

## **TÜRK TOPLU İŞ HUKUKUNDA BARIŞCI ÇÖZÜM YOLLAR \***

Prof. Dr. Metin KUTAL \*\*

### **GİRİŞ**

Toplu iş ilişkilerinin yasalarla düzenlendiği ülkelerde yasa koyucuların barışçı çözüm yollarına etkinlik kazandırmak için özel bir çaba gösterdiği görülmektedir. Gerçekten özgür sendikacılıkla başlayan, özgür toplu pazarlıkla bütünleşen, grev ve lokavt gibi mücadele silahları ile dinamizmini kazanan endüstri ilişkileri sistemine etkin barışçı çözüm yollarını da dahil etme zorunluğu vardır. Zira endüstri ilişkilerini oluşturan tüm kurumlar birer araç durumundadırlar. Örneğin sendika, işçi ve işverenlerin daha güçlü pazarlık edebilmeleri için sahip oldukları kuruluşlardır. Toplu pazarlık ve grev hakları, birçok kez vurgulandığı gibi, daha âdil bir çalışma düzeni sağlayabilmek için başvurulan araçlardır. Bu araçlardan işçi ve işverenler yararlanırken uyuşmazlık haline düşmeleri kaçınılmazdır. Şu halde tarafların uyuşmazlığa düşebileceklerini dikkate alarak âdil ve etkili barışçı çözüm yollarını devreye sokmak sistemin bir gereğidir.

Özgür sendikacılık ve toplu pazarlık düzeninin geçerli olmadığı ülkelerde bile emek/sermaye ilişkilerinde uyuşmazlıkların doğduğu bir gerçektir. Bu yüzden o ülkelerde de yasa koyucular uyuşmazlıkları çözümleyecek zorunlu tahkim sistemini ayrıntılı hükümlerle düzenleme zorunluluğunu duymuşlardır.

---

\* Bu makale, 3299 sayılı yasa ile yapılan değişikliklerden önce yazılmıştır.

\*\* İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi.

Kuşkusuz endüstri ilişkileri sistemi çoğulcu demokrasinin kuralları içinde ve bu siyasal rejimin bir kurumu olarak düzenlenirken barışçı çözüm yollarının niteliği de değişmektedir. Grev ve lokavt yasakları mümkün olduğu kadar azaltılırken, barışçı çözüm yolları arasında zorunlu tahkime daha az yer verilmekte; tarafların serbest iradeleri ile başvurabilecekleri veya sonuçları bakımından tarafları bağlayıcı olmayan barışçı çözümler ön plana geçmektedir.

Öte yandan barışçı çözüm yolları, hemen hemen her ülkede nispeten farklı biçimlerde düzenlenmiş bulunmaktadır. Gerçi tüm ülkelerde geçerli olan ve bilimsel içeriği olan uzlaştırma, arabulma, tahkim kurumları vardır. Ancak bunların işleyiş biçimi arasında çok büyük farklar bulunmaktadır. Her ülke sendikacılığının ulaştığı düzeyi, ekonomik, sosyal, kültürel koşullarını dikkate alarak kendine özgü bir model ortaya koymaktadır. Bunun nedeni barışçı çözümlere en etkili biçimde işlerlik kazandırmaktır. Örneğin bazı ülkelerde uzlaştırma ile arabulma ayrı ayrı iki barışçı çözüm yolu iken, diğer bazı ülkelerde bunlardan sadece birine yer verilmiş veya bu ikisinin karışımından bir sistem elde edilmeye çalışılmıştır.

Endüstri ilişkileri sisteminin başarısı, bir noktada barışçı çözümlerin etkinliğine de bağlı olduğuna göre, birçok ülkede bu konuda oldukça sık yasa değişikliğine gidildiği de bir gerçektir. Böylece işletme ve ülke düzeyinde bir an önce sosyal barışın ve adaletin hakim olması tüm ülkelerde yasa koyucuların önde gelen amaçlarından biri olmaktadır.

Türkiyemizde 1963'ten önce özgür toplu pazarlık sistemi mevcut olmadığından o zamanki iş yasasında zorunlu tahkim esasına dayalı çözüm yolları yer almış bulunuyordu. 275 sayılı yasa ile grev ve lokavtların düzenlenmesi, özgür toplu pazarlık sistemine geçilmesi barışçı çözüm yollarında da köklü değişiklikler getirmiştir. Buna göre grev ve lokavt yasaklarının bulunduğu işkollarında zorunlu tahkim geçerliliğini korurken, diğer iş uyuşmazlıklarında başvurulması zorunlu, ancak sonuçları bakımından tarafları bağlayıcı olmayan uzlaştırma esas olacaktır. 275 sayılı yasanın bu konuda en önemli özelliklerinden biri de toplu menfaat uyuşmazlıklarının yanında toplu hak uyuşmazlığının da kabul etmesi ve barışçı çözüm yollarını buna göre düzenlemesidir. Bilindiği gibi toplu iş sözleşmesinin pazarlığı sırasında doğan uyuşmazlıklara toplu menfaat uyuşmazlığı; toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra çıkan uyuşmazlıklara ise hak uyuşmazlığı denilmektedir.

## Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları

### I — Toplu Menfaat Uyuşmazlıklarında Barışçı Çözüm Yolları

1982 T.C. Anayasasının 54. maddesi uyarınca «toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında» çıkan uyuşmazlıklar grev hakkının veya lokavtın kullanılması sonucunu doğurabilecektir. Yukarıda da belirtildiği gibi bu aşamada patlak veren uyuşmazlıklara toplu menfaat uyuşmazlığı denilir.

2822 sayılı yasaya göre (m. 21) menfaat uyuşmazlıklarının çıkış nedenleri şunlardır : 1) Toplu görüşmenin yapılacağı yer, gün ve saatte taraflardan birinin gelmemesi, 2) Toplu görüşme başladıktan sonra taraflardan birinin toplantıya devam etmemesi, 3) Toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmış gün içinde tarafların anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit etmeleri, 4) Toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmışıncı günün sonunda tarafların anlaşmaya varamamış olmaları.

Toplu menfaat uyuşmazlıklarının doğuşunda özellikle sonuncu neden 2822 yasanın önemli bir yeniliğidir. Söz konusu yasaya göre tarafların toplu pazarlık yapabilecekleri süre 60 günle sınırlanmıştır. Şu halde 275 Sayılı Yasa döneminde olduğu gibi taraflar toplu pazarlığa devam etme arzusunda olsalar bile bu pazarlığı belirli bir süreden fazla uzatma hakkına sahip değildir. 1980 öncesi dönemde bir toplu pazarlık süreci ortalama 4-6 ay sürmekte idi. Yeni yasa daha yoğun bir çalışma ile toplu pazarlığın sonuçlandırılmasını amaçlamıştır. Üstelik taraflara tanınan 60 günlük pazarlık süresi içinde de, taraflardan birinin talebi üzerine barışçı bir çözüm yolunun girmesine olanak sağlanmıştır. Böylece birbirini izleyecek olan toplu iş sözleşmeleri arasındaki aralık mümkün olduğu kadar kısaltacak, işyerlerinde sosyal barışın sürekli olmasına çalışılacaktır.

#### 1 — Arabuluculuk

##### A — «Uzlaştırma» ile «Arabulma» Kavramları ve 275 Sayılı Yasadaki Uygulama

2822 Sayılı Yasanın 22. maddesinde açıkça «arabuluculuk» düzenlenmiştir. 275 Sayılı Yasada ise uzlaştırmadan söz edilmişti. Aca-ba bu kurumlar nitelikleri bakımından da farklı mıdır? Hiç kuş-

kusuz sorun sadece bir isim değişikliğinden ibaret değildir. Gerçi kara Avrupasında birçok yazar uzlaştırmayı, Anglo-Sakson literatüründeki arabulma anlamında kullanmamaktadır. Ancak genellikle kabul edilen bir ayırımı göre uzlaştırmada tarafların kabulüne sunulan bir karar bulunmakta, bu kararın taraflarca kendi istekleri ile kabulü halinde uyuşmazlık çözümlenmiş olmaktadır. Arabulmada ise amaç taraflar arasındaki görüş farklarını giderek sonuçta tarafların kendi kendilerine çözüme ulaşmalarına çalışmaktır. Bu yüzden arabulmada taraflara sunulan bir karar genellikle bulunmamaktadır.

Uzlaştırma ile arabulma arasındaki bu farkın tüm ülkelerin yasalarında açık biçimde yer aldığı da görülmektedir. Her ülke kendi endüstri ilişkilerinin özelliklerini dikkate alarak bunlardan sadece birini veya her ikisini, yahut bunların karışımından oluşan bir modeli yasalarına geçirmektedir. Nitekim İsviçre mevzuatından esinlenen 275 Sayılı Yasa uzlaştırma ile arabulmayı, bir arada düzenlemişti... Ancak 1963-1980 döneminde uzlaştırma etkili bir barışçı yol olmaktan çok uzak kalmıştır. Özellikle son on yıl içinde uzlaştırma grev ve lokavta gidebilmek için aşılması gerekli basit bir formalite haline getirilmiş, bu hususta yüksek yargı organlarının kararları da uzlaştırmanın etkinliğini azaltmıştır.

Halbuki sosyal barışın uzun ömürlü olduğu ülkelerde tarafların güvenini kazanmış etkili barışçı çözüm yollarının bulunduğu bir gerçektir. Kuşkusuz grevleri yasaklayan veya büyük ölçüde etkisiz bırakmayı amaçlayan zorunlu tahkim yollarını devreye sokmak, sorunları çözmede isabetli bir yol değildir. Önemli olan anayasal bir hak olan grevin özüne dokunmadan tarafların güvenini kazanmış, sonuçları bakımından bağlayıcı olmayan fakat taraflar arasında en âdil dengeleri bularak uzlaşmayı sağlayan barışçı çözüm yollarını işler hale getirmektir. Bu açıdan 275 Sayılı Yasadaki uzlaştırma mekanizmasına 2822 Sayılı Yasanın son vermesi çok isabetli olmuştur.

#### B — 2822 Sayılı Yasada Arabuluculuk (\*)

2822 Sayılı Yasanın 22. maddesinde biri toplu pazarlık devam ederken, ikincisi toplu pazarlık süresi sona erdikten sonra olmak üzere iki tür arabuluculuktan söz edilmiştir. Ayrıca aynı Yasanın

(\*) 3229 sayılı yasa ile yapılan değişikliklerden önce.

## Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları

34. maddesinde Çalışma Bakanına olağanüstü bir arabuluculuk görevi verilmiştir. Bunları sırasıyla inceleyebiliriz :

### a — Toplu Görüşme Aşamasında Arabuluculuk (Seçimlik Arabuluculuk)

Yeni yasamıza göre «toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren otuz gün geçmesine rağmen» bir sonuca varılmamışsa taraflardan her biri devam etmekte olan görüşmelere bir arabulucunun katılmasını bölge çalışma müdürlüğünden isteyebilecektir. Görevli makam arabulucuyu tayin için tarafları altı işgünü içinde toplantıya çağıracaktır. Taraflardan en az birinin bulunması halinde bölge çalışma müdürlüğü, resmi listeden ad çekmek suretiyle arabulucuyu tespit edecektir. Taraflar bu toplantıda arabulucu üzerinde anlaşabilirler. Bu arabulucunun resmi listeden olması da zorunlu değildir. Taraflar kendi aralarında arabulucu üzerinde anlaşamamışlarsa, görevli makamın ad çekme işlemine de hiçbiri katılmazsa altmış günlük toplu görüşme aşamasında arabulucunun devreye girmesine ihtiyaç kalmamaktadır. Ancak toplu görüşmelerin daha verimli geçmesini sağlamak için ikinci 30 gün içinde taraflardan birinin başvurusu ve ad çekme sırasında bölge çalışma müdürlüğünde bulunması yeterlidir.

Görülüyor ki uyuşmazlığın bu tür bir arabuluculuktan geçirilmemiş olması grev veya lokavt hakları açısından önem taşımaz. Amaç, toplu pazarlığın özellikle son 30 gününün daha verimli geçmesini sağlamaktır.

Görevli makamın çağırısı üzerine bir araya gelen taraflar dilerlerse resmi liste dışından veya resmi listeden arabulucu seçebilirler. Resmi listeden seçilmiş olsa bile bu aşamada arabulucu, biraz sonra anlatılacak olan resmi arabulucu sıfatıyla hareket edemez. Nitekim resmi listeden kur'a ile belirlenen arabulucunun ücreti, Arabuluculuk Teşkilât Fonundan ödeneği halde, seçimlik arabulucuların ücretini taraflar belirleyecekler ve ödeyeceklerdir.

Toplu pazarlığın son otuz günlük döneminde devreye girebilen arabulucunun görevi pazarlık halinde olan tarafların görüşlerini birbirine yaklaştırarak sonuca ulaşmaktır. Bu aşamada arabulucunun bir tutanak düzenlemesi söz konusu değildir. Tarafların kabu-

lüne sunulan bir karar ise esasen arabulma kurumunun niteliğine aykırıdır.

Seçimlik arabulucunun da çabaları ile taraflar anlaşmışlarsa toplu pazarlık başarı ile sonuçlanmış olur ve toplu sözleşme imzalanır, yasada belirtilen ilgililere verilir veya gönderilir.

**b — Toplu Görüşme Aşamasından Sonra Arabuluculuk  
(Zorunluk Arabuluculuk)**

Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren altmış gün geçmesine rağmen taraflar arasında bir anlaşma sağlanamamışsa pazarlığın devamına yasa izin vermemiş, sisteme bir bulucunun dahil edilmesini zorunlu tutmuştur. Gerçekten 22. maddenin II. fıkrasına göre bu durumda görevli makam (m. 18), başvuru üzerine veya resen altı işgünü içinde iş mahkemesine başvurarak resmi listeden bir arabulucunun tayinini istiyecektir. Görülüyor ki altmış günlük sürenin sona ermesi ile birlikte artık sisteme bir arabulucunun katılması zorunlu olmaktadır. Yetkili iş mahkemesi arabulucuyu mutlaka resmi listede yer alanlar arasından belirleyecek, ancak burada ad çekme yöntemine başvurmak zorunda bulunmayacaktır.

Toplu görüşmenin son otuz günlük döneminde arabulucu olarak görev yapmış olan kişinin görevine devam etmesine de Yasa izin vermiştir. Ancak bu durumda tarafların yazılı olarak anlaşmaları gerekmektedir. Anlaşmanın altmış gün içinde yapılmış olması gerekir. Zira aynı arabulucu resmi arabuluculuk görevine altmış günün bitiminden itibaren başlayacaktır (m. 22/3). Yasa koyucu haklı olarak, pazarlık aşamasında bulunmuş ve tarafların güvenini kazanmış arabulucunun göreve devamında bir sakınca görmemiştir.

Zorunlu arabuluculuğun barışçı çözüm olarak ne zaman devreye gireceği 2822 sayılı yasanın 22. maddesinin II. fıkrasında gösterilmiştir. Yasadan anlaşıldığına göre bu tür arabuluculuk ancak altmış günlük toplu pazarlık süresinin geçmesinden sonra işlerlik kazanabilecektir. O zaman şu soru hatıra gelmektedir. 1963-1980 döneminde taraflardan birinin çağrıya uymaması yüzünden toplu pazarlığın başhyamadığına veya toplu pazarlığı bir süre sonra terk ettiğine çok rastlanmıştır. Taraflardan birinin görevli makama başvurması halinde zorunlu arabuluculuk nasıl ve hangi tarihten itibaren iş-

## Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları

lerlik kazanacaktır? Bu hususta 2822 sayılı Yasa hükümleri yeterli değildir. Doktrinde yasanın açık hükmü karşısında toplu görüşmenin başlangıç tarihinden itibaren altmış günün geçmesinin zorunlu olduğu görüşü savunulmaktadır. Herhalde 2822 sayılı yasada bir değişiklik yaparak altmış gün dolmadan da taraflarca düzenlenen bir uyuşmazlık tutanağı üzerine zorunlu arabuluculuğun başlamasına imkân verilmelidir.

Arbuluculuğun süresi de 2822 sayılı yasada gösterilmiştir 275 sayılı yasadaki 15 günlük süre yeni yasa tarafından da benimsenmiş (m. 23/I), ancak farklı olarak bu sürenin tarafların anlaşması ile en çok altı işgünü uzatılabileceği öngörülmüştür.

Resmi arabulucu bu süre içinde taraflarca anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcıyacaktır (m. 23/II). Tarafları ayrı ayrı, birlikte toplantıya çağırarak, uygun önerilerde bulunmak, tarafların tereddütlerini giderici bilgiler vermek bu arada düşünülebilir. Bu arada taraflar da resmi arabulucuya her türlü bilgiyi vermek zorundadırlar. Esasen bu zorunluluk sadece taraflar için değil, bütün ilgililer için geçerlidir (m. 59/III). Bu zorunluluğun pazarlık aşamasında devreye giren seçimlik arabulucu hakkında geçerli olmadığı açıktır. Resmi arabulucunun ücreti, uyuşmazlığın önemi ve arabulucunun görev süresi dikkate alınarak (tüzükte belirtilen alt ve üst sınırlar arasında) yargıç tarafından belirlenecektir. Ücreti belirleyen yargı organının resmi arabulucuyu tayin eden mahkeme olduğu ve ücretin resmi arabuluculuk fonundan ödeneceği yasada öngörülmüştür (m. 59/IV).

Arbuluculuk kurumunun yasanın amacına uygun biçimde işleyebilmesi ve uyuşmazlıkların çözümünde etkili olabilmesi için arabulucuların seçiminde çok dikkatli davranma zorunluluğu vardır. Nitekim İsviçre Yasasından esinlenerek 275 sayılı yasaya geçirilen ve tarafsız arabuluculardan oluşması gereken «uzlaştırma kurulu» 1963-1980 döneminde giderek etkisini kaybetmiş ve 1980'lere doğru manevi gücünü tamamiyle yitirmiştir. Böyle bir olumsuz sonuç üzerinde uzlaştırma kuruluna katılanların kişilikleri de önemli bir rol oynamıştır.

275 Sayılı Yasada açıkça tarafların tarafsız araçlardan söz edilmesine rağmen gerek işçi, gerek işverenleri temsilen tarafların sözcüsü durumundaki kişiler toplantılara katılmışlar, bütün yük üçüncü

tarafsız aracıya yüklenmiştir. Üçüncü tarafsız aracılardan, özellikle iş mahkemeleri tarafından seçilenlerin de her zaman gerekli niteliklere sahip olmadıkları görülmüştür. Üstelik arabuluculara ödenen yüksek ücretler bu kuruma saygınlığı daha da sarsmıştır. Bu yüzden 2822 Sayılı Yasa uzlaştırma yerine arabulmayı getirirken, arabuluculuk yapacak olan resmi bir teşkilâtın kurulmasını da uygun bulmuştur (m. 59).

Bu hususta en önemli yenilik, resmi arabuluculuk yapabileceklerin listesinin düzenlenmesi ve bunlara ödenecek ücretlerle ilgili yeni bir ödeme usulünün getirilmesidir. Gerçi, yukarıda da açıklandığı gibi toplu pazarlığın ikinci otuz günlük süresi içinde bir arabulucunun devreye girmesi taraflardan birinin isteğine bağlı tutulmuş; bu arabulucunun tarafların anlaşarak tespit edebilecekleri bir kişi olabilmesi mümkün kılınmış, hatta bu kişinin altmış günlük pazarlık sonunda, yine tarafların anlaşması ile görevine devam edebilmesi sağlanmıştır. Böylece arabulucunun seçiminin kesinlikle resmi liste üzerinden yapılma zorunluluğu öngörülmemiştir. Ancak uygulamada çıkan uyuşmazlıkların çok büyük bir kısmında resmi arabulucular listesinde yer alan kişilerin arabulma faaliyetini üstlenecekleri sistemin zorunlu sonucu olacaktır. Zira tarafların arabulucu konusunda anlaşamadıkları her durumda resmi listedeki kişiler devreye girecektir. Şu farkla ki bölge çalışma müdürleri bu listeden kimin arabulucu seçileceğini ad çekme suretiyle belirlerken iş mahkemesi hakimleri bu listeden birini arabulucu olarak tayin edeceklerdir.

2822 Sayılı Yasaya göre «Çalışma Bakanlığına bağlı olarak» resmi bir arabuluculuk teşkilâtı kurulacak ve bu teşkilât resmi arabuluculuk faaliyetinin yürütülmesini sağlayacak tedbirleri alacaktır. Bu teşkilâtın kuruluş ve işleyişi, resmi arabuluculuk yapabileceklerin listesinin düzenlenme esasları, bunlara ödenecek ücretlerin alt ve üst sınırları 65. maddede sözü edilen «Hakeme ve Arabulucuya Başvurma Tüzüğü»nde gösterilmiştir. 16 Haziran 1984 tarih ve 18433 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan bu Tüzükte hem Yüksek Hakem Kurulunun çalışma usulü, hem toplu menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem incelenmesinde uygulanacak usuller belirtilmiş, ayrıca Resmî Arabuluculuk Teşkilâtının kuruluş ve işleyişi, resmi arabuluculara ödenecek ücretlerle, bu fon için tarafların ödemeleri gereken ücretler düzenlenmiştir.



## Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları

Arabuluculuk başarı ile sonuçlanırsa taraflar arasında anlaşma sağlanmış, başka bir deyimle toplu iş sözleşmesi ortaya çıkmış olur. Bu durumda hiç uyuşmazlık çıkmamış gibi toplu iş sözleşmesi imzalanacak ve 20. maddede belirtilen yerlere gönderilecek veya verilecektir.

Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç işgünü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenleyecek ve bu tutanağa gerekli gördüğü tavsiyeleri de ekliyerek görevli makama (m. 18) tevdi edecektir. Görevli makam da bu tutanağı en geç altı işgünü içinde taraflara tebliğ edecek, böylece arabulma aşaması son bulmuş olacaktır. Şu halde 275 Sayılı Yasa döneminde olduğu gibi arabulucunun bir karar vermesi sözkonusu olmadığı gibi düzenlediği tutanağı doğrudan taraflara tebliğ etmesi de uygun görülmemiştir. Böylece uyuşmazlığın devam ettiği resmi makamın tebligatı ile saptanmış olacak, buna göre taraflar toplu iş mücadelesi aşamasına geçebileceklerdir.

Bu arada resmi arabuluculuk teşkilâtı arabulma faaliyetine girişilen her uyuşmazlıkta vardığı sonuçları en kısa zamanda uygun vasıtalarla kamu oyuna açıklayabilecektir (m. 59/III). Amaç, uyuşmazlık konusu ve tarafların tutumu konusunda kamu oyunun sağlıklı bilgi edinmesidir. Arabulmanın etkisiz kalması sonucu tarafların alacakları grev ve lokavt kararlarının ve bunların uygulamalarının kamuyu yakından ilgilendireceği Batı ülkelerinde kesinlikle anlaşılmıştır. Özellikle grev ve lokavtların işyeri dışındaki çok sayıda vatandaş etkilemesi mümkündür. Bu açıdan menfaat grupları kamu oyunun desteğini kazanmak için faaliyet gösterme gereğini duymaktadırlar. Bu açıdan resmi arabuluculuk teşkilâtının açıklamaları çok yararlı olabilir. Kuşkusuz bu teşkilâtın uyuşmazlığın boyutlarını ve tarafların tutum ve yaklaşımlarını tarafsız biçimde yansıtmaları halinde yukarıda belirtilen yararlar sağlanacaktır. Aksi halde resmi teşkilâta karşı da kamu oyununda bir güvensizlik duygusunun gelişmesi kaçınılmaz olacak ve sonuçta bu yasal düzenlemeden beklenen sonuçlar elde edilemeyecektir.

Resmi arabulucuların cezai sorumluluğu da 2822 sayılı yasada ayrıca düzenlenmiştir (m. 69). Bu maddeye göre arabulucunun sırf tarafları ızzar etmek için bu görevi yapmaktan kaçınması, aynı amaçla 23. maddede öngörülen tutanağı görevli makama tevdi etmemesi ağır para cezasını gerektiren bir suçtur. Aynı maddede resmi

arabulucu olarak görevlendirilenlerin görevlerinin ifası sırasında veya ifasından dolayı işledikleri veya kendilerine karşı işlenen suçlar bakımından memur sayılacakları da belirtilmiştir (m. 69/II).

c — Grev ve Lokavtm Hükümetçe Ertelendiği Dönemde Çalışma Bakanının Arabuluculuğu

275 Sayılı Yasada, hatırlanacağı gibi, Başbakanın veya onun görevlendireceği bir bakanın arabuluculuk yapabileceği öngörülmüştür. Adı geçen yasada yer alan bu arabulmaya «Hükümetin Arabuluculuğu» denilmekte idi (m. 48). 275 Sayılı Yasada uyuşmazlığın herhangi bir safhasında yapılabilecek olan bu arabuluculuk uygulamada etkili olamamıştır. Öte yandan doktrinde olağanüstü uzlaştırma diye tanımlanan Yüksek Uzlaştırma Kurulu da grev ertelemelerinde, barışçı bir çözüm yolu olarak beklenen başarıyı gösterememiştir.

Yeni yasa hazırlanırken, edinilen deneyimlerden yararlanarak, daha gerçekçi hareket edilmiş ve sadece grev veya lokavtların hükümetçe ertelendiği durumlarda Çalışma Bakanına arabuluculuk görevi verilmiştir. 2822 Sayılı Yasanın 34. maddesine göre erteleme kararnamesinin yürürlüğe girmesi üzerine Çalışma Bakanı, resmi listeden seçeceği bir arabulucu yardımı ile uyuşmazlığın çözümünü için her türlü çabayı gösterecektir. Bu girişimler erteleme süresi ile sınırlandırılmıştır (m. 34/I). Hatırlatalım ki erteleme süresi içinde taraflar anlaşmamış ve aynı süre içinde anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürmemişlerse Çalışma Bakanı uyuşmazlığın çözümünü için Yüksek Hakem Kuruluna başvuracaktır (m. 34/II, III, A. Y. m. 54/V).

Çalışma Bakanının erteleme süresinde yaptığı girişimler başarı ile sonuçlanırsa, uyuşmazlık sona erer ve toplu iş sözleşmesi ortaya çıkmış olur. Böylece 275 Sayılı Yasadaki Yüksek Uzlaştırma Kurulu ve hükümetin arabuluculuğu ile ilgili düzenlenmelerinin yerini yeni yasada Çalışma Bakanının barışçı girişimleri (arabuluculuğu) almıştır.

2822 Sayılı Yasadaki uyuşmazlık ve barışçı çözüm yollarından biri olan arabuluculuk konusundaki hükümlerini özetlersek şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Adı geçen yasa, Anayasa uyarınca sadece

## Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları

toplu menfaat uyuşmazlıklarına yer vermiş ve grev-lokavt gibi iş mücadelelerine geçmeden önce tarafların arabulmadan geçmelerini zorunlu kılmıştır. Arabuluculuk, haklı olarak, uzlaştırmadan farklı bir biçimde düzenlenmiştir. Arabulucunun daha toplu görüşme devam ederken devreye girebilmesi, tek kişi olarak çalışması, karar yerine tarafların görüşlerini yaklaştırmaya çalışması, görev süresinin kısaltılmış olması, resmi bir liste üzerinden, esas itibariyle seçilebilmesi; ücretinin tüzük esaslarına ve yargı organının kararına bağlı olarak belirlenmesi, Çalışma Bakanlığına bağlı bir resmi arabuluculuk teşkilâtının kurulması, ertelenen grev ve lokavtlarda Çalışma Bakanına arabulucu işlevinin tanınması yapılan değişikliklerin önemli ve köklü olduğunu açıkça göstermektedir.

### 2 — Zorunlu Tahkim

Toplu menfaat uyuşmazlıklarında 2822 Sayılı Yasanın öngördüğü önemli bir barışçı çözüm yolu da zorunlu tahkimdir. Genel hukuk düzeninde tahkim, mevcut bir hukuk kuralını uygulamak suretiyle uyuşmazlığı çözmek anlamını taşır. Böylece tahkim yargı işlevini yapar. Halbuki toplu menfaat uyuşmazlıklarında tahkim, taraflar arasında menfaat çelişmesini dengelemeye çalışır, bunun için yeni kurallar kor, böylece yargı fonksiyonundan çok yasama işlevi yapar.

2822 Sayılı Yasanın toplu menfaat uyuşmazlıklarında tahkimle ilgili hükümlerine geçmeden önce yeni sistemin önemli bazı özelliklerine değinmekte yarar vardır.

Bunlardan birincisi 1982 T.C. Anayasasının işçi-işveren ilişkilerine bakış açısı, grev ve lokavtlarla ilgili hükümlerdir. Gerçekten yeni Anayasamız sendikaların faaliyet alanlarına, 1961 Anayasasına göre, yeni sınırlamalar getirmiş, özellikle grev hakkının kullanılmasını daha sıkı koşullara bağlamıştır. Örneğin hak grevleri kaldırılırken, iyi niyet kurallarına aykırı olarak, toplum zararına, millî serveti tahrip edecek şekilde grev ve lokavtların yapılamayacağını belirtmiştir. Ayrıca grev ve lokavtların yasaklandığı veya hükümetçe ertelendiği hallerde tarafların anlaşamamaları halinde uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kuruluna intikal edeceği açık ve oldukça ayrıntılı hükümlerle Anayasa'da öngörülmüştür. Esasen 1982 T.C. Anayasasının 49. maddesinde Devlete çalışma barışının sağlanmasını kolay-

laştırıcı ve koruyucu görevler verilmesi, yeni yasal düzenlemede tahkimin önem kazanmasının bir başka gerekçesi olarak gösterilebilir.

İkincisi, 2822 Sayılı Yasada grev ve lokavt yasaklarının genişletilmesi ve uyuşmazlığın YHK'na intikalini sağlayıcı hükümlere yer verilmesidir. Nitekim 275 Sayılı Yasada bulunmayan yeni grev yasakları 2822 Sayılı Yasada öngörüldüğü gibi, grev oylamasında veya hükümetin grevi ertelemesinde de uyuşmazlığın YHK'na intikal etmesi uygun görülmüştür. Böylece YHK'nun işlevi ya doğrudan, ya dolaylı biçimde artırılmıştır.

Üçüncüsü, resmi tahkim işlevi yeni yasada münhasıran Yüksek Hakem Kuruluna verilmiştir. 275 Sayılı Yasada mevcut olan il hakem kurulları tamamen kaldırılmıştır. Böylece YHK artık tahkim konusunda bir üst karar organı değil, kendisine intikal eden tüm uyuşmazlıkları kesin karara bağlayan bir resmi tahkim organıdır.

#### **A — 2822 Sayılı Yasada Toplu Menfaat Uyuşmazlıklarında Zorunlu Tahkimin İşlerlik Kazandığı Haller**

2822 Sayılı Yasada bir yandan grev ve lokavt yasakları artırılmış, öte yandan da grev ertelemelerinde ve grev oylamalarında YHK'na 275 Sayılı Yasada mevcut olmayan görevler yüklenmiştir. Nihayet olağanüstü yönetim usullerinin geçerli olduğu hallerde YHK'na toplu sözleşmeyi gerekli gördüğü değişiklikleri yaparak yeniden yürürlüğe koyma yetkisi tanınmıştır. Bu son işlevi ile YHK'nun 2364 sayılı yasadaki YHK'nu hatırlattığı kuşkusuzdur. Bunları kısaca hatırlatmakla yetineceğiz.

##### **a — Bir Uyuşmazlık Nedeniyle YHK'nun Devreye Girmesi**

YHK'nun tahkim işlevi burada ortaya çıkmaktadır. Zira ortada bir toplu menfaat uyuşmazlığı vardır. Ancak taraflar grev ve lokavt haklarını, yasal engeller nedeniyle kullanamamakta, dolayısı ile devreye YHK girerek uyuşmazlığı çözümlenmektedir.

##### **aa — Grev ve lokavtların yasak bulunduğu işler ve yerler**

Yasanın 29 ve 30. maddelerinde sayılan işlerde ve durumlarda işçi sendikasının greve, işveren sendikasının veya işverenin lokavta

## Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları

başvurma hakkı bulunmadığından ortaya çıkan toplu menfaat uyuşmazlığı taraflardan birinin başvurusu üzerine YHK tarafından çözümlenmektedir.

### bb — Geçici grev yasağının bulunduğu işler ve yerler

Yangın, su baskını, deprem gibi genel hayatı felce uğratan felâket hallerinde Bakanlar Kuruluna grev ve lokavtları yasaklama yetkisi verilmiştir. 275 sayılı yasada da mevcut olan bu düzenleme sadece bu hallerin vuku bulduğu yerlere mahsus olmak ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere Bakanlar Kuruluna bu yetkiyi vermektedir. 2822 sayılı yasanın 22. maddesine göre grev ve lokavtların geçici olarak yasaklandığı bu durumlar altı ayı doldurması halinde taraflardan birinin altı işgünü içinde başvurusu üzerine uyuşmazlık YHK'na intikal edecektir.

Ancak 2822 Sayılı Yasanın 31. maddesinde «geçici yasaklar» başlığı altında düzenlenen haller bundan ibaret değildir. Savaş hali, genel veya kısmi seferberlik, olağanüstü (diğer) haller, başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerinde bitirmemiş deniz, hava, kara ulaştırma araçlarındaki durum da geçici yasaklar arasında zikredilmiştir. Ayrıca aynı maddede olağanüstü haller ile sıkıyönetim halinde uygulanacak özel yasa hükümleri saklı tutulmuştur.

### cc — Bakanlar Kurulunca grev veya lokavtın ertelenmesi ve erteleme süresinde tarafların anlaşamamaları

275 Sayılı Yasada hükümet tarafından ertelenen grev ve lokavtların, erteleme süresi sona erdikten sonra uygulanmasını önleyen bir hüküm bulunmamakta idi. Bu husus bazı yazarlar tarafından eleştirilmiş ve eğer milli güvenlik veya ülke sağlığı söz konusu ise böyle bir grevin devamının kabul edilemeyeceği ileri sürülmüştü. Bu görüş başta 1982 T.C. Anayasası olmak üzere 2822 Sayılı Yasaya intikal etmiştir.

Erteleme süresi içinde yukarıda açıklandığı üzere Çalışma Bakanı tarafından, arabuluculuk yolu ile, çözümlenmeye çalışılan böyle bir grev veya lokavt erteleme süresi sona erdiği tarihte taraflar anlaşamamış veya uyuşmazlığı özel hakeme intikal ettirmemişlerse Çalışma Bakanı, uyuşmazlığın çözümü için YHK'na başvuracaktır.

Böylece uyuşmazlık YHK tarafından çözümlenmiş, toplu menfaat uyuşmazlığı sona ermiş olacaktır.

dd — **İşçilerin grev oylamasında grevin uygulanmamasına karar vermeleri**

Burada da 275 Sayılı Yasada yer almayan bir düzenleme ile karşılaşmaktayız. Grev oylamasını kaybeden sendikanın toplu pazarlığa devam edip edemeyeceği 1980 öncesi dönemde doktrinde tartışılmış ve değişik yargı kararlarına yol açmıştır.

2822 Sayılı Yasa bu konuda tartışmaya elverişli, ancak açık bir düzenleme getirmiştir. Buna göre grev oylamasını kaybeden sendika, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren onbeş gün içinde karşı tarafla anlaşarak toplu sözleşmeyi imzalıyabilecektir. Şayet bu süre içinde karşı tarafla anlaşmayı sendika istememiş veya başaramamışsa YHK'na uyuşmazlığı intikal ettirme yetkisine sahiptir. Böylece bu tür bir uyuşmazlığın YHK'ca sonuçlandırılarak toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkması olanağı sağlanmıştır. Hatırlatalım ki sendika 15 gün içinde bu başvuruyu yapmazsa yetki belgesinin hükmü kalmamaktadır.

Görülüyor ki burada toplu menfaat uyuşmazlığı sendikanın isteğine bağlı olarak YHK'na intikal edebilmektedir.

b — **Yürürlük Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmesini, Gözden Geçirerek Yürürlüğe Koyma Bakımından YHK'nun Devreye Girmesi**

2822 Sayılı Yasanın 32. maddesi, 2364 Sayılı Yasadan mülhem olarak YHK'na olağanüstü yönetim hallerinde özel bir yetki tanımıştır. Hükümet tasarısında mevcut olmayan bu düzenleme 2822 sayılı yasanın diğer hükümleri ile iç içe giren, değişik yorumlara elverişli bir durum yaratmıştır. Zira grev ve lokavtların yapılamıyacağı, bu hususta taraflara tanınan yetkilerin ertelendiği durumlarda Yüksek Hakem Kurulunun hangi koşullarla devreye gireceği diğer maddelerde düzenlenmiş ve yukarıda açıklanmıştır.

Üstelik burada YHK'na tanınan yetkinin bir uyuşmazlığı çözme işlemi olduğu da kolayca savunulamaz. Zira ortada taraflar arasm-

## Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları

da cereyan etmiş bir toplu pazarlık, dolayısı ile bir uyuşmazlık da muhtemelen yoktur. Örneğin 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 34. maddesi uyarınca iş mahkemelerince sendikanın faaliyetinin durdurulması halinde süresi sona eren toplu sözleşme ilgililerin başvurusu üzerine YHK'ca yenilenmek suretiyle yürürlüğe mi konulacaktır? Kuşkusuz böyle bir sonuca ulaşmak ne Anayasadaki toplu pazarlık hakkı ile, ne de 2822 Sayılı Yasanın amacı ve sistematığı ile bağdaştırılabilir. Esasen 32. maddede «grev ve lokavtın yapılamıyacağı, sendikaların faaliyetinin durdurulabileceği, grev ve lokavt yetkilerinin ertelenebileceği veya askıya alınabileceği olağanüstü yönetim usullerinin geçerli olduğu hallerden söz edilmiştir. Dolayısıyla olağan şartların hüküm sürdüğü bir dönemde sendikanın faaliyetinin durdurulması halinde 32. maddenin işletilmesi mümkün değildir.

Doktrinde 32. maddenin ve özellikle YHK'nun toplu iş sözleşmelerini yeniden yürürlüğe koyma yetkisinin hangi hallerde geçerli olabileceğinin diğer maddelerdeki sistemle bağdaştırılmasının zor olduğu ifade edilmektedir. Bir görüşe göre toplu iş sözleşmesi, olağanüstü yönetim usulü uygulanan bir dönemde sona ererse yeniden yürürlüğe koyma hükmü uygulanabilecektir. Ancak olağanüstü yönetim usulleri kavramı açıklığa kavuşmadıkça bu hususta sağlıklı bir sonuca ulaşmanın mümkün olamayacağı kanısındayız. Sıkıyönetim ve olağanüstü hal kavramları T.C. Anayasasının 119-122. maddelerinde açıklanmış, ayrıca yine Anayasanın açık hükümleri gereği Olağanüstü Hal Kanunu (A.Y.nın 121/11) ile Sıkıyönetim Kanunu (A. Y.'nm 122/V) çıkarılmıştır. Böylece 2822 sayılı yasanın 31. maddesinde bu olağanüstü durumlara ilişkin hükümler adı geçen yasalarda yer almış bulunmaktadır. 27 Ekim 1983 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu ile, 2301 sayılı yasa ile değişik 1402 sayılı Sıkıyönetim Yasalarında işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen hükümlere de yer verilmiştir. Örneğin Sıkıyönetim Kanununun 3. maddesinde (bent b) sıkıyönetim komutanı gerektiği hallerde grev ve lokavt yetkilerinin kullanılmasını sürekli olarak durdurabilecek veya izne bağlayabilecektir.

2822 Sayılı Yasanın zorunlu tahkim ilgili maddelerini bir bütün olarak dikkate aldığımız zaman kanımızca YHK'nun 2364 sayılı yasada olduğu gibi süresi sona eren bir toplu iş sözleşmesini gerekli gördüğü değişiklikleri yaparak yeniden yürürlüğe koyabilmesi için savaş, genel ve kısmi seferberlik hallerinin geçerli olması gerekmektedir.

tedir. Sıkıyönetim ve olağanüstü hal durumlarında ilgili makamların bu alandaki yetkileri özel yasalarla düzenlendiğinden 31. maddenin II. fıkrasına göre bu yasaların hükümlerine göre hareket etme zorunluluğu vardır. Örneğin sıkıyönetim komutanının emri ile grev yasağı konulmuşsa taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık YHK'na intikal edecek ve sadece uyuşmazlık maddeleri görüşülerek çözümlenecek, böylece toplu sözleşme metni ortaya çıkmış olacaktır. Savaş veya seferberlik hallerinde ise esasen grev ve lokavt yasağı bulunduğundan bu durumlarda süresi sona eren toplu sözleşmeler yenilenmek üzere YHK'na intikal edecektir. 2822 sayılı yasanın 31. maddesinin II. fıkrasının diğer olağanüstü durumlara nazaran ayrıca düzenlenmesi böyle bir yorum yapmamıza imkân vermektedir. Aksi halde 2822 sayılı yasanın öngördüğü sistemin etkisini kaybetmesi ve 2364 sayılı yasa döneminin nisbeten geniş bir uygulama alanı bulması kaçınılmaz olacaktır. Esasen 1982 T.C. Anayasasının 54. maddesinde grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde uyuşmazlığın YHK'ca çözümleneceğine dair hüküm de bu görüşü güçlendirmektedir.

**B — Zorunlu Tahkimde Yetkili Organ : Yüksek Hakem Kurulu**

**a — Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu ve İşleyişi**

**aa — YHK'nun Kuruluşu**

Kural olarak toplu menfaat uyuşmazlıklarından zorunlu tahkim organı biçiminde düzenlenen Yüksek Hakem Kurulu yeni T.C. Anayasasında yer almış ve 2822 sayılı yasadaki kuruluşu ve işleyişi bakımından düzenlenmiştir. Aşağıda belirtileceği gibi Kurul, toplu hak uyuşmazlıklarında tarafların anlaşması üzerine özel hakem olarak da uyuşmazlıkları çözümliyebilecektir.

Herhalde önümüzdeki yeni dönemde Türk endüstri ilişkileri alanında önemli işlevler yüklenecek olan bu Kurulun nasıl kurulacağı, Kurula katılacak üyelerde aranacak nitelikler, uyuşmazlıkları inceleme yöntemleri, kararlarının niteliği ve idari teşkilâtı 2822 sayılı yasadaki gösterilmiştir.

Adı geçen yasanın 52 - 57. maddelerinde düzenlenen bu hususları ayrıntıları ile açıklamaya gerek yoktur. 275 sayılı yasadaki esaslara göre getirilen başlıca yeniliklere değinmekle yetineceğiz :



## Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları

Her iki yasada da 9 üyeden oluşacağı öngörülen YHK'nun bünyesinde bazı değişiklikler dikkati çekmektedir. Örneğin Çalışma Bakanlığı, Çalışma Genel Müdüründen başka, yeni yasada Bakanlar Kurulu tarafından tarafsız ve uzman bir kişinin seçileceği öngörülmüştür. Ayrıca eski yasada üniversiteleri temsilen Kurula katılacak öğretim üyesi, belirli alanlarda uzman öğretim üyeleri tarafından seçilmekte iken, yeni yasa bu üyenin seçimini YÖK'e bırakmıştır. 275 sayılı Yasada Danıştaym da, bir dava dairesi başkanı, bu Kurulda temsili öngörülmüş iken, yeni yasa bu kişiye yer vermemiştir. Buna karşılık yeni yasada Devlet Planlama Teşkilâtı, Sosyal Planlama Daire Başkanının Kurulda bulunması uygun görülmüştür. Bakanlar Kurulu tarafından seçilen uzman kişi Kurula girerken, eskiden mevcut olan Çalışma Bakanlığı Birinci Hukuk Müşaviri yeni YHK bünyesinde bulunmamaktadır. Kısaca yeni düzenlemede en önemli değişiklik bağımsız bir yargı organı (Danıştay) yerine Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilâtının YHK'da temsil edilmesidir., diyebiliriz.

Bir başka yenilik, yeni Yasada il hakem kurulları kaldırıldığından uyuşmazlıkların doğrudan doğruya YHK'na intikal etmesidir. 275 sayılı Yasanın 36/2. maddesine il hakem kurulları kararına itiraz halinde uyuşmazlığın YHK tarafından kesin olarak çözümleneceğini öngörmüştür. Yeni yasada uyuşmazlığın, itiraz üzerine YHK'na intikali doğal olarak düzenlenmemiştir.

Yüksek Hakem Kurulunun yazışma ve uzmanlık hizmetlerini yürütmek üzere idari bir teşkilâtın kurulması da yeni yasanın bir özelliğidir. Yeni dönemde iş hacminin daha fazla olacağı düşünülerek idari işlemlerin çabuklaştırılması amacıyla 2822 sayılı yasaya (m. 57) böyle bir hükmün konulduğu anlaşılmaktadır. Bu hüküm 2364 sayılı yasa döneminde elde edilen deneyimlerden yararlanılarak yeni yasaya konulduğu düşünülebilir. Esasen 2822 sayılı Yasanın 57. maddesi ile 2364 sayılı yasanın 7. maddesinin bazı fıkraları arasındaki benzerlik bu görüşü güçlendirmektedir.

### bb — YHK'nun İşleyişi

Yüksek Hakem Kurulu kendisine intikal eden uyuşmazlıkları evrak üzerinde inceler. İlgililerden yeteri kadar aydınlatılmamış bulunduğu yönleri sormak suretiyle tamamlayabilir. Görüşlerini öğren-

mek istediği kimseleri çağırıp dinler veya bunlardan yazılı görüş ver-  
melerini isteyebilir. Bu kimseler hakkında Hukuk Usulü Muhake-  
meleri Kanununun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygu-  
lanır (m. 54/II).

YHK, başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı iş-  
günü içinde üyelerinin tamamının katılması ile toplanır (m. 54/I).  
üyelerden ikisinin katılmaması toplantıyı engellemez. Böylece hem  
kurulun daha çabuk toplanması sağlanmak istenmiş, hem de men-  
faat gruplarından katılan üyelerin toplantılara katılmamak suretiyle  
Kurulu işlemez hale getirmeleri önlenmiştir. Özürlü veya izinli  
olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan ve  
ya yedek üyelerden birinin alması kabul edilmiştir (m. 54/I).

#### b — Yüksek Hakem Kurulunun Kararları

Yüksek Hakem Kurulu, toplantıya katılanların çoğunluğu ile  
karar verir. Lehte ve aleyhte oylar eşit ise başkanın bulunduğu taraf  
çoğunluğu sağlamış sayılır (m. 54/III). YHK'nun karar vermeye yet-  
kili olduğu konular, sadece uyuşmazlık konularıdır. Her konunun  
ayrı ayrı oylanması esastır.

Toplu menfaat uyuşmazlığı YHK kararı ile kesin olarak çö-  
zümlemiş olur. Zira bu karar toplu iş sözleşmesi hükmündedir.  
(m. 55). Karara bağlanan konularla, tarafların mutabık kaldıkları  
maddeler bir araya getirilerek toplu iş sözleşmesi metnine ulaşılmış  
olur. YHK kararına karşı idari veya yargısal bir itiraz yolu yok-  
tur.

YHK kararı ile toplu sözleşme hukuken doğduğundan toplu sözleşmelerle ilgili tüm yasal hükümler bu tür sözleşmeler için de geçerlidir. Örneğin toplu sözleşmelerde yer alması mümkün olmayan hükümler (m. 5) burada da bulunamaz, süresi bir yıldan az üç yıldan fazla olamaz, süre taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz, bu sözleşmenin kapsamında olan işyeri veya işyerleri için aynı dönemde ikinci bir sözleşme yapılamaz v.b.

#### 3 — Özel Hakeme Başvurma (Seçimlik Tahkim)

Toplu menfaat uyuşmazlıklarında taraflar anlaşmak suretiyle uyuşmazlığı bir hakeme çözdürebilirler. Tarafların anlaşması özel tahkimi, zorunlu tahkimden ayıran en önemli özelliktir. Ancak ka-

## Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları

rarlarının bağlayıcılığı bakımından her iki tahkim türü arasında bir fark yoktur.

Genellikle birçok ülkede yasa koyucular seçimlik tahkim yoluyla uyuşmazlıkların çözümlenmesini teşvik etmişlerdir. Böylece uyuşmazlık halinde bulunan tarafların kendi istekleri ile kısa süre içinde barışa ulaşmaları sağlanmış olur. Nitekim 2822 sayılı yasa da 275 sayılı yasa da seçimlik tahkime barışçı çözüm yolları arasında önemli bir yer ayırmışlardır. Özel hakemin hak uyuşmazlığındaki rolünü aşağıda ayrıca incelemek üzere şimdilik sadece toplu menfaat uyuşmazlığındaki işlevini açıklamaya çalışalım.

2822 sayılı yasanın 21. maddesinde öngörülen toplu görüşmelerle ilgili dört nedenden biri ile uyuşmazlık çıktığında, taraflar zorunlu olarak arabuluculuk aşamasından geçmek zorundadırlar. İşte bu safhadan başlayarak toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar uyuşmazlığın ve toplu mücadelelerinin her safhasında taraflar anlaşarak özel hakeme başvurabilirler. Görülüyor ki özel hakeme diğer bütün barışçı çözüm yollarına nazaran daha kapsamlı bir çerçeve çizilmiştir.

Asıl önemli olan husus, uyuşmazlığın hangi aşamasında olursa olsun tarafların anlaşması ile harekete geçen özel hakemin diğer barışçı çözüm yollarını devre dışı bırakmasıdır. Örneğin taraflar özel hakem yolunu seçmişlerse artık arabulma mekanizması işlerliğini kaybedecektir. Zira arabulma, sonucu bakımından tarafları bağlamayan bir barışçı çözüm yolu olduğu halde, özel hakem tarafları kesin olarak bağlayan çok etkili bir çözüm yoludur. Haliyle taraflar uyuşmazlığı kesin olarak çözümliyecek tahkim yolunu benimsemişlerse, artık arabulmanın herhangi bir işlevi kalmamaktadır.

Bunun gibi 23. madde gereğince arabuluculuk süresinin sonunda taraflar arasında anlaşma sağlanamamışsa, görevli makamın arabulucunun tutanağını taraflara tebliğ etmeden veya ettikten sonra tarafların anlaşarak özel hakeme gitmelerinde hiçbir engel bulunmamaktadır. Uyuşmazlığın daha ileri bir aşamaya varmış olması da sonucu değiştirmemektedir. Nitekim 27. madde gereğince yasal grev veya lokavt kararlarının alınmasından önce veya sonra, 28. maddede öngörülen grev veya lokavt kararlarının karşı tarafa tebliğinden önce veya sonra, grev veya lokavtın uygulandığı sırada tarafların özel hakeme başvurmaları mümkündür. 2822 sayılı yasanın 58. mad-

desindeki uyuşmazlığın her safhasında özel hakeme başvurulmasını mümkün kılan hüküm bu hususu açıkça göstermektedir.

Toplu menfaat uyuşmazlıklarında taraflar arasında kararlaştırılan özel hakeme başvurma kararını 2822 sayılı yasa yazılı şekil şartına tabi tutmuştur. Gerçi yasanın 58. maddesinin II. fıkrası yazılı şeklin özel tahkimin sadece arabuluculuk, grev ve lokavt, yasal hakemlik hükümlerine öncelikle uygulanacağını belirtmek amacı taşıdığı ileri sürülebilir. Başka bir deyimle özel tahkimin yazılı olmasının sadece bir ispat şartı olduğu savunulabilir. Ancak özel tahkimin taraflar arasında varlığı, hukuki sonuçları itibariyle o derece önemlidir ki yazılı yapılmayan bir tahkim anlaşmasının hukuken doğduğu ileri sürülemez.

Şu halde yazılı olarak yapılan bir özel tahkim anlaşması varsa ortaya çıkan uyuşmazlıkta 2822 sayılı yasadaki öngörülen arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmayacaktır. Böylece yasa koyucu tarafların kendi iradeleri ile seçtikleri hakeme, diğer barışçı çözüm yollarına nazaran öncelik vermiş olmaktadır.

Tarafların anlaşmak suretiyle Yüksek Hakem Kurulunu özel hakem olarak kararlaştırmalarına da yasal bir engel yoktur. Esasen doktrinde bu husus öteden beri savunulmaktadır. 2822 sayılı yasa ise bu konuda açık bir hüküm getirmişti. Nitekim 58. maddenin son fıkrasında «uyuşmazlığın her safhasında taraflar aralarında anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu de seçebilirler» denilmiştir. YHK, bu durumda özel tahkimin tabi olduğu kurallara göre hareket edecek ve uyuşmazlığı çözecektir.

Toplu menfaat uyuşmazlıklarında, etkili özel hakemin kararı uyuşmazlığı kesin olarak çözümlenmektedir. Bu kararın toplu pazarlığın bir bölümünü oluşturması ve sanki taraflar toplu pazarlık sırasında aynı sonuçlara varmış gibi hüküm ifade etmesinde zorunluluk vardır. Menfaat uyuşmazlığı, toplu pazarlık aşamasında ortaya çıktığından özel hakem kararının da toplu iş sözleşmesi hükmünde olması zorunludur. Kuşkusuz özel hakemin yetkisi uyuşmazlık konuları ile sınırlıdır. Tarafların kendi aralarında kabul ettikleri maddeler üzerinde özel hakemin bir karar vermesi, bunun da toplu iş sözleşmesi hükmüne girmesi mümkün değildir. Şu halde tarafların kendi aralarında anlaştıkları maddelerle, uyuşmazlık konusu olan ve özel hakem tarafından kararlaştırılan maddeler bir araya getirilmek suretiyle toplu sözleşme metni hazırlanacaktır.

## Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları

Toplu menfaat uyuşmazlıklarında özel hakemin tabi olduğu usul hükümleri 2822 sayılı yasanın 65. maddesinde öngörülen ve 16 Haziran 1984 tarihli Resmi Gazetede (No.:18433) yayımlanan «Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü» gösterilmiştir (m. 18-21). Adı geçen Tüzüğe göre yazılı anlaşma ile seçilen hakeme taraflar uyuşmazlık konuları ile bunlarla ilgili önerilerini bildireceklerdir (m. 18). Özel hakem bu bildirimden itibaren üç işgünü içinde uyuşmazlığı incelemeye başlayacak, kimliğini, incelemeye başladığı tarihi, tarafların yazılı anlaşmasının bir örneğini görevli makama (2822 sayılı yasa, m. 18) gönderecektir. Özel hakem, uyuşmazlığın çözümü ile ilgili olarak tarafların, ilgili kurum ve kuruluşların bilgisine başvurabilecek, taraflardan gerekli gördüğü bilgileri isteyebilecektir (m. 19). Özel hakem, incelemeye başladığı tarihten itibaren otuz gün içinde kararını verecek ve bunu üç işgünü içinde yazılı olarak taraflara ve görevli makama gönderecektir (m. 19). Özel hakemin ücreti taraflarca eşit olarak karşılanacak, ancak bunun aksini de taraflar kararlaştırabileceklerdir. Taraflar özel hakem olarak YHK'nu seçmişlerse Kurul Başkanı, üye, uzman ve raporölerine, birlikişi ve tanıklara verilecek ücreti eşit olarak mal sandıklarına yatırmaları gerekir. Eşit ödeme esasını burada da taraflar anlaşarak değiştirebilir (m. 21).

Toplu menfaat uyuşmazlığını çözümlenmekle görevli özel hakemin verdiği karar 2822 sayılı yasanın 58. maddesinin III. fıkrası gereğince toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Böylece tarafların anlaşmış oldukları maddelerle özel hakemin verdiği karar bir araya getirilmek suretiyle toplu iş sözleşmesi ortaya çıkarılmış olur. Özel hakem sıfatıyla YHK'nun verdiği bir kararla, tarafların anlaşmış oldukları bir özel hakem kararı arasında hukuki nitelik bakımından hiçbir fark yoktur.

## II — Toplu Hak Uyuşmazlıklarında Barışçı Çözüm Yolları

Hak uyuşmazlıklarının özelliği taraflardan birinin sözleşmeden veya yasalardan doğan haklarının karşı tarafca ihlal edildiğini ileri sürmesidir. Şayet bu iddiada toplu iş sözleşmesinin hükümlerine, karşı tarafın uymadığı savunuluyorsa ortada tipik bir toplu hak uyuşmazlığı var demektir.

Toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde mevcut bir hukuk kuralı dikkate alınmakta ve buna göre sonuca varılmaktadır. Halbuki

toplu menfaat uyuşmazlığında, ortada henüz geçerli bir hukuk kuralı bulunmamakta, barışçı çözüm organı bir yasama organı gibi hareket ederek taraflar arasındaki menfaat dengesini koyacağı hukuk kuralları ile sağlamaktadır. Bu yüzdendir ki uygulamada toplu pazarlık aşamasında taraflar arasında menfaat ilişkisinden, toplu sözleşme imzalandıktan sonra ise hak ilişkisinden söz edilmektedir. Şu halde toplu hak uyuşmazlığın çözmek, yasal bir işlemdir.

Durum böyle iken toplu hak uyuşmazlığına düşen tarafların grev veya lokavt gibi mücadele araçlarına sahip olmalarının gerek gerekmediği tartışmaya elverişlidir. Nitekim Türk doktrininde de 1963-1980 döneminde bu hususta tartışmalar sürmüştür. Şurası bir gerçektir ki Batı ülkeleri mevzuatında toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra tarafların sosyal barışı koruma yükümlülüğü doğmakta, başka bir deyimle grev ve lokavt birer hak olmaktan çıkmaktadır. Toplu sözleşmenin yorumundan veya uygulanmamasından doğan toplu hak uyuşmazlıkları yargı organlarınınca kısa süre içinde sonuca ulaştırılmaktadır.

Türkiye'de 1963 yasaları ile grev ve lokavt yasakları kaldırılıp, bu haklar düzenlenirken toplu hak uyuşmazlıklarında da tarafların mücadele silahlarına başvurabilecekleri kabul edilmiştir (275 sayılı yasa m. 19). Gerçekte bu yasanın hak grevleri ile ilgili hükümlerinin başarılı olduğu söylenemez. Nitekim 1963-1980 döneminde hak grevlerinin kullanılmasında doktrinde farklı görüşler savunulmuştur. Gerçi geçen dönemde ülkemizde hak grevlerine sık sık rastlanmıştır. Ancak böyle bir hakkın yasa da yer alması işçi sendikaları bakımından önemli bir güvence teşkil etmiş, belki de bu yüzden toplu sözleşme hükümlerine işverenler uyma zorunluluğunu duymuşlardır. Hak grevlerinin ülkemiz için gerekli olduğunu savunanların kuşkusuz en haklı gerekçeleri Türkiye'de iş davalarına bakan yargı organlarının çok geç karar vermeleri ve çalışma hayatının özelliklerini yeterince dikkate alamamalarıdır.

Bu konudaki tartışmalar 1982 T.C. Anayasasının kabulü ile önemi kaybetmiştir. Gerçekten yeni Anayasamızın grev hakkını düzenleyen 54. maddesinde işçilerin «toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde» grev hakkına sahip oldukları belirtilmiştir. Böylece Anayasanın grev bakımından sadece toplu menfaat uyuşmazlıklarını dikkate aldığı, toplu hak uyuşmazlıkları nedeniyle greve gidilmiyeceğini kabul ettiği açıkça görülmek-

## Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları

tedir. Kuşkusuz bu demek değildir ki toplu iş ilişkilerinde hak uyuşmazlığı ortaya çıkamayacaktır.

Grev ve lokavt gibi mücadele yolları, toplu hak uyuşmazlıklarında sistemin dışında kalınca bu gibi uyuşmazlıkların barışçı yollarla çözümlenmesi daha büyük bir önem kazanmaktadır. Nitekim 2822 sayılı yasa bu konuda 275 sayılı yasaya nazaran daha ayrıntılı hükümler getirmiştir.

Sözü geçen yasa, yargısal bir işlev yapmak üzere, toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde iki kuruma yer vermiştir. Bunlardan birincisi iş davalarına bakan mahkemeler, ikincisi ise seçimlik (özel) tahkimdir.

### 1 — Yargı Organlarına Başvuru

Hak uyuşmazlığı ister bireysel, ister toplu olsun kural olarak yetkili ve görevli yargı organlarınca çözümlenmelidir. Toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından birbirinden nisbeten farklı iki tür uyuşmazlık çıkabilir. Bunlardan birincisinde toplu sözleşme hükümlerinin değişik biçimde yorumlanması söz konusudur. Sözleşmenin taraflarının gerçek ve ortak iradesinin ne olduğunun yargı kararı ile belirlenmesi için açılan davaya yorum davası denir. İkinci tür toplu hak uyuşmazlığında ise toplu sözleşmede öngörülen hakların ifa edilmediği iddiası vardır ve amaç işvereni ifaya zorlamaktır. Buna usul hukukunda eda davası da denilmektedir. 2822 sayılı yasanın Üçüncü Kısmının Üçüncü Bölümü toplu hak uyuşmazlıklarında yorum davası (m. 60) ile eda davasına (m. 61) ayrılmıştır.

### A — Yorum Uyuşmazlığı ve Davası

Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin taraflarca değişik biçimlerde yorumlanmasından doğan bir uyuşmazlık 2822 sayılı yasanın 60. maddesi uyarınca yetkili iş mahkemesince çözümlenir. Mahkeme bu yorumu yaparken mevcut sözleşmede tarafların ortak iradelerinin ne olduğunu belirlemeye çalışır. Başka bir deyimle yargıç ne olması gerektiğini değil, tarafların anlaşarak imzaladıkları sözleşmenin taraf iradelerine göre yorumunu yapmaya çalışır. Yargıtaym 1981 yılında verdiği bir kararda açıklandığı gibi yorum sıra-

smda «sözcüklerin herkesçe verilen objektif anlamından ziyade sözleşmenin yapıldığı sırada taraflarca bilinen hal ve koşullar dikkate alınarak gerçek ve ortak amacın saptanması gerekir» (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 18.11.1981, F. 81/10655, K. 81/13806).

Yasanın açık hükmü gereği (m. 60) yorum davası açma hakkına sahip olanlar sözleşmenin taraflarıdır. Şu halde işveren tarafında bir işveren sendikası varsa üye işverenin yorum davası açma yetkisi bulunmamaktadır. Münferit işçiler bakımından da durum aynıdır.

Hangi iş mahkemesinin yetkili olduğu ve verilen kararın bağlayıcılığı ve bu karara uyulmamasının sonuçları da 60. maddede gösterilmiştir. İş mahkemesinin yetki durumu 15. maddedeki esaslara göre belirlenecektir. Yani toplu iş sözleşmesi sadece bir bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsıyorsa, bu müdürlüğün bulunduğu yetkili iş mahkemesi yetkili olacaktır. Şayet toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge çalışma müdürlüklerinin alanına giren işyerlerini kapsıyorsa yorum davasının Ankara İş Mahkemesinde açılması gerekmektedir.

İş mahkemesi kararını yasa uyarınca en geç iki ay içinde vermelidir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay'ın ilgili dairesi de iki ay içinde karar verecektir. Şayet iş mahkemesi kararı tasdik edilirse uyuşmazlık kesin olarak çözülmüş olur. Aksine yargıtay, iş mahkemesi kararını bozarsa dosyayı yeniden görüşülmek üzere iş mahkemesine göndermez, uyuşmazlığın esasına ilişkin kesin kararı da verir.

Görülüyor ki 2822 sayılı yasada toplu iş sözleşmesinin yorumu konusundaki davaların mümkün olduğu kadar çabuk sonuçlandırılması amaçlanmıştır. Hak grevlerinin kaldırılmasından doğan boşluğun sosyal bir huzursuzluk yaratmaması için bu hükümler konulmuştur.

Kesin olarak verilen yorum kararına tarafların uyması zorunluluğu vardır. Karara uyulmamasının cezai müeyyidesi 2822 sayılı yasanın 80. maddesinde gösterilmiştir: otuz bin liradan az olmamak üzere ağır para cezası. Tekerrür halinde üçte birden yarıya kadar artırılan miktar (m. 81). Karara uyma zorunluluğu toplu sözleşmenin tarafları hakkında geçerlidir. Örneğin kesin yorum kararına işveren sendikası üyesi olan bir işveren için 80 ve 81. maddelerde öngörülen para cezaları uygulanamayacaktır. Bu durumda 60. maddenin son



## Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları

fıkrasına göre «kişilerin yorum kararına uyulmamasından dolayı tazminat hakları saklı» olacaktır. Şu halde işçiler veya bunlar adına işçi sendikası ifa davası veya tazminat davası açabilir. Kesin yorum davasındaki karar ifa davasında dikkate alınarak karar verilmelidir.

### B — Eda Davası

Toplu sözleşmenin düzenleyici hükümlerinin yerine getirilmesi işçi sendikası, özellikle ve işçiler için hayati bir öneme sahiptir. Zira çalışma koşullarını yaşalara nazaran işçiler yararına düzenliyen, işveren tarafından kabul edilerek imzalanan toplu sözleşmelerden hiç bir yarar beklenemez.

Yukarıda açıklandığı gibi yeni Anayasamızın hak grevlerini sistemin dışına çıkarması ifa (eda) davalarının önemini artırmıştır.

Eda davası, yorum davasından farklı olarak işçilerin de bu davayı açabilmeleridir. Uygulamada eda davaları işçilerin işverenlere haklarını arıyabilmelerine imkân vermeyi amaçlamaktadır. Kuşkusuz işçi sendikasının da işveren sendikasına, hatta işverenin de işçi sendikasına veya işçilere karşı eda davası açmaya hakları vardır. Ancak uygulamada bu ihtimallerle karşılaşılması pek az olacaktır. İşçi sendikasının, Sendikalar Yasası gereği, işçiler adına eda davası açması da mümkündür.

Eda davasının konusu parasal olabileceği gibi aynı da olabilir. Toplu iş sözleşmelerinde işçiler için sağlanan hakların nasıl bir kısmı paraya ilişkin, bir kısmı ise aynı ödemelerden oluşuyorsa bunların ifası için açılacak davalarda da para veya diğer ödemelerin yapılması istenilebilir. Şayet eda davası sonucu taraflardan biri, büyük bir ihtimalle işveren, bir miktar paranın ödenmesine mahkûm edilmişse, 61. madde uyarınca «temerrüt tarihinden itibaren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi ödemeye de mahkûm edilir». Böylece işçi haklarının geç verilmesinden işverenlerin haksız bir çıkar sağlamaları önlenmek istenmiştir.

Eda davasının konusu para dışında bir edimin yerine getirilmesi, bir aynı ödemenin yapılması ise bu konudaki taahhüdünü yerine getirmeyen veya eksik yerine getiren taraf derhal ifaya mahkûm edilir. İfanın yapılmaması, geç yapılması gibi nedenlerle bir tarafın zararı olmuşsa, ilgili tarafın tazminat isteme hakkı da vardır.

2 — Özel Hakeme Başvurma

Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından ve uygulamaya konulmasından sonra taraflar arasında çıkacak bir uyuşmazlığın kotarılması için özel hakemin, yazılı anlaşma üzerine, devreye girmesi de mümkündür. Bu anlaşma doğrudan doğruya toplu iş sözleşmesinde yer alabileceği gibi, uyuşmazlık doğduktan sonra da yapılabilir. Hatta toplu hak uyuşmazlığı, yasada öngörülen bir yargı organında görülmekte iken, tarafların anlaşması ile özel bir hakeme de intikal edebilir. Zira 58. maddede tarafların anlaşarak uyuşmazlığın her safhasında özel hakeme başvurabilecekleri öngörülmüştür.

Şayet taraflar toplu iş sözleşmesine hüküm koyarak bir tarafın başvurusu üzerine özel hakeme gidileceğini kabul etmişlerse artık aralarında özel tahkim için anlaşmalarına gerek yoktur, bir tarafın başvurusu yeterlidir. 2822 sayılı yasanın 58. maddesinin I. fıkrasında bu husus açıkça belirtilmiştir.

Toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakemin vereceği kararın niteliğine gelince : Burada toplu sözleşmenin bir hükmünün yanlış yorumlandığı veya uygulanmadığı iddiası mevcut olduğundan hakem yeni bir kural koymamakta, var olan bir kurala göre uyuşmazlığı çözmektedir. 2822 sayılı yasaya göre bu durumda özel hakem kararları genel hükümlere tabi olacaktır. Bir yargı organı gibi hareket eden özel hakemin kararlarının hukuk usulünün kurallarına tabi olması doğaldır. Aynı hükme 275 sayılı yasada da yer verilmiş ve Yargıtay 1967 yılında verdiği bir kararda özel hakem sıfatıyla bir toplu hak uyuşmazlığını çözümlen karara karşı temyiz yoluna başvurabileceğini kabul etmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 25.12.1967, F. 13680 K. 58). Şu halde toplu hak uyuşmazlığını çözüme bağlayan özel hakem kararının icra edilebilmesi için Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 536. maddesinin hükümlerine uyulması zorunludur. Bundan dolayı temyiz süresi geçtikten sonra hakem kararının yargı organınca tasdik edilmesi veya belirli nedenlere göre Yargıtayın incelemesi sonucuna göre hareket edilmesi gerekmektedir. HUMK'nun tahkime ilişkin 516-536. maddeleri incelendiğinde hakemin kararının Yargıtayca bozulmasının belirli nedenlere dayandırıldığı görülmektedir. Başka bir deyimle HUMK'da belirtilen nedenler dışında Yargıtay hakem kararlarını inceleme yetkisine sahip değildir (HUMK, m: 533).

## Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları

Özel hakemin toplu sözleşmede veya uyuşmazlığın herhangi bir safhasında taraflarca belirlenmesi mümkündür. Taraflar bu anlaşmalar sırasında özel hakem sıfatıyla YHK'nu da seçebilirler (m. 58 son fıkra).

Özel hakemin veya hakemlerin nasıl seçileceğine dair tarafların yazılı anlaşmasında hüküm yoksa Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu hükümlerine (m. 520) göre hareket edilir. Bunun gibi hakemlerin reddi (m. 521, 523), görev süresi (m. 529), uyacakları usul (m. 521) HUMK'nu hükümlerine tabidir.

Kesinleşen hakem kararı bir mahkeme kararı gibi sonuçlar doğurur. Ayrıca 2822 sayılı yasanın 63. maddesi uyarınca özel hakem kararı ile bağlı olan işveren bu kararı işyerinde işçiler tarafından görülebilecek uygun bir yere asmaya mecburdur.

### SONUÇ :

2822 sayılı yasada barışçı çözüm yollarını incelerken dikkati çeken en önemli nokta yeni yasamızın toplu iş uyuşmazlıklarında daha etkili bir sistemi getirme amacım taşımamasıdır. Bunun kanımızca iki önemli nedeni vardır. Birincisi 1980 öncesi 275 sayılı yasada öngörülen barışçı çözüm yollarından beklenen yararın sağlanamamasıdır. Örneğin uzlaştırma kurumunun giderek etkisini kaybetmesi ve toplu pazarlığın bir aşaması haline dönüşmesi yasa koyucunun yeni arayışlar içine girmesine neden olmuştur.

Barışçı çözüm yollarına işlerlik kazandırmak tüm ülkelerde yasa koyucuların amaçları arasındadır. Türkiye gibi sosyal huzura en fazla ihtiyaç duyan bir ülkede 275 sayılı yasadaki barışçı çözüm yollarının devam etmesi düşünülemezdi. Esasen 12 Eylül 1980'den önce de barışçı çözüm yollarının etkisizliği doktrinde açıkça dile getirilmişti. Ancak işçi ve işveren kuruluşları arasında 1968'lerden itibaren diyalogun kopması, yürütme ve yasama organlarının içine girdikleri siyasal bunalımlar gerekli yasa değişikliğine fırsat vermemişti.

Yeni yasal sistemin daha etkili olma amacının ikinci nedeni 1982 T.C. Anayasasında yer alan hükümlerdir. Devletin, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu önlemleri alma ödevine sahip oluşu, hak grevlerinin reddedilmesi,

Yüksek Hakem Kuruluna yer verilmesi ve bu Kurulun bazı görevlerinin doğrudan doğruya düzenlenmesi yeni Anayasamızın konumuzla ilgili bazı özellikleridir. Bu anayasal çerçevede yasanın da toplu iş mücadelelerini sınırlayıcı, barışçı çözüm yollarına ağırlık verici bir özellik taşıması doğaldır. Nitekim 2822 sayılı yasada grev yasakları çoğaltılırken, zorunlu tahkim organı olan YHK'nun işlevleri artırılmış, hak grevleri devre dışı bırakılırken tarafların kısa süre içinde haklarını elde edebilmeleri için yorum ve eda davaları özel hükümlerle düzenlenmiştir. 275 sayılı yasa döneminde haklı şikâyetlere konu olan uzlaştırma kurumunun yerine «arabuluculuk» benimsenmiş, ayrıca resmi arabuluculuk teşkilâtının kurulması yönüne gidilmiştir.

Yeni yasal sistem henüz uygulamaya başlamıştır. Birçok hükmün nasıl sonuç vereceği henüz bilinmemektedir. Her yasal düzenlemenin, bazı boşluklar taşıması, uygulamada sorun yaratması kaçınılmazdır. 2822 sayılı yasanın da tüm toplu pazarlık sorunlarını çözmesi mümkün değildir. Önemli olan iyi niyetle ve ehliyetle ilgili tarafların bu yeni sisteme yaklaşmalarıdır. Daha iyi bir sisteme geçmek suretiyle emek/sermaye ilişkilerini daha âdil ve barışçı esaslara oturtmak günümüzde her sosyal devletin amacıdır. Şayet bu sistemde aksayan taraflar ortaya çıkarsa 1980 öncesi dönemde olduğu gibi sorunların boyutlarının büyümesini beklemek yerine, bunları kısa sürede tashih etmek herhalde en isabetli bir yol olacaktır.