılmaktadır. Münferit işverenler (bazı yarı kamusal kuruluşlar ve büyük dernekler dışında) toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip değil-

dirler. Bu bakımdan işçi sendikaları münferit önemli girişimcilerle pazarlık suretiyle işveren cephesinde gedik açamazlar. Bir toplu iş sözleşmesinin geçerlik alanını o toplu iş sözleşmesinin tarafları kendileri saptarlar. Alışılğelen usulde toplu iş sözleşmeleri meslek bakımından tüm bir işkolu için ve bölge bakımından tüm Avusturya için yapılırlar. Zaman zaman bazı işkolları bir toplu iş sözleşmesi ortaklığı halinde birleşirler (örneğin tüm metal üreten ve işleyen sanayi), başka hallerde bir toplu iş sözleşmesinin geçerlik alanı bir işkolunun bazı bölümleri ile, belirli bölgeler ile ve hatta münferit hallerde tek tek işletmelerle sınırlandırılabilir. Buna karşılık hemen hemen tüm toplu iş sözleşmeleri işçiler ve müstahdemler için ayrı ayrı yapılır. En üst düzeyde, ÖGB ile Federal Ticaret Odası arasında yapılan ve pratik olarak ekonomik yaşamın tüm iş ilişkileri için geçerli olan toplu iş sözleşmeleri çok nadirdir. Bu yolla 1959 ve 1969 yıllarında haftalık çalışma süresi 48 saatten 40 saate düşürüldü; 1964'de en az yıllık izin üç haftaya çıkarıldı. Kendi geçerlik alanı içinde bir toplu iş sözleşmesi tüm işçiler için geçerlidir; bu bakımdan kimya işçileri toplu iş sözleşmesi kimya işletmelerinde çalışan kapıcılar, elektrikçiler, temizlikçiler, marangozlar v.b. için de geçerlidir. Genel işkolu toplu iş sözleşmelerine ek olarak işçilerin münferit sorunları veya grupları için ayrı ve özel toplu iş sözleşmeleri yapılmasına da pek seyrek rastlanmaz. Avusturya hukuku toplu iş sözleşmesi ehliyeti olan birliklere böylece çalışma koşullarının son derece esnek biçimde bir düzenlenmesi imkânını vermekte ve böylece birliklerin merkez organlarının güçlenmesine katkıda bulunmaktadır.

Bir toplu iş sözleşmesi normal olarak iki bölümden oluşur, bunlardan biri borçlar hukukuna ilişkin bölüm, öteki normatif bölümdür. Toplu iş sözleşmesinde taraf olan birlikler bir yandan yalnız kendilerini ilgilendiren sorunları düzenleyebilirler; örneğin toplu iş sözleşmesinin feshedilebilirliği, uzlaşma anlaşmaları, barış anlaşmaları gibi. *Borçlar hukukuna ilişkin* böyle anlaşmalar özel bir sorun yaratmazlar, bir sözleşmenin normal etkilerini meydana getirirler.

Toplu iş sözleşmesinin özellik taşıyan yanı, sözleşmenin yapılmasına katılmamış bulunan üçüncü kişileri de etkilemek isteyişidir. Bu, toplu iş sözleşmesinin *normatif* adı verilen bölümünde olur. Yasa koyucu, normatif bölümün hükümlerinin toplu iş sözleşmesine tabi kişiler bakımından bunların bilgisi ve isteği olmaksızın da geçerlik sahibi bulunacağını hükme bağlamıştır. Demek oluyor ki bu hükümler

münferit işçiler ve işverenler bakımından yasa gibi doğrudan ve zorunlu sonuçlar doğururlar. Burada da esas olarak işçi yararına olan uygulanır ilkesi geçerlidir: işletme anlaşmaları ile bireysel iş sözleşmelerinde işçi lehine olan düzenlemeler toplu iş sözleşmesi karşısında önceliğe sahiptir. Toplu iş sözleşmesinden doğan haklar devlet mahkemeleri önünde, toplu iş sözleşmesine tabi herkes tarafından dava edilebilir; bunun aksine olan anlaşmalar geçersizdir.

Ne var ki yasa koyucu, toplu iş sözleşmesinin taraflarının canları ne isterse bunu normatif olarak düzenlemelerine de izin vermemektedir. Aksine yasa koyucu *normatif düzenlenebilir sorunlar* çevresini kesin olarak sınırlamıştır. Bireysel bir iş sözleşmesinin tipik konusu olabilecek herşey normatif olarak da düzenlenebilir. O halde sözkonusu olan, işverenin ve işçinin iş sözleşmesinden doğan hakları ve borçlarıdır (çalışma borçu, ücret, izin, iş gezisi giderimleri, hastalık halinde ücret ödenmesi v.b.). Buna karşılık işçilerin işe alınmasına ilişkin emirler ve yasaklar düzenlenebilir değildir. Böylece işverenin işgücünü işe alma serbestisi kısıtlanamaz. Kaldı ki toplu iş sözleşmesi işçiye ancak bir talep hakkı sağlayabilir; buna karşılık işçinin bu talep hakkı ile ne yapacağını artık toplu iş sözleşmesi düzenleyemez. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi işçiyi ücretinin bir kısmını bir yatırımda kullanmakla veya belli amaçlar için bağışlamakla yükümlü kılmaz. Toplu iş sözleşmesinin İşyeri Danışma Kurulu üyelerinin yönetime katılma haklarını genişletebilip genişletemeyeceği bir zamanlar tartışmalı idi. Sonunda bu soruya yasa koyucunun verdiği cevap ilke olarak olumsuz oldu. Toplu iş sözleşmesi ancak belirli sorunların düzenlenmesini işyeri danışma kurulunun yapacağı anlaşmalara havale edebilmekle ve işyeri danışma kurulunun yönetime katılma konusundaki yasal haklarından pek azını daha yakından düzenleyebilmektedir. Toplu iş sözleşmesi aracılığıyla işveren ve işçi birlikleri ortak kurumlar (örneğin, eğitim merkezleri, tatil sandıkları, emekli sandıkları) kurabilirler ve münferit işçilerin ve işverenlerin bu kurumlar karşısında hak veya borç sahibi olmalarını sağlayabilirler. Bununla beraber bu yeni imkandan henüz hiç yararlanılmamıştır. Son yıllarda yasa koyucu toplu iş sözleşmelerine ilginç yeni bir imkân daha tanımıştır. Toplu iş sözleşmesi çeşitli yasal yasaklara (özellikle çalışma süresi sorunlarına) istisnalar tanıyabilecek veya yeni yasal düzenlemeleri daha ayrıntılı olarak somutlaştırabilecektir (örneğin, hastalık halinde ücret ödenmesine devam edilmesinin hesabı). Bunlara cevaz verilmesinin nedeni, yasal düzenlemelerin çok genel oluşu ve münferit iş kollarındaki durumları yeterince gözetleyemeyeceğidir.

Toplu iş sözleşmesi taraflarının, işkolunu en iyi bildikleri ve bu nedenle istisnaların veya daha ayrıntıya inmenin gerekli olup olmadığını takdir edebilecekleri varsayılır. Toplu iş sözleşmesi taraflarının yaklaşık olarak aynı pazarlık gücüne sahip olmaları karşısında yasa koyucu, bu takdirde işçiyi koruyucu hükümlerin içeriklerinden yitireceklerinden kaygı duymamaktadır. Verilen bu cevazların işçi sendikalarının hoşuna giden bir yan etkisi, istisna düzenlemelere ilgi duyanların işverenler olmasıdır. Böylece işçi sendikaları belirli bir müzakere avantajı kazanmış olmaktadırlar, çünkü verecekleri muvafakat için belirli bir karşılık bekleyebileceklerdir.

Toplu iş sözleşmesine kimler tâbidir? Avusturya hukukuna göre bunlar yalnız sözleşmeyi yapan birliklerin üyelerinden ibaret değildir. Avusturya toplu iş sözleşmelerinin bir de işçi tarafında taraf üyesi olmayanlara etkisi vardır. Önemli olan yalnız ve yalnız işverenin toplu iş sözleşmesi yapan işveren birliğine mensup olup olmamasıdır. Eğer mensup ise, bu takdirde toplu iş sözleşmesi, kendi işletmesinde işçi sendikası üyesi olmayanlar da dahil olmak üzere toplu iş sözleşmesinin geçerlik alanı kapsamına giren tüm işçiler için geçerlidir. Bu nedenle elektrik sanayiindeki bir toplu iş sözleşmesi, sözleşmeyi yapan birliğin üyesi olan bir fabrikatörün işletmesinde, hangi işte çalışıyor olsalar da tüm işçiler için geçerlidir; hattâ bu işçilerden bir teki bile sendika üyesi olmasa da durum böyledir. Çoğu toplu iş sözleşmesi işveren tarafında ticaret odalarınınca yapıldığı için ve bu odalarda da o branşın tüm girişimleri otomatik olarak üye buldukları için, Avusturya toplu iş sözleşmeleri kural olarak branşın tüm iş ilişkilerini kapsamına alır. İşçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapmakla elde ettikleri avantajlardan böylece üye olmayanlar da yararlanmış olurlar. ÖGB şimdiye kadar taraf üyesi olmayan bu üçüncü kişilere etki karşısında bir kaygı ileri sürmediği gibi bir closed shops kabul ettirmeğe de kalkışmadı; bu esasen Avusturya hukukuna göre yasak olurdu. ÖGB o kadar çok sayıda üyeye sahiptir ki, örgütlenmemiş bu işçilerin de "basamakta seyahat etmelerini" hoşgörmektedir. Gene ÖGB, bu üye olmayanlardan bir dayanışma aidatı istemek ya da toplu iş sözleşmelerinde kendi üyeleri için daha iyi şartları sağlama bağlamak konusunda ciddi bir girişimde bulunmamıştır. Baskın görüşe göre bu tür anlaşmalar esasen caiz de olmazdı. Mamafih böyle sorunlara ilişkin mahkeme kararları da mevcut değildir. Toplu iş sözleşmesinin bu etkisi kendini kabul ettirmiş gibi görünmektedir. Hiç değilse işçi sendikalarına üye olanlarla olmayanlar arasında gözle görülür gerilimler mevcut değildir. Öte yandan bu durum ÖGB'ye,

tüm işçilerin çıkarlarını temsil ettiği iddiasıyla herkesin önüne çıkma izni vermektedir.

Toplu iş sözleşmeleri belirli süre için veya feshi mümkün olmak kaydıyla belirsiz süre için yapılabilir. İş hukukuna ilişkin düzenlemeler söz konusu olunca toplu iş sözleşmeleri hemen her zaman belirsiz süre için yapılırlar. Buna karşılık ücret anlaşmaları çoğunlukla belirli süreli yapılırlar (süresi çoğu kez 12-15 ay olur).

Girişimciler çoğunlukla ticaret odalarının birden çok meslek birliğinde üyedirler. Örneğin bir kağıt fabrikası, bir tekstil fabrikası bulunan ve bir de kumaş ticareti yapan birinde olduğu gibi. Bu kimse böylece meslek bakımından farklı 3 toplu iş sözleşmesine tabi olur. Bu 3 faaliyet kendi işletmesinde örgütsel bakımdan temiz bir biçimde birbirinden ayrılmış ise, bu takdirde her işletme bölümünde bu 3 toplu iş sözleşmesinden, meslek bakımından uygun olanı uygulanır. Mamafih karma bir örgütlenme halinde toplu iş sözleşmelerinden yalnız biri uygulanır; o da ekonomik bakımdan ağır basan faaliyete uygun düşenidir. O halde temel esas, bir işletmede ilke olarak yalnız bir toplu iş sözleşmesinin uygulanacağıdır.

Avusturya hukuku toplu iş sözleşmesi ehliyeti olan bir kuruluşu bir toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlamak şöyle dursun, böyle bir sözleşme yapmak için görüşmelerde bulunmaya dahi zorlama imkânına sahip değildir. Aynı şekilde, müzakerelerin başarısızlıkla sonuçlanması tehlikesine karşı hukuken düzenlenmiş bir arabuluculuk veya uzlaşma biçimi de yoktur. Ama uygulamada bu gibi hallerde sosyal tarafların başkanları arabulucu olarak müdahale etmeyi adet haline getirmişlerdir; özel bir önem taşıyan hallerde ise hükümet üyeleri de arabuluculuk ederler. Vahim ihtilâf halleri ise son derece nadirdir. Hemen her zaman bir anlaşmaya varılması sağlanır. Son çare olarak grev veya lokavta başvurmak kalır ki, daha sonra göreceğimiz üzere Avusturya'da çok az grev yapılır, hele lokavt hemen hemen hiç bilinmez. Böylece toplu iş sözleşmesi sistemi uygulamada sürtüşmesiz olarak işlemektedir.

Toplu iş sözleşmeleri bazı esassı işlevleri yerine getirirler. Ön plânda koruyucu işlevi yer alır. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan asgari çalışma koşulları ve işçiden istenen çalışmanın sınırlanması, işçi ve müstahdemlere altına inilemeyecek etkili bir koruma sağlamaktadır. Barış borcu büyük toplumsal önem taşır. Toplu iş sözleşmesinde pazarlık sonucu kabul edilmiş çalışma koşulları bir süre için tartışma dışı kahr, çünkü bunların altında yatan sosyal

çekişmeler geçici bir çözüme kavuşmuştur. Toplu iş sözleşmeleri iş hukukunu sürekli olarak biçimlendirir ve geliştirir, böylece de iş hukuku alanındaki yasa koyucuya önderlik eder. Nihayet toplu iş sözleşmesi, aynı işkolundaki çalışma koşullarında birlik sağlanmasına katkıda da bulunur. Bu etkiyi arttırmak için toplu iş sözleşmesi tarafları son yıllardaki ücret politikalarında yeni yollara da başvurmuşlardır. Bunlar, toplu iş sözleşmesine göre olan asgari ücretle gerçekte ödenen daha yüksek ücretlerin birbirinden ayrılmasını (wage-drift), efektif ücret şartları adı verilen klozlarla düşük tutmağa çalışmaktadırlar.

Böylece toplu iş sözleşmeleri örneğin asgari ücretin % 10 arttırılmasını, ama her işçinin gerçek ücretini en az % 6 fazlası ile almasını öngörmektedir. Bununla önlenmek istenen şudur: toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdikten sonra, şimdiye kadar hep bu yeni asgari ücretten fazlasını kazanan ve bu yüzden asgari ücret artışından yararlanamayanların tek tek veya grup halinde işverenden % 10'luk bir ücret artışını istemeleri. Bu politikayla hiç değilse kısa vadeli olarak olarak başarı elde edilebilir. Ayrıca işveren de, mevcut ücretleri örneğin % 6 oranında tekdüze olarak arttırmakla yükümlü kılınmıştır. Bu takdirde toplu iş sözleşmesi işverene, ücret toplamını % 6 oranında arttırmasını ve bu ücret zammını kendi tasavvurlarına göre işçilere dağıtması ödevini yükler. Bu takdirde işveren bireysel olarak hareket edebilir ve başarıya göre zam dağıtımında bulunabilir.

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlükteki anayasa ile uyum halinde olup olmadığı uzun süre şiddetli tartışmalara konu olmuştur. Toplu iş sözleşmelerinin hukuk kuralı koyduğu inkâr edilemez. Bunu ise ilke olarak yalnız anayasada hukuk kuralı koymağa yetkili bulunan organlar (parlamento, hükümet) yapabilir. Anayasa ise toplu iş sözleşmelerinden bu ilişki içerisinde söz etmemektedir. Toplu iş sözleşmelerini sağlığa kavuşturmak için anayasayı tamamlamak yolundaki girişimlere, Anayasa Mahkemesi'nin ve Yüksek Mahkeme'nin anayasa hukuku bakımından duyulan bu kaygıları paylaşmadıklarını belli etmeleri üzerine son verilmiştir. Bugün toplu iş sözleşmeleri, 1920 tarihli Federal Anayasa tarafından hazır bulunmuş ve sessizce tanınmış bulunan iş hukukuna ait bir hukuk kuralı koyma aracı olarak görülür.

Toplu iş sözleşmelerinin yorumuna bu sözleşme taraflarının etkisi çok dar sınırlıdır. Taraflar üyelerine belli bir yorumu tavsiye edebilirler, ama bu yorumun bağlayıcı etkisi yoktur. Bir kimse toplu iş sözleşmesinden doğan bir hakkı dava edince, yorum münhasıran

iş mahkemesine aittir. İş mahkemesi toplu iş sözleşmelerini devletin yasaları gibi yorumlar, bu nedenle özellikle lafzı ve tarafların metinden çıkarılabilecek niyetlerini esas alır. Mahkemeler, bir hükmün kastedilen muhtemel anlamı konusunda toplu iş sözleşmesi müzakerecilerini tanık olarak dinlemeyi şiddetle reddetmektedirler. Bir toplu iş sözleşmesi, yapılmasına katılmayan kişileri de bağladığı için, ilke olarak yalnız kendi metninden objektif olarak yorumlanabilir. Ama toplu iş sözleşmesinin tarafları her zaman, eğer mahkemelerce yapılan yorum ile mutabık değillerse, toplu iş sözleşmesini-gerektiğinde geçmişe etkili olarak-değiştirebilirler.

Bazan işveren tarafında ihtiyari bir işveren birliğinin bir toplu iş sözleşmesi yaptığı olur. Bununla bu toplu iş sözleşmesinin tarafları, yasal bir taraf temsilciliğinin daha önce yapmış olduğu muhtemel ve halen mevcut bir toplu iş sözleşmesini üyeleri bakımından yürürlükten kaldırmış olurlar. Ama böyle bir durumda başka bir toplu iş sözleşmesinin bulunmaması olağandır. Bunun sonucu olarak, bu ihtiyari işveren birliğine mensup olmayan bir girişimci tarafından çalıştırılan işçilerin tümü hiçbir toplu iş sözleşmesine tabi olmayacaklardır. Böylece toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmayan işverenlerin, rekabet avantajları elde etmeleri tehlikesi mevcuttur ki, bu da toplu iş sözleşmesinin varlığını tehdit edebilecektir. Bu halde yasa koyucu işçi sendikasına, toplu iş sözleşmesinin etkisinin bu işçileri de kapsayacak biçimde genişletilmesi için talepte bulunmak hakkını tanımıştır. Bu, toplu iş sözleşmesinin bir devlet mercii tarafından "statü" olarak ilân edilmesi şeklinde yapılır. Ancak bunun için ön koşul, statü olarak ilân edilecek toplu iş sözleşmesinin işkolu ve yer bakımından kendi geçerlik alanı içerisinde ağır basan bir önem kazanmış olmasıdır. Kabaca söylemek gerekirse, işçilerin yarısından çoğunu kapsamış olmalıdır. Çok istisnaf olarak bazı alanlarda toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip hiçbir işveren birliği bulunmaz (örneğin, ev işleri hizmetlerinde olduğu gibi). Bu nedenle bu kesimde statü olarak ilân edilebilecek bir toplu iş sözleşmesi yoktur. Bu takdirde devlet mercii işçi sendikasının talebi üzerine asgari ücretleri (ama başkaca çalışma koşullarını değil) emredici olarak saptayabilir. Statüler ve *Asgari Ücret Tarifeleri*, bu alan için bir toplu iş sözleşmesi etkili olur olmaz derhal yürürlükten kalkarlar. Böylece Avusturya hukuku toplu iş sözleşmesinin önceliği ilkesini izlemektedir. İlk planda işverenlerin ve işçilerin ihtiyari birlikleri çalışma koşullarını düzenleyeceklerdir. Bundan sonraki sırayı yasal (zorunlu) birlikler alır. Devletin idare mercileri bir toplu iş sözleşmesinin ancak kapsamını genişletebilirler;

içeriğini ise etkileyemezler. İdarenin kendi başına bir saptamada bulunmasına yalnız ultima ratio olarak o da ancak talep üzerine ve sadece asgari ücretlere ilişkin olarak izin verilmiştir.

V. Yönetime Katılma-İşletme Anlaşması

İş ilişkilerinin alnyazısı yalnız sözü edilen çıkar birlikerince karara bağlanmaz. İşletme düzeyinde de pek çok önemli anlaşmalar yapılır. Ama bunun ön koşulu, bir işletmenin işçilerinin, kendi adlarına işverenle müzakerelerde bulunabilecek, kendi çıkarlarının yetkili bir temsilcisine sahip olmalarıdır. Bunlar Avusturya'da 1920 yılından beri İşyeri Danışma Kurullarıdır.

İşyeri Danışma Kurulları, İşçi Sendikaları ve İşçi Odaları hukuken ve örgüt bakımından birbirinden tamamen ayrı kuruluşlardır. İşyeri Danışma Kurulları'nın çalışmalarında İşçi Sendikaları'ndan ve İşçi Odaları'ndan akıl almak isteyip istememeleri ve bunun ölçüsü tamamen kendi ellerindedir. Ama fiilen aralarında çok sıkı kişisel bağlar vardır. Avusturya'daki işyeri danışma kurullarının üyelerinin büyük çoğunluğu işçi sendikası üyesidir. Bunlar işyeri danışma kurulu seçimlerinde işletmenin tüm işçi veya müstahdemleri (yani sendika üyesi olmayanlar da dahil) tarafından seçilirler. Aday listeleri de işçi sendikalarından gelmez; işletmenin işçileri tarafından aday gösterilmek zorundadır. Ama işçi sendikaları hiç değilse büyükçe işletmelerdeki üyelerine kendilerine uygun düşecek aday listeleri hazırlamasını iyi bilirler. Büyükçe işletmelerdeki işyeri danışma kurulu üyeleri işçi sendikalarında sorumluluk taşıyan mevkilerin sahibidirler, bu suretle hem işçi sendikalarının işyeri danışma kurulları üzerinde hem de işyeri danışma kurullarının işçi sendikaları üzerinde nüfuzları mevcuttur. Gene de, işçi sendikalarına yakın olan işyeri danışma kurullarının bile politikası her zaman sendikanın çizgisine paralel olmaz, çünkü işçi sendikası işkolu çıkarını gözönünde tutarken, danışma kurulu münhasıran işyeri personelinin çıkarlarını temsil eder. Böylece işyeri danışma kurulları ile işçi sendikaları hukuken ve ve örgüt bakımından ayrı kuruluşlar olmakla beraber, günlük yaşamda çoğu kez sıkı bir işbirliği içindedirler ve aynı kişide çok işlevin birleşmesi sonucu birbirleri ile iç içedirler.

İşyeri Danışma Kurulları ayrılık ilkesine göre örgütlenmiştir. İşyeri Danışma Kurullarında bu bakımdan münhasıran işçiler temsil edilirler. Buna karşılık bazı başka Avrupa devletleri işyeri danışma kurullarını birlik ilkesine göre kurmuşlardır; bunlarda işverenler ve

işçiler ortaklaşa faaliyette bulunurlar. İşyeri danışma kurulu ve yönetime katılma açısından, işletmenin yönetiminde önemli ölçüde etki sahibi olan yönetici müstahdemler işçi sayılmazlar. Bu kişilerin çevresi küçüktür. Bir girişimin işlerini yürütmekle görevli müdürü, bir fabrikanın müdürleri buna dahil, fakat bölüm şefleri dahil değildir. İşyeri danışma kurulu üyeleri her defasında 3 yıl için işletmenin tüm işçileri tarafından (18 yaşını doldurduktan itibaren) gizli oyla ve nisbi seçim esasına göre seçilirler. İşçiler ve müstahdemler ilke olarak ayrı ayrı işyeri danışma kurullarına sahiptirler.

İşyeri Danışma Kurulu üye sayısı istihdam edilen işçi ve müstahdem sayısına göre belirlenir.

İşyeri personel sayısı	İşyeri Danışma Kurulu üye sayısı
5-9	1
10-19	2
20-50	3
51-100	4
her fazla 100 kişi için	1 üye daha
1000'den itibaren her fazla 400 kişi için	1 üye daha

İşyeri Danışma Kurulu üyeleri Avusturyalı ve ilke olarak işletmenin işçisi olmak zorundadırlar. Bağımsız her örgüt birimi işletme olarak kabul edilir. Küçük girişimlerde girişim aynı zamanda işletmedir. Bölümlerden oluşan girişimlerde işletme olarak öncelikle tek tek fabrikalar ve bu arada şubeler söz konusu olur. Bir işyeri ancak burada yürüyen işler için tüm önemli kararlar veriliyor ve sadece önemsiz bazı yardımcı faaliyetlerde bulunulmuyor ise, işletme olarak tanınır. Yüksek İdare Mahkemesi bir ilke kararında (RdA 1974, 83), elektrik sanayiine mensup bir girişimin ana atölyesi ile merkez idare biriminin birer işletme sayılmasına, fakat kısmen yüz kilometre uzaklıkta bulunan ve içlerinde bir ustabaşının yönetiminde sıkı talimata göre sadece ara montajların yapıldığı atölyelerin işletme sayılmamasına karar vermiştir. Bu girişimin, müşteriler için kuvvetli akım tesisleri yaptığı ve işlerin teknik akışında büyük ölçüde bağımsız olduğu montaj bölümü de işletme sayılmıştır. Bu sınırlama işletme düzeyinin altında işçilerin başkaca temsilciliği bulunmaması nedeniyle bu denli önem taşır. Belirli bir atölyenin işçileri veya belirli bir büronun müstahdemleri bu bakımdan kendi işyeri danışma kurullarını seçemezler. Buna karşılık birkaç işletmeden oluşan bir girişimde tüm işyeri danışma kurulları kendi

aralarında merkezi bir işyeri danışma kurulu seçerler; bu sonuncusu girişimin tümünü ilgilendiren sorunlar bakımından yetkilidir. Hukuken bağımsız birkaç girişim bir birlik (Konzern) halinde birleştikleri zaman ise, bir Konzern İşyeri Danışma Kurulu yoktur.

İşyeri danışma kurullarının konumu önemlidir. İşyeri danışma kurulu üyeleri işyeri personelinin talimatına tabi değildirler. Mamafih işyeri personeli işyeri danışma kurulunun görevini yerine getirme tarzından hoşnut olmadığı zaman bu kurulu, bir genel kurul toplantısında 2/3 çoğunlukla görevden alabilir. Ama uygulamada böyle birşey hemen hiç olmaz. Bazı işyeri danışma kurulları bu serbestiden azami ölçüde yararlanırken, diğer bazıları önemli tüm sorunları, işçi sendikaları ve odalarının temsilcilerinin de katılmalarına izin verilen genel kurul toplantısında müzakere ederler. Genel kurul, işyeri danışma kurulu faaliyetlerinin masraflarını (bunlar zaten işverence karşılanmadıkları oranda) karşılamak ve sosyal programları finanse etmek amacıyla tüm işçi ve müstahdemlerden aidat alınmasını kararlaştırabilir. Bu tür işyeri danışma kurulu fonları özellikle büyükçe işletmelerde bulunur. İşyeri danışma kurulu üyeleri görevlerini, gerekli olduğu oranda, çalışma saatleri içerisinde yerine getirirler. İşveren kendilerine bunun için gereken serbest zamanı ücret kesintisi yapmaksızın vermek zorundadır. Personel sayısı 150 ve daha çok olan işletmelerde işyeri danışma kurulunun bir üyesi ve büyük işletmelerde birkaç üyesi iş ediminde bulunmaktan tümüyle muaf kılınmışlardır. İşyeri danışma kurulunun her üyesi bir görev dönemi süresinde iki hafta ücretli izinli sayılarak eğitim programlarına devam eder, çünkü işyeri danışma kurulu üyelerinin eğitilmesi büyük önem taşır. İşyeri danışma kurulu üyeleri işverenleri ile kolayca ihtilâfa düşme tehlikesine maruzdurlar. Bu yüzden yasakoyucu, bunların faaliyetleri nedeniyle sakıncalı bir duruma sokulmamalarını emreder. Özellikle bir işyeri danışma kurulu üyesinin sözleşmesinin feshi veya işten çıkarılması ancak bir devlet mercii'nin buna izin vermesi ile mümkündür. Bu izin yalnız az sayıdaki ve yasaca açıklıkla düzenlenmiş hallerde verilebilir.

İşyeri danışma kurulu üyelerine işlevlerini rahatça yerine getirmelerini sağlamak üzere tanınmış bu özel konumun bir de öteki yüzü vardır. Avusturya'da işyeri danışma kurulu üyeleri nadiren değiştirilirler; kural olarak bir kimse birkaç görev dönemi boyunca işyeri danışma kurulu üyesi olarak kalır. Böylece bu kimsenin yavaş yavaş fonksiyoner olma ve hele çalışmaktan tamamen muaf kılınması halinde,

kendi asıl mesleğine olan ilişkiyi yitirme tehlikesi başgösterir. Bunun sonucu olarak meslekte yükselme imkânları azalır. Bu nedenle işyeri danışma kurulu üyeleri çoğunlukla sendikal hareket veya bir siyasal parti içerisinde bir kariyer peşindedirler. Büyük girişimlerin işyeri danışma kurullarından bazı liderler Millet Meclisi üyesi bile olmaktadır. Bu tabana yabancılaşma tehlikesi ara ara şikayet konusu yapılmakta ise de şimdiye dek bir rötasyon sistemi kabul edilmesine karar verilememiştir.

İşyeri danışma kurullarının görevleri çok boyutludur. Üyeleri kendilerini amirler ve işveren karşısında hem personelin hem de tek tek işçi ve müstahdemlerin temsilcisi olarak görürler. Böylece pek çok ihtilâf yumuşatılmış olur. İşyeri danışma kurulu asıl tarafların arasına girmek suretiyle çoğu kez havanın yumuşamasına katkıda bulunur. Yasakoyucu işyeri danışma kuruluna bundan başka özel bazı katılma hakları da tanımıştır; bu haklar münferit konulara göre kademelenmiştir. Bunlar bilgi verme ve gözetim haklarından başlayıp tavsiyede bulunma haklarına ve asıl karar verme işlemine katılmaya kadar uzanır. Danışma kurulu üyeleri buna azınlık olarak katılırlar; başka konularda işverenin kararı aleyhine devlet mercilerine şikayette bulunabilirler (itiraz hakları); gene başka bazı düzenlemeleri işverenin rızası hilafına kabul ettirebilirler (zorla yerine getirilebilir işletme anlaşmaları) ve nihayet işveren belirli bazı önlemler için işyeri danışma kurulunun, başka hiçbirşeyle ikâme edilemeyecek olan onayını almak zorundadır (onayı zorunlu önlemler).

Yönetime katılmanın özel bir biçimi de işyeri danışma kurulu ile işveren arasında işletme anlaşması denilen anlaşmaların yapılması imkânıdır. İşletme anlaşmaları etkileri bakımından toplu iş sözleşmesine benzetilmiştir. Ancak bir işletme anlaşması yalnız yasakoyucunun uzun bir liste halinde saydığı konuları konu edinebilir. Bunlar arasında, ileride ayrıca üzerinde durulacak bazı sorunların yanında, özel münferit sorunlar (kârdan pay alma, işletme emeklilik aylıkları), işçiyi koruma sorunları (örneğin, kazaları önleme, çalışma koşullarının insancillaştırılması, işçinin mülkiyetindeki şeylerin güvenceye bağlanması), işyeri danışma kurulunun işletmedeki eğitim ve sosyal yardım kuruluşları alanlarında yönetime katılma tarzı ve iş süresinin geçici olarak uzatılması ve kısaltılması da vardır. Özellikle önem taşıyan bir husus, ücret politikasının en canalıcı sorunlarının (Saat ücretlerinin veya aylık ücretlerin saptanması, zam ve özel zam verilmesi) işletme anlaşması yoluyla düzenlenmesinin yasa

koyucu tarafından serbest bırakılmamış olmasıdır. Bu sayılan konular toplu iş sözleşmesi taraflarının bir ayrıcalığı olarak tutulmak istenmektedir. Ama toplu iş sözleşmesi kendi geçerlik alanı bakımından daha başka konuların da işletme anlaşması tarafından düzenlenmesini serbest bırakabilir. Fakat bu seyrek yapılmaktadır. İşletme anlaşmaları her defasında işletmenin tüm işçileri ve müstahdemleri için geçerli olur. Bu anlaşmalardan doğan talepler iş mahkemeleri önünde ileri sürülebilir.

Bazı konularda işletme anlaşmaları yapılmasını yasa koyucu özellikle arzu edilmeğe değer bulmuştur. Yasa koyucu bu anlaşmaların yapılmasını iki farklı tarzda teşvik etmiştir. Belirli bazı genel önlemleri (disiplin yönetmelikleri, personel anket formları, kontrol önlemleri ve başarıya göre ücretleri) işveren ancak işyeri danışma kurulunun onayı ile ihdas edebilir. İşveren bu onayı almayı ve bu sorunlar üzerinde bir işletme anlaşması yapmayı başaramadığı takdirde, bu önlemlerin alınmasından vazgeçmek zorundadır. Ama İşyeri Danışma Kurulu da hukuki vasıtalarla işvereni bu tür önlemler almaya zorlayamaz. Bir akord sistemi bu nedenle ancak işveren ve işyeri danışma kurulu bunu ortaklaşa istedikleri takdirde ve sürece ihdas ve muhafaza edilebilir. Buna karşılık başka bazı sorunlarda (örneğin, düzene ilişkin hükümler, günlük çalışma sürelerinin başlangıç ve sonu, sosyal planlar, ücret ödenmesinin nasıl yapılacağı) gerek işyeri danışma kurulu gerek işveren bir işletme anlaşması yapılmasını veya bunun değiştirilmesini isteyebilir. Bunun üzerine bir anlaşmaya varılamadığı takdirde, taraflardan herbiri bir uzlaşma merciine başvurabilir; bu merci bir karar vermek zorundadır. Bu karar bir işletme anlaşması hükmündedir. Bu hallerde zorunlu bir uzlaştırma mevcuttur; bu nedenle zorlanabilen işletme anlaşmalarından söz edilir. Buna karşılık öteki tüm işletme anlaşmaları ihtiyari niteliktedir. Müzakere taraflarının mevcut olmayan anlaşmalarının yerini hiçkimse dolduramaz. Zorlanabilen işletme anlaşmaları tek taraflı olarak yürürlükten de kaldırılamaz. Taraflar bu anlaşmanın kaldırılması veya değiştirilmesi üzerinde anlaşamazlarsa geriye yalnız uzlaşma merciine başvurma yolu kalır. İhtiyari işletme anlaşmaları gerçi feshedilebilirlerse de, etkilerini sürdürürler; bu anlaşmalar halen çalışmakta olan işçiler (yeni işe alınanlar için değil) bakımından, yeni bir işletme anlaşması yapılıncaya veya bireysel olarak bir değişiklik kararlaştırılıncaya kadar geçerliklerini sürdürürler. Yasa koyucu belirli süreli işletme anlaşmaları yapılmasına da izin vermiştir. Bu tür anlaşmalar uzatılmadıkları takdirde, etkilerini

sürdürmeksizin sona ererler. Böylece sosyal denemeler için fırsat mevcuttur.

İşletmelerdeki gerçekler yasa koyucunun düzen tasarımlarına çoğu kez uymamaktadır. İşletme anlaşmalarına başvurulmasına ilişkin hukuki sınırlar işverenlerce ve işçilerce kısmen bilinmemekte, kısmen de bunlar tarafından kasıtlı olarak aşılmaktadır. Gerçekten sürekli olarak aşında işletme anlaşması ile düzenlenmesine izin verilmeyen pek çok konu hakkında işletme anlaşmaları yapılmaktadır. Örneğin hemen tüm işyeri danışma kurulları işyeri personeli için ücret zamları elde etmeğe çalışmaktadırlar. Örneğin büyük işletmelerin çoğunda işletme anlaşmaları ile ihdas edilen veya değiştirilen ücret düzenlemeleri vardır ki, bunlar yasaca serbest bırakılmış değildir. Bu tür anlaşmaların hukuki geçerliği sorununun işletmelerde tartışılması mutad değildir. İşveren ve işyeri danışma kurulu kararlaştırdıkları bu anlaşmaya düpedüz sadık kalırlar ve işçiler de işyeri danışma kuruluna güvendikleri için bunu kabul ederler. Son yıllarda mahkemeler caiz değildir şeklinde niteledikleri bu tür işletme anlaşmalarının dolaylı etkilerini tanımışlardır. Caiz olmayan bir işletme anlaşması bir işletmede gerçekten uygulanmış ve işçilerce biliniyor ise mahkemeler düpedüz, her işçinin caiz olmayan bu işletme anlaşması içeriğini, işverenle kendi arasındaki iş sözleşmesinin konusu haline getirdiğini varsaymaktadırlar. Gene de normatif işletme anlaşmaları karşısında etki farkı mevcuttur.

Böylelikle Avusturya iş hukukunda bireysel iş sözleşmesi için ancak sınırlı bir uygulanma imkânı kalmaktadır. Bunun vazgeçilmez olduğu yalnız bir tek nokta vardır. Bir iş sözleşmesi yapılmaksızın bir iş ilişkisi meydana gelmez. Sözleşme yapılırken de tam bir seçme serbestisi vardır. Hiçbir işveren belli bir işçiyi işe almaya veya almamaya hukuken zorlanamaz. Yalnız yabancıların çalıştırılmasında istisnalar geçerlidir. Sözleşme yapılırken, düşünülen iş ilişkisinin belirli veya belirsiz süreli olup olmayacağı da serbestçe kararlaştırılabilir. Ama bunun dışında münferit çalışma koşulları yalnızca sözü edilen sınırlar içerisinde kararlaştırılabilir. Bireysel iş sözleşmesi ancak yasa, toplu iş sözleşmesi ya da işletme anlaşmasına oranla işçinin daha da lehinde olan hükümleri içerebilir veya daha üst düzeydeki düzenleme araçları tarafından şimdiye kadar ele alınmamış sorunları düzenleyebilir.

Nihayet işveren işçiye tek taraflı talimat verebilir. Bu tür talimatlarla işveren özellikle işçinin fiilen hangi işleri, hangi sıraya göre yapa-

cağını, işi icra ederken nasıl davranacağını v.s. belirler. Bu talimat hakkı, yalnız işçi tarafından iş sözleşmesine göre üstlenilen ödevlerle sınırlanmakla kalmaz, aynı zamanda işyeri danışma kurulunun sözü edilen yönetime katılma hakları ile de daraltılmış olur. Bu yönetime katılma hakları özellikle personele ilişkin önlemler konusunda çok ileri gider. Böylece işveren, bir işçiyi veya müstahdemi sürekli olarak daha kötü bir çalışma yerine nakletmek istediğinde, işyeri danışma kurulunun onayını almak zorundadır. İşyeri danışma kurulu aynı zamanda işverence yapılan bir fesih beyanına karşı bir devlet merciine başvurabilir. Ekonomik sevk ve idare konularında işyeri danışma kurullarının etkileri bu denli ileri gitmez. Sadece anonim ortaklıklarda ve benzer sermaye ortaklıklarında işyeri danışma kurulu, murakebe heyeti üyelerinin üçte birini atamak hakkına sahiptir. Böylece işyeri danışma kurulu, sermaye sahipleri temsilcilerinden oluşan kapalı grup karşısında üstünlük sağlayamayacak olsa da, yönetimin kontrolünde söz sahibidir. Ama uygulamada murakabe heyetlerinde hep karşılıklı danışmaya dayalı kararlar alınmasına çalışılır.

İşyeri danışma kurullarının fiili önemi değişkendir. Bazıları kendilerine yasayla tanınmış yetkileri tümüyle kullanmazken, diğer bazıları munzam katılma hakları elde etmeyi de becermişlerdir; bu özellikle devletleştirilmiş iktisat alanı için geçerlidir. Burada etkileri özellikle personel politikasında çok güçlüdür. Yönetime katılma genellikle iyi işlemektedir. İşletmelerde iyileştirilmiş bilgi iletişimi ve sosyal sorunların daha çok dikkate alınması, sistemin önde gelen avantajları olarak gözükmektedir. Öte yandan yönetime katılma sayesinde ekonomik ilişkilerdeki değişmelere olan tepki yavaşlatılabilmektedir. Bu yüzden zorunlu uyumların gecikmeli olarak yapılması imkân dışı değildir. Tartışmasız olan husus, işletmelerde yönetime katılmanın, Avusturya'daki sosyal barışa önemli bir katkıda bulunmuş olduğudur.

VI. Çalışma Savaşımı

Bu toplu bakış içerisinde, çalışma savaşımının önemine, yani grev ve lokavtın rolüne de işaret etmek gerekir. Avusturya'da lokavt hemen hiç bilinmez, grevler ise olağanüstü derecede seyrek. Geçen 1981 yılı içinde yaklaşık 17.000 işçi greve başvurmuş, ortalama grev süresi 2 saatten az olmuştur. Bu alışılmadık durumun başlıca nedeni, iş ilişkilerinin sosyal taraflar ortaklığı içinde düzenlenmesidir. Açık

çatışmalara varılmadan önce kural olarak çıkar birliklerinin üst düzey yöneticileri devreye girer ve gayriresmî olarak arabuluculuk yapmaya çalışırlar. Resmî uzlaştırma usulleri kurulmamış olup, belli ki buna gerekseme de duyulmamaktadır. İstisnaî olarak çalışma savaşımına başvurulduğunda, kural olarak hukuki değil ekonomik bir çözüm bulunur. Çatışma halindeki taraflar çoğu kez kısa bir savaşım süresinden sonra anlaşılırlar ve çalışma savaşımı süresinde ortaya çıkan tüm sorunları temizlerler.

Duyguları körüklememek amacıyla yasakoyucu yasal grev ve lokavt kuralları koymaktan vazgeçmiştir. Yasakoyucu yalnız 19. yüzyıldan kalma ceza hukuku ve medenî hukuk yasaklarını kaldırmakla yetinmiştir. Bu nedenle bugün Avusturya'da bir grev ya da lokavt planlayan ve yöneten bir kimse, sorumlu davranır ve siyasal hedefler izlemez ve gereksiz yere zarara neden olmazsa, ne cezai ne hukuki sorumluluk yüklenmiş olur. Bir grev yalnız işveren tarafından çalışma koşullarının düzeltilmesini sağlamak istiyor ve başvuru olan araçlar iş ediminde bulunmaktan kaçınma ve grevdeki işçileri destekleme ile sınırlı bulunuyorsa, bu tamamen hukuka uygundur. Tek bir sınırlama vardır ki, o da, toplu iş sözleşmesinin bir tarafı bu toplu iş sözleşmesi geçerli bulunduğu sürece toplu iş sözleşmesince düzenlenen çalışma koşullarının değiştirilmesi için bir çalışma savaşımına başladığı takdirde ortaya çıkacak olan toplu iş sözleşmesinin ihlâlî halidir. Toplu iş sözleşmesi bir kez yürürlükten kalktı mı, bu sınırlama da kalkar.

Grev ya da lokavta katılan bireylerin hukuki durumu ise farklıdır. Feshedilmemiş iş sözleşmesi varken bir greve katılan işçi, aynen işçilerine lokavt uygulayan bir işveren gibi iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini ihlâl etmiş olur. Bu nedenle işveren grev yapan işçileri derhal işten çıkarabilir ve onlardan tazminat talep edebilir. Aynı şekilde kendilerine lokavt uygulanan işçiler de derhal işten ayrılabilir ve tazminat talepleri ileri sürebilirler. Gerçekte ise, işveren bu imkânlardan çok sınırlı olarak yararlanabilir, çünkü ancak işçilerinin yerine başkalarını alabilecek ise bunları işten çıkarabilecektir; ayrıca işçileri verdikleri grev zararını tazmin edecek imkânlarla da sahip değildirlere. Lokavta istekli bir işverene karşı da bu yaptırımlar pekâlâ etkilidir. Bu nedenle işçi sendikaları halihazır hukuki durumu tatmin edici bulmaktadırlar. Hattâ sendikalar, gereksiz yere patlak verebilecek grevlerin önlenmesi için belirli bir grev rizikosunun zorunlu olduğunu vurgulamaktadırlar. Bunun

sonucu olarak işçi sendikaları grevin yasa yoluyla düzenlenmesi niyetlerine karşı çıkmaktadırlar.

Çalışma yaşamı gerçeği bakımından teorik bir grev ve lokavt imkânı ne denli önem taşırsa taşınsın, bunlara fiilen çok seyrek rastlanır ve bunlar güncel bir sorun oluşturmazlar.

VII. Kamu Hizmetlileri

Avusturya'daki iş ilişkilerine bu bakış, Avusturya'nın en büyük işvereni olan devlet üzerine de birkaç söz etmeden geçilirse, eksik kalırdı. Devlet hizmetlileri bakımından toplu iş sözleşmesi ve işletme anlaşması şeklindeki düzenleme araçları hiç sözkonusu değildir. Devlet müstahdemlerinin çalışma koşulları yasa ile saptanır. Ancak devlet müstahdemlerinin sendikalar halinde örgütlenmelerine izin verildiği ve onlar da bunu etkileyici bir biçimde yaptıkları için, bu tür yasaların çıkarılmasından önceki evrede hükümet ile kamu hizmetlileri sendikaları arasında yoğun müzakereler yer alır. Bu müzakerelerde bir anlaşmaya varılmaya çalışılır ve çoğu kez bu anlaşma sağlanır ise de, devletin ağır bastığı gizlemeğe gelmez, çünkü bu düzenleme nihayet her zaman tek taraflı olarak devletçe yapılmaktadır. Kamu hizmetlerinde çalışma savaşımına gerçi izin yoktur, ama gene de ara sıra rastlandığı olur. Şimdiye dek ne greve katılanlara ne de bu tür grevleri tertip edenlere bir yaptırım uygulandığı duyulmuş değildir. O halde bu alanda imkân elverdiğince barışçıl çözümler bulmağa çalışılmaktadır.

Ücret gelişmesine yön veren, çoğu kez özel kesimdeki en önemli işkollarında görülen ücret gelişmeleridir. Kamu hizmetlileri iş hukuku alanında kazanılmış hakların öncüsü olma rollerini çoktandır kaybetmiş bulunuyorlar.

Tamamı veya çoğu itibarıyla devlete ait olan ve hukuken sermaye ortaklıkları olarak kurulan girişimlerle istihdam edilenler devlet müstahdemi sayılmazlar. Bunlar özellikle temel mal sanayii, enerji ve para ekonomisi alanlarındaki büyük girişimlerdir. Bu girişimlerde istihdam edilen işçiler için tamamen özel kesim için geçerli iş hukuku hükümleri geçerlidir.

VIII. Son Düşünceler

Burada tanıtılan düzenleme araçları ile Avusturya çalışma koşullarında uluslararası açıdan bakıldığında da çok önemli bir düzeye ulaş-

miştir. Bazı düzenlemelerin ekonomiye getirdiği gözden kaçması mümkün olmayan yüklerle karşı, Avusturya ekonomisinin uluslararası rekabet yeteneği esas itibariyle korunabilmiştir. Bu sonuç, muhtak ki aynı zamanda işçi ve işveren tarafının paylaştıkları sosyal taraflar ortaklığı inancının bir başarısıdır ki, bu ortaklık, Avusturya'da genel olarak egemen olan, çatışmaların barış içinde çözümü ve ve işbirliği düşkünlüğüne de uygundur. Ne var ki, sosyal taraflar ortaklığına dayanan görüş ve tutumların ortaya çıkması bazı dış koşulların varlığını gerektirir, çünkü normal olarak işçi ve işveren taraflarının karşılıklı güvensizlikleri çok büyüktür. Avusturya'da savaş, yokluk ve sıkıntılara yenilmiş ve yabancılar tarafından işgal edilmiş bir ülkenin durumu, bu işbirliği için cesareti doğuran etken olmuştur. O halde sorun, sosyal taraflar ortaklığının bu gelişiminden çok, bunun refah döneminde ve sonra tekrar çıkabilecek olan ekonomik güçlükler döneminde de korunmasıdır. Bu kavram bugün bile artık eskiden olduğu gibi tartışmasız kabul edilir olmaktan çıkmıştır. Bunun nedeni, eleştiriye vesile oluşturan doğal olarak mevcut zaaflarından çok, 1945'ten sonra egemen olan koşulları hiç tanımamış olan bazı genç insanların bu sosyal taraflar ortaklığı kurumu yüzünden kendilerini eylem imkânları bakımından kısıtlanmış hissetmeleridir. Sosyal taraflar ortaklığının ömrünün bir kuşak değişimini tehlikesizce atlarmaya yetip yetmeyeceğini şimdiden kesinlikle tahmin etmek güçtür. Ama şimdiye dek Avusturya bu kurumla iyi yol almıştır ve bu nedenle de ülkenin önde gelen toplumsal güçleri tarafından bu kurum kararlılıkla savunulmaktadır.