

TOPLULUKLA İŞ İHTİLÂFLARI, HAZIRLANMASI VE YÜRÜTÜLMESİ
MESELELERİ

İLHAMİ COŞKUNDENİZ

İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğü İş Müfettişlerinden

Dün olduğu gibi bugün de sanayide ilerlemiş memleketlerde en mühim sosyal meselelerden biri çalışan ve çalıştıran sınıflar arasındaki münasebetlerin memleket yararına ve sosyal adalet icaplarına uygun olarak tanzim edilmesidir. Bu sınıflardan çalıştıranı sermaye sahibi müteşebbisler, çalışanları ise bir ücret mukabilinde emeğini satan işçiler teşkil eder. Kapitalistler sermayelerini arttırmak için işçileri istismara mütemayil oldukları kadar işçiler de bir ücret karşılığında sattıkları emeklerini değerlendirmek, hiç olmazsa asgarî bir seviyede yaşayabilmek gaye ve emelindedirler.

Burada emeğin hiç bir zaman bir ücret ölçüsüyle değerlendirilmemesi lâzımdır. İşçi ve işveren dâvasında emeğin kıymetlendirilmesi sadece bir insana insanlığının tanınması realitesinin kabulüyle mümkündür.

Birisi kuvvetli diğeri zayıf olan bu iki sınıf arasındaki tezat ve mücadeleleri gidermek, ihtilâfları uzlaştırmak, nihayet muvazenesiz bir hale gelen kuvvetleri denkleştirmek bugün Devletin başlıca vazifelerinden biridir. Bu sınıfların karşılıklı münasebetlerini tanzim eylemek üzere bazı kaideler vaz edilmiştir. Bu suretle meydana gelen içtimâî mevzuat gaye itibariyle bir olmakla beraber her devlet ve memleketin kendi bünyesine göre değişmektedir.

Sosyal Adaletin temini maksadiyle kanunlarla kabul edilen âmir hükümler dışında çalışma hayatında mer'i olan iş şartlarının değiştirilmesi için baş vurulan yollardan biri grev ve lokavttır. Grev kapitalist sanayide ağır çalışma şartlarına tâbi tutulan işçilerin nefislerini korumak için işverene karşı birleşerek cephe almaları ve kendileri için daha müsait olan çalışma şartlarını kabul ettirmek üzere işlerini bırakmalarıdır. Lokavt ise işçilerin aşırı

isteklerini frenlemek ve nihayet kendi menfaatlerine uygun iş şartlarını işçilere kabul ettirmek veya teklif edilen iş şartlarını kabul etmiyen işçilerin hizmetlerine son vermek veya işçileri işi terke mecbur etmek suretiyle işverenlerin greve karşı başvurdukları mukabil bir harekettir.

Görüldüğü üzere grev ve lokavt doğrudan doğruya bir menfaat ihtilâfıdır. Bunda her iki taraf bir birleriyle çatışır ve hangisi daha kuvvetli ise o taraf galebe çalarak istediğini diğer tarafa kabul ettirir.

Bizde İş Mücadelesi Yolları :

Sosyal Siyaset sahasında henüz başlangıçta bulunan memleketimizde grev, lokavt gibi zorlayıcı usullerin kabulü neticesinde bir lokavt hâdisesi karşısında zarar görecektir tarafın umumiyetle işçi sınıfı olacağını ve bunun iktisadî ve içtimâî sonuçlarını nazarı itibara alan kanun vazı 1936 yılında neşredilen İş Kanunu ile grev ve lokavt hareketlerini yasak etmiştir. Bu yasağa mukabil her hangi bir ihtilâf vukuunda tarafları memnun edici bir anlaşma şekli bulmak üzere (uzlaşma ve tahkim) usulü ihdas edilmiştir.

Bu suretle âmir hükümler dışında mevzuat esaslarına ve çalışma teamüllerine müsteniden mer'i bulunan iş şartlarını veya bunlarla ilgili tatbik tarz ve usullerini daha uygunlarıyla değiştirmek için grev ve lokavt kapılarının kapanmasına mukabil bu gibi müşterek toplulukla iş ihtilâflarında tarafların mecburî bir uzlaşma ve tahkim usulüne müracaat etmeleri kabul edilmiş bulunmaktadır.

Zorlayıcı bir usul olan grev ve lokavt'm mevzuatla frenlenmiş ve tahdit edilmiş bir şekli olan uzlaşma ve tahkim usulünde gaye, tarafları memnun edici bir anlaşma şekli bulmak ve bulunan esasların tatbik edilmesini temin etmektir. İşveren veya işçiler arasında çıkıp mevzuatın çizdiği yollardan geçen toplu mahiyetteki ihtilâflar hakkında verilen kararların yerine getirilmesini teminle Devlet sorumludur.

Görüldüğü gibi toplulukla iş ihtilâfları müşterek menfaatlerden doğan ve toplu mahiyette olan bir nev'i iş mücadelesidir. Çalışma hayatında mer'i iş şartlarının değiştirilmesi için işçilerin aralarında birleşerek çıkardıkları toplulukla iş ihtilâfları bir zümrenin hissettiği gayri âdil bir durumun izale ve Önlenmesine olduğu kadar meselelerin içinde bulunan işçilerin zaruret ve ihtiyacını duydukları ileri şart ve usullerin kanun vazı tarafından nazara alınmasına da vesile teşkil etmektedir.

Toplulukta İş İhtilâfları Konusu :

Toplulukla iş ihtilâflarının tarifini 3008 sayılı İş Kanununun 77 nci maddesinde bulmak kabildir. Buna göre toplulukla iş ihtilâfı (Mer'i iş şartlarının hepsi yahut bir veya bir kaçını veya bunların tatbik tarz ve usûlleri hakkında herhangi bir iş yerindeki umum işçi sayısının 10 kişiden az olmamak üzere beşte biri kadar işçi ile işveren arasında çıkan anlaşmazlıktır.)

Bu tarifte ihtilâfa esas mevzu olarak ele alınan (mer'i iş şartı) cümlesi üzerinde durmak yerinde olacaktır. Çünkü bir kısım otorite-telerce «mer'i iş şartı» mefhumu gayet dar bir zaviyeden mütalâa edilmekte ve bununla ancak ihtilâfın çıktığı yerde mer'i olan iş şartlarının kastedildiği ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre toplulukla iş ihtilâflarının mevzuu pek mahdut bazı meselelere inhisar edecektir. Buna nazaran ihtilâflı iş yerinin ancak Dahilî Talimatnamesinde tesbit edilmiş bulunan iş müddetleri, ücretler, dinlenmeler vesaire gibi mektup ve gayri mektup çalışma şartları hakkında toplulukla iş ihtilâfı çıkarılabilecektir. Bu esasa göre bir anlayış hiç bir zaman bir menfaat birliği etrafında toplanacak bir kütle geniş isteklerini ihtiva edemeyeceği gibi bir iş mücadelesinin müsbet neticelerini elde etmeyi de asla mümkün kılamaz. Yine bu görüşe uygun bir toplulukla iş ihtilâfı umumî bir menfaat birliğinden doğan bir grev veya lokavt'm önleyici bir tedbiri de olamayacaktır.

Aynı çalışma mevzuu ile iştigal eden iki benzer iş yerinde mer'i iş şartlarının ayrı olduğu mütaleesiyle o iş yerlerindeki işçilere tanınan haklar arasında bir ayrılık kabul etmek ve işçilerin aralarındaki bu farkların izalesi için talepte bulunmalarını önlemek her halde sosyal adalet anlayışıyla kabili telif değildir. Bu itibarla toplulukla iş ihtilâfının mevzuunu teşkil eden (Mer'i iş şartı) mefhumu (O iş yerinde mer'i iş şartı) dar mânasında alınmayıp iş hayatında tatbik edilen çalışma teamülleri mânasında kabul edilmelidir.

Dar mânadaki görüşe göre işçilere yemek verilmesi veya çocuk zammı ödenmesi usûlü tatbik edilmeyen bir iş yerinde işçilerin, yemek verilmesi veya çocuk zammı ödenmesi mevzularında toplulukla iş ihtilâfı çıkarmaları kabil değildir. Çünkü bu istekler o iş yerinde fiilen tatbik edilmemektedir. Halbuki tahkim yoluyla iş mücadelesinde esas gaye grev ve lokavt ile varılmak istenilen neticeye toplulukla iş ihtilâfı çıkarmak suretiyle vasıl olmak bulunduğuna göre iş hayatında ister akti bulunsun, ister teamüli olsun bilümmü iş şartlarının toplulukla iş ihtilâflarına mevzu teşkil etmeleri tabiidir.

Toplulukla iş ihtilâflarına mevzu olan mer'î iş şartını mütaiea ederken üzerinde durulması elzem olan bir noktada mer'î iş şartının kanunun âmir hükümleri dışında olması icabettiği keyfiyettir. Çünkü âmir hükümlerin tatbikinden doğan ihtilâfların tetkik edilmesi ve karara bağlanması kazaî mercilere aittir. Fakat mevzuat ve çalışma teamüllerine müsteniden mer'î bulunan iş şartlarını veya bunlarla ilgili tatbik tarz ve usullerini daha uygunlarıyla değiştirmek Hakem Kurullarının vazifeleri meyanmdadır.

Bu noktayı daha iyi anlayabilmek için meseleyi bir misalle izah etmek faydalı olacaktır. Bilfarz bir iş yerinde işçilerin haftada 48 saatten fazla çalıştırılmaları kanunun âmir hükmüne aykırı hareket edilmesi demek olup bu hususun kanuna intibak ettirilmesi idarî makamların ve kazaî mercilerin vazife ve salâhiyetleri dahilinde dir. Ve bunun için toplulukla iş ihtilâfı çıkarılamaz. Fakat hafta mesaisinin azamî hâd olan 48 saat yerine 38 saate indirilmesi talebiyle ortaya konulacak bir dilek toplulukla iş ihtilâfı mevzuudur. Bu hususta ileri sürülen talebin tetkik edilmesi ve karara bağlanması Hakem Kurullarının vazifeleri meyanmdadır.

Toplulukla İş İhtilâfı Usûl ve Şartları :

Muayyen nisabta işçilerin bir menfaat birliği etrafında toplanarak çıkardıkları toplulukla iş ihtilâflarının halli için bazı kaideler vaz edilmiştir. Bunları mecburî uzlaşma ve mecburî tahkim olmak üzere iki kısımda mütalâa etmek kabildir.

Bir toplulukla iş ihtilâfının zuhurunda bu iki tedbirden birine müracaat edilmeden diğerine geçmek kanunen caiz değildir. Uyuşmazlığın zuhurunda ihtilâflı iş yeri işveren veya vekilleriyle işçi mümessilleri toplanarak (ilk uzlaşma) heyetini teşkil ederler. Bu heyetin esasa girişmeden önce yapacağı ilk iş ihtilâfın toplu mahiyette olup olmadığını tesbit etmek ve aynı gaye ve şekilde 26 hafta evveline kadar bir toplulukla iş ihtilâfı çıkıp çıkmadığına bakmaktır. Eğer nisab mevcut ve 26 hafta evveline kadar da aynı mevzunda bir ihtilâf çıkmamış ise esasa geçilerek uyuşmazlık mevzuu tetkik edilir ve tarafları memnun edici bir uzlaşma şekli aranır.

Şayet vâki müzakere sonunda ihtilâf bir uzlaşma ile neticelenirse durum bir zabıt varakasıyle tesbit edilerek iş yerinde ilân edilmekle beraber zabtın bir nüshası da Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilir. Bu hususa riayet edilmeden ihtilâfın kotarılmış olduğunu kabul etmek doğru değildir. Çünkü ilk uzlaşma heyetinin kararını işçilerin kabul etmemeleri mümkün olduğu gibi Çalışma

Müdürlüğünün uzlaşma kararını mevzuat hükümlerine aykırı bularak bozması da imkân dahilindedir.

İlk uzlaşma heyeti aralarında müzakere ettikleri toplulukla iş ihtilâfı mevzuunda bir anlaşmaya varamazlar ise veya verdikleri karara işçiler tarafından itiraz edilmiş ise durumun derhal Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilmesi lâzımdır.

Vaziyetten haberdar olan Bölge Çalışma Müdürlüğü 6 iş günü zarfında iş yerine bir memur göndererek mecburî uzlaşmanın ikinci safhası olan (Kesin Uzlaşma) ya geçilir. Burada memurun vazifesi araştırıp bulunduğu bir hal şeklini taraflara teklif eylemek ve bu suretle bir uzlaşma imkânı temin etmektir. Eğer bu toplantıda bir hal çaresi bulunursa durum bir zabıta tesbit edilir ve iş yerinde ilân olunur. Bu kesin uzlaştırma şekline artık itiraz etmek kabil olmadığı gibi tatbikine geçildiği günden itibaren de 26 hafta geçmedikçe aynı gaye ile bir toplulukla iş ihtilâfı çıkarılması mümkün değildir.

Eğer çıkan toplulukla iş ihtilâfında ilk uzlaştırmada olduğu gibi selâhiyetli memurun huzuriyle yapılan kesin uzlaştırmada da müsbet bir netice elde edilmemiş ise artık durumun İl Hakem Kuruluna intikal etmesi ve oraca ihtilâfın müzakeresi yapılarak uyumsuzluğun bir karara bağlanması lâzımdır.

Toplulukla İş İhtilâflarında Sendikaların Ve İşçi Mümessillerinin Rollerini :

Bir toplulukla iş ihtilâfında işçiler sendikaları veya işçi mümessilleri vasıtasıyla temsil edilirler. İş Kanununun bazı maddelerini tadil eden 25.1.1950 tarih ve 5518 sayılı Kanunun neşrine kadar toplulukla iş ihtilâflarında ancak işçi mümessilleri öncülük edebiliyorlardı. 5518 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 31.1.1950 tarihinden itibaren Sendikalara da toplulukla iş ihtilâflarını tahrik ve temsil etmek selâhiyeti verilmiş bulunmaktadır.

Daha önceleri Sendikalar Kanununun 4 üncü maddesinin B fıkrası hükmüne göre Sendikaların (İş ihtilâflarında yetkili Hakem Kurullarına vesair mercilere ihtilâfın konusu hakkında mütalâa bildirmek ve hal şekli hakkında istekte bulunmak) selâhiyetleri mevcut bulunmakta idi ise de bunu ihtilâflarda Sendikalara verilmiş faal bir rol olarak kabul etmek mümkün değildir.

Mer'i bulunan bu hükme göre Sendikaların gerek işveren gerekse işçiler tarafından çıkarılmış ihtilâflar hakkında yetkili mercilere veya Hakem Kurullarına uyumsuzluğun mevzuuna ait açıklamalarda bulunmaları veya Hakem Kurullarınca karara bağlanacak

ihtilâflarda kendi cephelerinden görüşlerini izah etmeleri kabildir. Bu şekilde faal bir rol almaksızın sadece bir mütalâa bildirmekten ileri gitmeyen Sendikalara 5518 sayılı Kanunla kabul edilen en mühim husus toplulukla iş ihtilâfı çıkarmak ve çıkmış olan toplulukla iş ihtilâfında aracılık etmek hak ve selâhiyetinin tanınmasıdır. Artık bu hallerde Sendikalar aktif rollerini iktisap ederek ihtilâflarda taraf teşkil etmekte ve dâvalarını bizzat vaz ve müdafaa hakkını haiz olmaktadır.

Sendikalar Kanununun 4 üncü maddesinin B fıkrasıyla tanınan selâhiyete dayanarak İstanbul Bölgesinde 1953 yılında ancak bir işçi ve bir işveren Sendikasının uyuşmazlıklar hakkında mütalâa bildirmesine karşı aynı yıl içinde Sendikaların 89 toplulukla İş ihtilâfından 72 sini çıkardıklarını göz önüne alırsak 5518 sayılı Kanunla verilen yetki ile Sendikaların son senelerde işçi dâvasında iktisap ettikleri faal rollerinin ehemmiyetini anlamak kolay olacaktır.

Yapılan bir istatistiğe göre İstanbulda 1941 -1946 yılları arasındaki 6 sene zarfında çıkan 3 toplulukla iş ihtilâfına mukabil 1947 de 4, 1948 de 1, 1949 da 6, 1950 de 7, 1951 de 51, 1952 de 70 ve 1953 de 103 toplulukla iş ihtilâfı çıkmıştır. Dikkat edilecek olursa 1950 yılında yekünü ancak 7 olan toplulukla iş ihtilâfının birden bire 1951 yılında 51 ihtilâfla büyük bir artış kaydettiği görülür. Daimî bir te-zayüt arzedenden bu artışın en mühim sebebi 31.1.1950 tarihinden itibaren yürürlüğe giren İş Kanununun bazı maddelerini tādil eden 5518 sayılı Kanunla Sendikalara toplulukla iş ihtilâfı çıkarmak yetkisinin tanınmış olmasıdır.

Sosyal Siyaset sahasında henüz pek genç sayılan memleketimizde bu dâvanın yürüyüşüne ayak uydurmamış işveren veya vekillerinin mevcudiyetini düşünürsek Sendikaların toplulukla iş ihtilâfındaki rollerinin ehemmiyetini ve Sendikaların ihtiaflara katılmalarıyla ihtilâf sayısının pek çok artmış olması sebeplerini anlamamız daha kolay olacaktır.

Sendikalara toplulukla iş ihtilâfı çıkarma yetkisini tanımış bulunan 5518 sayılı Kanunun neşrinden evvel 3008 sayılı İş Kanunu ile her ne kadar işçi mümessili erince toplulukla iş ihtilâfı çıkarılması kabil idiyse de o tarihlerde noksan bulunan ve gizli rey esasına istinat etmeyen mümessil işçi seçimine ait İş İhtilâflarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğü'nün .mer'i bulunması işçi mümessillerinin umumiyetle işverenin adamları arasından intihap ettirilmesine imkân verebiliyordu.

işverenlerin tesirleriyle seçtirilmiş mümessil işçilerin bu gibi ahvalde meseleyi samimî olarak ele almalarını beklemek pek doğru değilse de vazifelerini hakkiye yerine getirmek isteyen işçi temsilcilerinin de işverenlerin şedit hareketleri karşısında toplulukla iş ihtilâflarının önderliğini yapmaktan kaçındıklarını, düşünmekte yanlış olmayacaktır.

Toplulukla İş İhtilâflarında İşçi Mümessillerinin Durumları :

Toplulukla İş İhtilâflarının yürütümünde önder durumda olan işçi mümessilleri bir iş yerinde umumiyetle işçiler arasından her bakımdan sivrilmiş ve dolayısıyla arkadaşlarına nisbetle daha fazla kazanç temin eden işçiler arasında bulunur. Bu gibi işçilerin bazı ahvalde işveren nezdinde kazanmış oldukları mevkii ve elde ettikleri kazançlı ve rahat durumu bozmamak için işverenlere cephe alır vaziyetlerden kaçındıkları görülmüştür. Bununla beraber Kanunun kendilerine verdiği vazifeleri yerine getirmek için pek çok işçi mümessilin işverenlerle mücadele ettikleri ve müşkül şartlarla karşılaşmaktan kaçınmadıkları çok rastlanan bir haldir.

İş Kanununun yeni tatbik edildiği ve işverenlerce işçi meseleleri üzerinde düşünölmeye henüz başlanmadığı devrelerde bu gibi mümessillerin işçi dâvalarını işverenlerle münakaşa etmek için karşılaştıkları tehlike ve sıkıntıları tasavvur etmek zor olmasa gerektir. 5518 sayılı Kanunla himaye edilmemiş oldukları zamanlarda işçi mümessillerinin durumları alelâde bir işçi vaziyetinde idi. Bunların işlerine nihayet verilmesi için işverenin kendilerine bir kusur atfetmesine lüzum olmadığı gibi İş Kanununun 13 üncü maddesine göre de ihbarda bulunmak suretiyle işlerine son verilmesi her zaman mümkündü. Bu takdirde işçi mümessilinin alâkalı mercilere müracaat ederek mümessillik vazifesini yaparken işverenin bundan muğber olması neticesinde hizmetine son verildiği yolunda bir hak iddia etmesi ve bu müracaatın müsbet bir sonuca bağlanması pek kabil değildi.

Takdir edilir ki, kendisine bir toplulukla iş ihtilâfı ihbar edilen bu durumdaki bir işçi mümessilinin yapacağı hareket o ihtilâfı durdurmak veya uyutmaktır. Bununla beraber işçi dâvasında arkadaşlarının haklarını korumak için kendini hiçe saymış pek çok işçi mümessilini burada zikretmek kabildir. Esasen bu dâvanın fedaileri olan bu kimselerin verdikleri örneklerdir ki, İş Kanununun muaddel 78 inci maddesi hükmiyle işçi temsilcilerinin himaye edilmeleri lüzumu hissedilmiştir. Kanunun bugün himaye etmesine rağmen iş-

verenlerle daimî bir temas halinde bulunan işçi mümessilleri tarafından bir toplulukla iş ihtilâfı tahrikinden çekinilmekte olduğunu yine düşünmek pek yanlış olmayacaktır.

Burada kısaca temas ettiğimiz durum Sendikaların ihtilâf çıkarmaktaki vaziyetlerine müessir olmakla beraber keyfiyetin bir kerre de fikri kalkınma bakımından gözden geçirilmesi doğru olacaktır.

Memleketimizde pek genç olmalarına rağmen az zamanda rasyonel çalışma usûllerini benimsemiş yoluna girmiş olan Sendikalar gerek zamanla elde ettikleri tecrübeler neticesinde gerekse fikrî inkişaf bakımlarından oldukça tekâmül etmişlerdir. Bugün bir kısım Sendikaların Hukuk Müşavirleri bulunduğu gibi çoğu da başta bulunan elemanlarının olgunluğu sayesinde oldukça kuvvetli bir durum arz etmektedirler.

Diğer taraftan bir tek iş yerinin işçi mümessillerine nazaran hem geniş hareket serbestisine malik olmaları hem de çalışma hayatı hakkında malûmat sahibi bulunmaları dolayısıyla Sendikalar işçilere daha faydalı olacak durumda bulunmuşlar ve bu suretle işçi arkadaşlarının haklarını koruyamayan işçi mümessillerinin vazifelerinden mühim bir kısmını da yüklenmişlerdir.

Aynı sanayi kolunda tatbik edilmekte olan ücret rejimleri ve iş şartlarını takip eden, bu itibarla mensup oldukları sanayi şubesindeki ücret vesaire durumları hakkında fikir sahibi olan Sendikalar ücretlerin düşük ve iş şartlarının gayri âdil olduğu iş yerlerinde temsil ettikleri işçilerin muvafakatlarıyla ihtilâflar çıkararak üyelerinin terfiyelerini sağlamak yoluna gitmektedirler.

Sendikaların faydaları ve çalışmaları hakkında henüz esaslı bir fikir sahibi olmayan diğer işçiler de bu neticelerden istifade ederek Sendikaların işçiler lehindeki çalışmalarını bizzat görüp Unlamakta ve üye kaydedilmeleri için arkadaşları üzerinde müessir olacak duruma girmektedirler.

Sendikaların toplulukla iş ihtilâflarında rollerini arttıran diğer bir husus da işçi mümessilleri üzerinde müessir olmalarıdır. Aynı sanayi koluna mensup olmakla beraber bir iş yerindeki işçilerin çoğunluğunu ve bu suretle ihtilâf çıkarma yetkisini haiz olmayan bir sendikanın o yerdeki işçi mümessillerine gerek bilgi gerekse manevî bakımlardan destek olarak toplulukla iş ihtilâflarının çıkmasına yardımcı olduğu görülmüştür.

Son İki Yılda İstanbulda Çıkan Toplulukla İş İhtilâfları :

İstanbulda elimizde bulunan malûmata göre 1952 yılı zarfında 70 toplulukla iş ihtilâfı zuhur etmiş, bunlardan 3 ü ilk uzlaştırma, 7 si Bölge Çalışma Müdürlüğü delâletiyle kesin Uzlaştırma sırasında uzlaşmaya bağlanmış ve geri kalan 60 ı ise İş İhtilâfları İl Hakem Kuruluna intikal ile karara bağlanmıştır.

Hakem Kurulunda müzakere olunan 60 toplulukla iş ihtilâfından 31 i Sendikalar, 29 u ise işçi mümessilleri tarafından tahrik olunmuştur. 60 uyuşmazlıktan 57 si sadece ücretlere zam yapılması dileğiyle çıkarılmış olup geri kalan 3 ü ise yalnız akit şartlarının değiştirilmesine dairdir. Bu meyanda 12 toplulukla iş ihtilâfı da ücretlere zam yapılması yanında iş şartlarının tadili hususunda ileri sürülen dilekleri de ihtiva etmektedir. Taleplerin umumiyetle toplandığı ücretlere zam yapılması hususundaki 57 toplulukla iş uyuşmazlığından 42 si hakkında Hakem Kurulunca zam kararı verilmiş ve 15 ine ait ücret yükseltilmesi talebi reddolunmuştur.

Yine 1952 yılında Hakem Kurulunda müzakere edilen ihtilâflarla ilgili işçi sayısı takriben 15000 kadar olup bunlardan 7000 kadarı Kurulca verilen zam kararı şümûlüne dahil bulunmaktadır. Aynı yıl içinde karara bağlanmış olan 60 toplulukla iş ihtilâfından 23 ü Devlet, Vilâyet, ve Belediyelerce veya İktisadî Devlet teşekküllerince idare olunan iş yerlerinde çıkmış bulunup 37 si ise hususî müesseselerle ilgilidir. İhtilâf çıkan iş yerleri arasında en fazla işçi sayısına sahip iş yeri 2500 işçi ile başta gelip en düşük işçiye sahip iş yerinde ise ancak 26 işçi mevcut bulunmuştur.

İhtilâfı tahrik eden Sendika veya işçi mümessillerince talep olunan en yüksek zam nisbeti % 100, en düşük nisbet ise % 25 dir. Buna mukabil İl Hakem Kurulu tarafından ekseriyetle aşağı kademelerde daha yüksek olmak üzere kabul edilen kademeli ve kademesiz ücret zamlarında nisbetler % 5 - 25 arasında değişmektedir.

1953 yılı zarfında zuhur eden toplulukla iş ihtilâflarına gelince, bu yıl zarfında İstanbulda 103 toplulukla iş ihtilâfı zuhur etmiştir. Bunlardan 14 ü ilk ve kesin uzlaştırma safhalarında uzlaşmaya bağlanmış ve 89 u ise İş İhtilâfları İl Hakem Kuruluna intikal etmiştir. Hakem Kurulunda tetkik ve müzakere olunan 89 uyuşmazlıktan 72 si Sendikalar ve 17 si ise işçi mümessilleri vasıtasıyla çıkarılmıştır. Bu 89 toplulukla iş ihtilâfından 84 ü ücretlere zam icrası talebini ihtiva etmekte olup bunlar arasında 41 i zam dileği yanında akti şartların değiştirilmesi mevzularını da havi bulun-

maktadır. Sırf iş şartlarının tadili veya tatbik tarz ve usüllerinin değiştirilmesi için çıkan ihtilâf sayısı 5 dir.

Bu yıldaki toplulukla iş ihtilâflarıyla alakalı işçi sayısı 30000 civarındadır. Ücret ihtilâflarında işçilere talep edilen en yüksek zam nisbeti % 100 ve en düşük nisbet ise % 10 kadardır. Buna mukabil Hakem Kurulunca umumiyetle düşük ücretlerin ücret piyasasına göre ayarlanması yoluna gidilmiş olmakla beraber umumî bir vasatı alındığı takdirde yapılan en fazla zam nisbeti % 50 ve en düşüğü ise % 5 kadardır. Hakem Kurulunca 84 ücret ihtilâfından 14 üne ait zam talebi reddedilmiştir. Bu yılın bariz vasfı umum ihtilâfın hemen 4/5 nin Sendikalarca çıkarılmış olmasıdır.

Bugüne Kadar Çıkan Toplulukla İş Uyuşmazlıklarının Mevzuları ve Artış Sebepleri :

1946 yılından beri çıkmış olan toplulukla iş ihtilâflarına esas teşkil eden mevzular üzerinde durulacak olursa başlıca ihtilâf mevzuunu ücret uyumsuzluklarının teşkil etmekte olduğu görülür. Bu yıllar zarfında işçilerin başlıca endişeleri ancak geçinebilecek bir ücrete sahip olmaktır. Esasen İkinci Dünya Harbinin meydana getirdiği fevkalâde ahvalin devamı sırasında işçilerin başkaca mevzular üzerinde durmaları mümkün değildi. Ancak harp sonrası normal şartlarının avdetinden sonradır ki, toplulukla iş ihtilâfları mevzularının ücret uyumsuzlukları konuları haricine çıktığı ve iş şartları^ nm değiştirilmesi veya bunların tatbik tarz ve usüllerinin tādil edilmesi hususlarına da temas ettiği müşahede edilir.

Önceleri sadece bir ücret arttırımı ihtiva eden ihtilâf konularının son iki yıl içinde ya ücret ihtilâfı yanında çeşitli mevzular halinde veya yalnız akit şartlarının tādili hususlarında çıkmakta olduğu görülmektedir.

Toplulukla iş ihtilâflarının ücret mevzuu dışına çıkmasında işçilerin hayat şartlarına göre nisbeten bir ücret gelinine sahip olmalarının tesirleri olduğu kadar, zamanla edinilen tecrübeler neticesinde durumların benimsenerek meseleler üzerinde durulmasının da payı bulunduğunu kabul etmek lâzımdır. Dün yegâne düşüncesi karnını doyuracak bir ücrete sahip olmak olan işçi, bugün içinde yaşadığı meseleler üzerinde durup düşünebilmekte ve daha uygun iş şartlarına ve daha rahat bir hayata sahip olmak için Kanunun kendisine verdiği imkânlardan faydalanmasını bilmektedir. Bu itibarla son yıllardaki ihtilâflar arasında evvelce hiç görülmeyen dileklere

tesadüf etmek mümkündür. Ücretli senelik izin verilmesi, hafta mesaisinin cumartesi günleri saat 13 ten sonra tatil edilecek şekilde tanzimi, Sendika mümessillerine ve işçi temsilcilerine sosyal mevzularda çalışabilmek üzere lüzumunda izin verilmesi gibi bu ve buna benzer daha bir çok dilekler bu cümledendir.

Bir işçi şuurunun belirmesinin ve alâkalılarca yaşanmakta olan meseleler üzerinde durulmasının bir tezahürü olan bu çeşit ihtilâfları geniş bir işçi kütlesinin fikrî bir kalkınma müjdesi olarak kabul etmek ve bundan memleket için ferahlatıcı bir pay çıkarmak yanlış olmasa gerektir.

Fikrî bir inkişafın bir tezahürü olarak da kabul ettiğimiz toplulukla iş ihtilâflarının son yıllardaki artışının diğer sebepleri üzerinde durulacak olursa Sendikaların ihtilâf tahrikinde mühim rolleri yanında bazı iktisadî unsurlara da yer vermek lâzım geldiği görülür. Bir işçinin asgarî bir seviyede geçinebilmesi için sahip olması gereken ücretin asgarî geçim haddi altına düşmesi toplulukla iş ihtilâflarına konu olduğu gibi aynı sanayi kolunda ödenmekte bulunan ücretler arasındaki derin farkların da uyumsuzluklara sebep teşkil etmekte olduğu müşahede edilir.

Aldıkları ücretlerle hayatlarını idame ettirmek zorunda bulunan işçilerin geçim şartlarının ağırlaşması karşısında ücretlerini asgarî geçim haddi seviyesine çıkarabilmek için müracaat edebilecekleri yegâne yol pek tabii olarak ücret ihtilâfı çıkarmaktır. Diğer taraftan aynı muhit ve şartlar dahilinde olmakla beraber piyasaya göre değil, işverenlerin arzularına göre ücret almakta bulunan işçilerin aynı ücret seviyesine çıkabilmek için başvurabilecekleri vasıta da yine toplulukla iş ihtilâfıdır.

Toplulukla iş ihtilâflarının zuhuruna sebep olan âmiller arasına bir yerde çıkan bir uyumağlığın diğer müesseseler işçileri üzerinde hasıl ettiği ruhî tesirleri de dahil etmek lâzımdır. Mümasil iş yerlerine nazaran her bakımdan daha müsait durumlarda olan iş yerlerinde çıkan toplulukla iş ihtilâflarını ancak bununla izah etmek kabildir.

Toplulukla İş İhtilâflarının Yürütümünde Tesadüf Edilen Hatalar:

Çıkan toplulukla iş ihtilâflarında gerek mahiyet gerekse şekil bakımlarından bir takım hatalarla karşılaşılmaktadır. Bunların umumî mahiyette bulunanlarını sıralamadan önce söylemek lâzımdır ki, işçilerden bir kısmı mevzuata vakıf olmadıkları gibi bizzat kendilerinin tâbi oldukları çalışma ve ücret şartları hakkında bilgi

sahibi de değildirler. Bunlardan bir çoğu iş yerlerinin en mühim akdi şartı olan dahilî talimatnameleri muhteviyatından dahi haberdar değildirler. Bir çok ahvalde meselâ ücretlere zam yapılması talebinde bulunan taraf ekseriya istenilen nisbetin miktarı hakkında makûl bir sebep ileri süremediği gibi bunun nisbetini daima razı olunandan fazla olarak ortaya atmaktadır.

Çıkan ihtilâflarda tesadûf edilen hataları iki kısımda toplamak mümkündür. Bunlardan birincisi usûl ve şekle, diğeri ise esasa ait hatalardır.

A – Usûl ve Şekle ait Hatalar :

1 — Bir toplulukla İş ihtilâfının çıkması için evvelâ işçilerin taleplerini altında imzaları bulunan bir dilekçe ile ortaya koymaları lâzımdır. Bazı ihtilâflarda üstünde dileği ihtiva etmeyen imzalarla çıkarıldığı görülmektedir. Yine bu mevzuda diğeri bir hata da dileğin bir kâğıtta imzalarının ayrı bir kâğıtta bulunmasıdır. Bu gibi hatalara meydan verilmemek üzere ihtilâf konusu olan talebin hemen altında işçilerin imzaları bulunması lâzımdır.

2 — Üstünde talep ve altında imzalar bulunan dilekçenin ihtilâfı tahrik etmesi istenen işçi mümessili veya sendikadan hangisine hitaben verildiği belirtilmelidir. Bazı toplulukla iş uyuşmazlıklarına ait dilekçelerde hiç bir hitap bulunmadığı gibi Sendikaya hitaben verilen dilekçenin mümessillerce veya mümessillere verilen talepten Sendikaya muameleye konulduğu tesadûf edilen hatalar arasındadır. Bazı ahvalde işçilerin mümessillerce ihtilâfın yürütülmesine bir çok sebeplerden rizaları bulunmayabilir. Diğeri taraftan aksi de Sendikalar için varit olabilir. Bu takdirde işçiler dilekçelerini Sendika veya mümessillerden hangisine vermişlerse ihtilâfın o tarafça yürütülmesi lâzımdır.

3 — Yukarıda izah edilen sebepler dolayısıyla mümessillere hitaben verilmiş bir toplulukla iş ihtilâfına ait dilekçenin ihtilâfın yürütülmesi için mümessillerce ilgili Sendikaya devredilmesi veya aksi de uygun olmaz.

4 — Bazı uyuşmazlıklarda toplulukla iş ihtilâfı olarak ortaya konulan mevzuun vazih olarak dilekçelerde zikredilmediğine tesadûf edilmektedir. Bir çok kerre meselâ Baremin tadili, çocuk zammı verilmesi, ücretlere zam yapılması, prim verilmesi gibi umumî taleplerle karşılaşılacaktır. Bu gibi talepler istenilenin hududunu hiç bir zaman ihtiva edemezler. Bu itibarla baremin tadili isteniyorsa ne şekilde tadili istenildiğinin çocuk zammı talep ediliyor-

sa ne mikdar olması arzu edildiğinin, zammın hangi nisbette olmasının talep olunduğunun gayet açık olarak dilekçelerde yazılı olması lâzımdır.

5 — Diğer taraftan bir kısım ihtilâf dilekçelerinde silintiler olduğu görülmektedir. Meselâ talep olarak ileri sürülen % 50 zam silinmiş ve % 40 yapılmıştır. Bütün işçilerin imzaladıkları bir dilekçede silinti yapılması hiç bir zaman doğru değildir.

6 — Ayrıca bazı işçi imzalarının arkadaşları tarafından o işçiler namına atılmış bulunduğu tesadüf edilen hatalar arasındadır. Nisaba dayanan bir dâvada başkası namı hesabına imza atılması hiç bir zaman tecviz edilemez.

7 — Bütün bunlardan başka işçilerin talepleriyle imzalarını haiz dilekçede tarih bulunması gerek ihtilâfın zuhurunu tesbit, gerekse karşı tarafın müdafaa sadedinde ileri süreceği bazı mütalea-ları karşılama bakımlarından faydalıdır.

8 — Bir iş yerinde çıkan ihtilâfa muhatap olan Sendika veya temsilcilerin ihtilâf dilekçesini olduğu gibi Çalışma Müdürlüğüne gönderdiklerine bazen tesadüf edilmektedir. Bu gibi hâdiseler pek az vâki olmakla beraber tarafların evvelâ ilk uzlaştırmada bulunulması için teşebbüse geçmeleri icap ettiğini hatırlamaları lâzımdır.

9 — İhtilâfın Sendikalar tarafından yürütülmesi halinde taraflar arasında ilk uzlaşma toplantısı yapılmadan evvel İş İhtilâflarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğü'nün 80 inci maddesi gereğince çıkan ihtilâfta, Sendikayı temsil edecek 3 Sendika üyesinin ad ve soyadları ile çalıştıkları yerleri gösterir bir yazının gerek ihtilâflı iş yerine gerekse Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilmesi icap eder. Şayet bu bildirmeden sonra Sendika temsilcileri arasında her hangi bir değişiklik yapılması zarureti karşısında kalınırsa yine aynı şekilde bu değişiklikten iş yeri ve Çalışma Müdürlüğü'nün haberdar edilmesi lâzımdır.

10 — Sendika temsilcileri önceden bildirilmeden veya noksan yahut değişik temsilci ile ilk ve kesin uzlaşma ve Hakem Kurulu toplantılarına iştirak edilmesi usûle aykırıdır ve kabul edilmez.

11 — Gerek ilk ve kesin gerekse Hakem Kurulu müzakerelerinde işçilerin imzalarını havi talepten yazılı dileklerin dışına çıkılması doğru değildir. İhtilâfı yürüten Sendika veya İşçi mümessilleri işçilerin bu dâvalarında vekilleri durumunda olduklarından sadece talep ile mukayyettirler. İlk ve kesin uzlaştırma safhalarında işçilerden alınacak direktif dahilinde her ne kadar talep

hudutları içinde bir uzlaşma imkânı aramak caiz ise her halde talebin şumûl sahasından ayrılmamak lâzımdır.

12 — Bir ihtilâf zuhurunda işçi mümessillerinin veya Sendika temsilcilerinin Tüzüğü'nün 16 ncı maddesine göre hareket etmedikleri sık rastlanan hâdiseler meyanındadır. Tüzüğü'nün bu maddesi hükmüne göre bir toplulukla iş ihtilâfından haberdar olan Sendika veya işçi mümessilleri uzlaştırma toplantısında bulunulabilmesi için işveren veya vekilini haberdar ederek toplantı gün ve saatinin bildirilmesini istemeleri lâzımdır. Üç gün içinde bu müracaata cevap alınmadığı takdirde aynı şekilde bir müracaatın yine yapılması gereklidir. Buna da üç gün içinde bir cevap verilmediği takdirde işveren veya vekili işçilerce talep edilen hususları kabul etmemiş duruma düşer. Burada dikkate alınacak husus bu müracaatların tevsiki için bunların yazılı yapılması İcabettiğidir. Bu şekilde menfi bir netice alınması takdirinde kesin uzlaştırmaya geçilmesi için evrakı müsbiteye eklenecek bir yazı ile durumun Bölge Çalışma Müdürlü-ğy'ne bildirilmesi lâzımdır.

13 — Bu yolda gerek Sendika gerekse işçi mümessillerince yapılacak müracaatın işveren veya vekilince itirazla karşılanması veya kabul edilmemesi mümkündür. Bu takdirde vaziyetin bir zabıt varakasıyle tesbit edilmesi ve bunun alâkalılarca imzalanması icap eder.

14 — Bütün bunlara ilâve olarak bir iş yeri İşverenine karşı cephe alınarak gerek işçi mümessilleri gerekse Sendika temsilcilerince toplulukla iş ihtilâfı çıkarma yetkisinin sui istimal edilmemesi lâzımdır. Bilindiği üzere bir iş yerinde taraflar arasında ahengin kaybolması muhakkak ki, iki tarafın zararına bir netice verir.

B — Toplulukla İş İhtilâflarında Tesadüf Edilen Esasa ait Hatalar:

1 — Bir toplulukla iş ihtilâfının çıkabilmesi için evvelâ bu husustaki işçi iradesinin serbest ve yazılı olarak belirtilmiş olması lâzımdır. Bu itibarla işçilerin imzalarının meselenin esasını izah edilerek ve hiç bir yanlış anlayışa meydan vermiyecek şekilde açıklanarak taplanması icap eder.

2 — Bir ihtilâfın zuhuru için uyumsuzluğun Sendika veya işçi mümessillerinden herhangi biri tarafından yürütülmesine göre nisabın mevcut olması lâzımdır. Mümessillerce yürütülen uyumsuzluklarda ihtilâf tarihinde mevcut işçilerden beşte birinin ve Sendika tarafından tahriki takdirinde ise ihtilâf tarihinde mevcut işçilerin 1/5 nin uyumsuzluğa bilfiil iştirakleriyle beraber o iş yerindeki iş-

çilerden çoğunluğun ihtilâfı yürüten Sendika üyesi bulunması şarttır.

3 — Bazı defalar Sendikalarca çıkarılan ihtilâflarda çoğunluk nisabının mevcut olmadığı veya bu hususta yanıltıldığı görülmektedir. İhtilâfın zuhuru tarihinde mevcut işçilerden en az yarısından bir fazlasının sendikaya üye olması icap ederken nisap tetkiki sıralarında bazı işçilerin ihtilâf çıkarılma tarihinden sonra Sendikaya kaydedildikleri, nisaba dahil edilmemeleri icap eden bu işçiler dolayısıyla üye sayısının düştüğü ve bu suretle Sendikaların ihtilâf çıkarma yetkilerini kaybettikleri görülmektedir.

4 — Diğer taraftan gerek işçi mümessilleri, gerek sendika temsilcileri tarafından iyice tetkik edilmeyen ihtilâf dilekçelerindeki mükerrer imzalar dolayısıyla ve ihtilâftan evvel işten ayrılmış işçilerin bulunması sebebiyle nisabın kaydedildiği de görülmüştür.

5 — Bir toplulukla iş ihtilâfının ortaya konulması için aynı konuda evvelce çıkarılmış bulunan bir ihtilâfın üzerinden 26 hafta geçmesi lazımdır.- Bu 26 haftalık müddetin hesabında çok defa yanlış yola gidildiği müşahede edilmektedir. Bu müddetin tesbitinde evvelki aynı konudaki toplulukla iş ihtilâfı için verilmiş olan kararın tatbikine başlandığı tarihten başlayarak yeni çıkarılan uyuşmazlığın ilk çıkarıldığı güne kadar 26 iş haftası geçmiş olup olmadığına bakılmak icap eder.

6 — Burada dikkat edilmesi gereken bir hususta bir ihtilâf hakkında verilen kararın tatbik tarihi ile uyuşmazlığın çıkarıldığı tarihin tayini keyfiyettir. Bir toplulukla iş ihtilâfının tatbik tarihi kararın alâkadara bildirildiği günün ertesi gündür. Bazı uyuşmazlıklara ait kararlar her ne kadar tebellüğ tarihinden evvelki bir tarihten itibaren mer'iyete girmekte ise se bu kararların müsbet veya menfi tatbik durumuna gidilmesi tebellüğ tarihini takip eden iş günüdür.

7 — Yine bazı toplu mahiyetteki uyuşmazlıklarda taraflarca ihtilâfla ilgili işçilerin tahdit edilmesi yoluna gidildiği görülen hâdiseler arasındadır. Meselâ bazı ihtilâflara ait neticelerin sadece gündelikle çalışan işçilere raci olması istenilmekte bu suretle gerek akort gerek haftalık veya aylık ücret alan işçilerin ihtilâftan istisna edilmeleri sonucu meydana çıkmaktadır. Bu hal İş Kanununun 86 cı maddesinin A fıkrasındaki kararların iş yerlerindeki toplulukla iş ihtilâfına iştirak etmemiş olan işçiler hakkında nafiz olacağı hükmüne aykırı bulunduğu gibi bir iş yerinde akalliyeti teşkil eden ve hiç bir zaman nisabı temin edemeyecek işçilerin toplu-

lukla iş ihtilâfı çıkarmaları imkânım kaybetmelerine sebep olmakla beraber işçiler arasında bulunabilecek bir ikiliğin artmasını da mucip olur.

8 — Bütün bunlardan sonra Sendika veya işçi mümessilleri ile işveren veya işveren vekilleri huzurlarıyla yapılacak ilk ve kesin uzlaştırma toplantıları sırasında işçi veya sendika temsilcilerince işçilere ait talepten önce bazı ahvalde işverene veya vekiline gösterilmekten kaçınılmaz görülmektedir. Bunda işçi veya sendika mümessillerince her ne kadar iptidâî zihniyet ile hareket etmesi ihtimali bulunan bazı işverenlere karşı ihtilâf çıkaran işçilerin korunması maksadı güdülmekte ise de bir işveren veya vekilinin ihtilâfı çıkaran kimselerin kendi işçisi olup olmadığını, imzaların kendilerine ait bulunup bulunmadığını bilmek istemesini de tabii bir hak olarak karşılamak lâzımdır. Muttali olunan malûmat dolayısıyla sui-niyetle hareket edilmesi takdirinde kanunun cezaî hükümlerinin tatbik edileceği tabiidir. Bu itibarla uyuşmazlıklara ait bütün vesaiğin ortaya konması elzemdir.

9 — Gerek ilk ve kesin gerekse Hakem Kurulu duruşmalarına katılacak sendika veya işçi mümessillerinin ihtilâfla ilgili dâva ile alakadar malûmatla mücehhez bulunmaları icap eder. Bazı uyuşmazlıklarda tarafların hazırlıksız geldikleri görüldüğü gibi aralarında da bir fikir birliği bulunmadığı müşahade edilmektedir.

10 — İlk ve kesin uzlaştırma safhalarında bir netice elde edilmemesi halinde tanzim edilen zabıt varakalarına tarafların iddia ve müdafaalarını İsrarla bütün teferruatıyla derç ettirmek istedikleri görülen ahvaldendir. Bir anlaşmaya varılmamış olmakla takip edilen bu safhalar bir formaliteyi yerine getirmek maksadıyla yapılmakta olduğundan tutanaklara sadece esasların yazılması kâfidir. Esasen iddia ve müdafaanın bütün teferruatıyla Hakem Kurulu duruşması sırasında yapılacağı tabiidir.

11 — Hakem kurullarında talep ve müdafaaların şifahi olarak yapılması mümkün olmadığı takdirde önceden hazırlanacak yazılı notların okunması ve heyete tevdi muvafık olur.

12 — Daha evvel de temas edildiği üzere Hakem Kurulu müzakeresi sırasında işçi talepleri dışına çıkılmaması ve yeni talepler ortaya atılmaması lâzımdır.

İhtilâflarda İşverenleri İlgilendiren Hususlar :

Bir toplulukla iş ihtilâfının çıkması ve müzakeresi sıralarında yapılması veya yapılmaması icabeden yukarıda kısaca temas etti-

fimiz hususlar umumiyetle işçileri alâkadar ettiği gibi işverenleri de ilgilendirir. Bununla beraber sırf işverenleri alâkadar eden hususlar üzerinde de bir nebze durmak faydadan hali değildir.

En evvel işverenlerce bilinmesi icabeden bir husus iş yerinde bir toplulukla iş ihtilâfı zuhur etmesiyle işçilerin kendilerine karşı muhasım bir vaziyet takındıkları zannının uyanmaması icabettiği-dir. Toplulukla iş ihtilâfı çıkarılması hakkı kanunen işçilere verilmiş olduğu kadar işverenlere de tanınmıştır. Bu itibarla iki tarafa da verilmiş bir kanunî hakkın taraflardan birince kullanılması hiç bir zaman sui niyete hamledilmemelidir.

Toplu mahiyette bir uyuşmazlığın zuhuru takdirinde işverenler veya vekillerince yapılması gerekli hususları kısaca aşağıda zikredilen şekilde toplamak mümkündür.

a— Bir toplulukla iş ihtilâfının çıkması halinde Sendika veya işçi mümessillerince müzakere için gün alınmak üzere yapılacak müracaatın tabii karşılanması ve toplantı için üç günü geçmemek üzere gün ve saat tayin edilmesi lâzımdır.

b — ilk ve kesin uzlaştırma müzakerelerine iştirak etmeden önce talep olunan hususlar hakkında gerek mümasil iş yerlerindeki şartlar gerekse çalışma hayatındaki tatbik, tarz ve usûlleri hakkında malûmat sahibi olmak her halde müzakerelerin bir neticeye bağlanabilmesi için faydalı olacaktır.

c — ilk ve kesin uzlaştırma toplantıları sıralarında ve ihtilâfa muttali olunduğu zaman uyuşmazlığa iştirak eden işçilerin sebepsiz çağrılarak sorgu ve suale tabi tutulmaları doğru olmadığı gibi işçiler üzerinde bu manevî baskının da işyerindeki ahengi bozacağı tabiidir, ihtilâfların zuhurundan malûmattar olan hattâ uyuşmazlıkların Hakem kurullarında müzakere edilmekte olduğu sıralarda bile bazı işverenlerin işçilerden tazyik ile ihtilâf mevzuuna zıt beyanla imza topladıkları nadir dahi olsa görülen ahvaldendir.

d — Bazı işverenlerin ilk ve kesin uzlaştırma sıralarında bir karar verebilmek için tetkikte bulunabilmek üzere mehil istedikleri ve bu suretle gecikmelere sebebiyet verdikleri görülmektedir. İşverenlerin müzakerelere lüzumlu malûmatla mücehhez olarak iştirakleri esas olduğuna göre normal ahvalde mehil istenilmesi icap eder.

e — Yine bazı işverenlerin ihtilâfa iştirak eden işçilerin isimlerini not ederek bunları bilâhare dinlemek istediklerini gerek ilk ge-

rekse kesin uzlaştırma safhalarında beyandan kaçınmadıkları olmuştur. Bu şekilde bir hareket işçiler üzerinde bir nevi tazyik mahiyetini taşıdığından bundan kaçınılması her halde doğru olur.

f — Yine bazı işverenlerin ihtilâflarda vazifeleri icabı hasım bir durumda bulunan işçi veya Sendika temsilcilerini ihtilâfın devamı sırasında veya sonra işten çıkardıklarına tesadüf edilmektedir. Bu hareket iptidaî bir zihniyetin ifadesi olduğu kadar kanun hükümlerine de aykırı bulunmaktadır.

g — Bilhassa son zamanlarda bir kısım işverenlerin avukatlara uyuşmazlıkların zuhuru sıralarında işveren vekili sıfatını vererek toplulukla iş ihtilâflarının her safhasına işveren vekili olarak iştirak ettirmek yoluna gittikleri görülmektedir. İş Kanununun 82 nci maddesinin ç fıkrasıyla toplulukla iş ihtilâfları müzakerelerine avukat veya dâva vekili, yahut vekâletname ile dışarıdan tayin edilmiş her hangi bir mümessilin iştiraki men edilmiş bulunduğundan toplulukla iş ihtilâflarının uzlaştırma ve tahkim safhalarına bu gibi şahıslar iştirak edemezler.

h — Nihayet bazı işverenlerin kesinleşmiş bir kararı hükümden düşürmek için kararın şümulüne giren işçileri çıkarıp bunları veya yenilerini eski şartlarla işe alma yolunu ihtiyar ettiklerine seyrek de olsa tesadüf edilmektedir. Suîniyetin bariz bir misali olan bu hareket kanuna aykırı olduğu kadar böyle bir müessesenin randımanında hasıl edeceği tesir bakımından da tetkike şayandır.

Gerek işverenlerin gerekse işçilerin toplulukla iş ihtilâflarında yapmaları veya yapmamaları icabeden yukarıda sıralanan hususların hareket noktası mevzuat hükümlerine ve hüsnüniyet esaslarına riayet olursa üzerinde durulacak meselelerin pek azalacağı aşikârdır.

İş İhtilâfları İl Hakem Kurulları ve bu Kurulların Çalışmaları :

Kendisine intikal eden toplulukla iş ihtilâflarında tarafları memnun edici ve âdil bir karar vermek zorunda bulunan İş İhtilâfları İl Hakem Kurullarının müşkül şartlar altında çalışmak zaruretinde bulduklarının kabul edilmesi lâzımdır.

3008 sayılı İş Kanununa göre Vali veya Muavini riyaseti altında Bölge Çalışma Müdürü, İl Hukuk İşleri Müdürü ve hariçten katılan iki özel şahıstan teşekkül eden İl Hakem Kurullarına bir ihtilâfta karar vermek için lüzumlu malûmatı verecek veya bunları olması icabeden şekilde hazırlayacak yardımcı personeli havi bir

büro mevcut oılmadığı gibi bu hususları bizzat hazırlamak için her biri ayrı ayrı esas bir işe sahip bulunan üyelerin de vakitleri yoktur.

Kurula intikal eden iş ihtilâflarında iddia ve talepte bulunanlar olduğu kadar müdafaayı yapanlar da ekseriya hazırlıksız veya gerekli malûmatla mücehhez bulunmadıklarından Kurul, taraflardan tamamlayıcı ve noksan malûmatı istemek ve bilâhara verilen bilgiyi ikmal ettirmek zorunda, kalmaktadır. Kurul üyeleri bir çok defalar gerek ihtilâflı iş yerine gerekse mümasil iş yerlerine giderek çalışma şart ve şekillerini tetkik etmek, işçilerin oturdukları muhit hakkında malûmat sahibi olmak mecburiyetini hissetmektedirler.

Bu suretle tarafların izahları, verdikleri malûmat, mümasil iş yerlerinden alınan bilgi, yerinde tetkiklerden edinilen kanaat ve nihayet bazı ahvalde müracaat edilen ehli vukufun mütalâaları dikkate alınarak karar verilmektedir.

Senelerden beri karara bağlanan toplulukla iş ihtilâflarının tetkiki neticesinde Kurullarda kararlara varmak için bazı yollar ve prensiplerin vücut bulmuş olması tabiidir. Mahallin iş ve ücret durumlarına göre bu şekilde tebellür etmiş prensip kararlarından hareket eden Kurullarda karar vermek bir dereceye kadar kolaylaşmakla beraber muhtelif kararlar arasında bir tenakuza düşmek ihtimalinin önlenmesi de imkân dahiline girmektedir.

İstanbul İş İhtilâfları Hakem Kurulunun Prensipleri :

İstanbul İş İhtilâfları İl Hakem Kurulunun prensip kararları ve tetkik yollarını aşağıda zikredilen şekilde sıralamak mümkündür.

1 — Toplulukla İş İhtilâfının mevzuunu teşkil eden «Mer'i İş Şartı» tabiri «O İş Yerinde Mer'İ İş Şartı» mânasına alınmayıp sair iş yerlerinde tatbik edilen Çalışma teamülleri mânasında kabul edilmelidir.

2 — Akit gereğince verilen işi yapmakla mükellef bir işçinin müessesenin kâr ve zararile ilgisi olmayıp emeği karşılığında geçinebilecek bir ücret alması icabeder.

3 — Aynı işte kıdem kazanmış bir işçinin muayyen bir müddet sonra terfih ettirilmesi hem hakkaniyete uygun hem de işçiyi iş yerine bağlaması bakımından müessese için faydalıdır.

4 — Aşağı kademelerdeki ücret hadleriyle çalışan işçilere nazaran daha yüksek ücret alan işçilerin bu seviyeye gelmek için ikti-

sap ettikleri ehliyet göz önüne alınarak bir zam icrası takdirinde onların da faydalanmaya hakları bulunduğu kabul edilmelidir.

5 — Bir zam icrası kararı verilmesi halinde büyük ücret yükseltmeleri yapılmıyarak iktisadî düzenin bozulmasından kaçınılmalı ve buna göre geçim durumu itibariyle ufak ayarlamalar yapılmalıdır.

6 — İhtilâf çıkan bir iş yeri mümasil müesseselerle mukayese edilmelidir.

7 — Mukayeselerde mümasil iş yerlerinde az ücret verildiğinin görülmesi ihtilâflı iş yerinde düşük ücret rejiminin devamına bir sebep olarak kabul edilmemelidir.

8 — Resmî ve yarı resmî müesseseler tarafından neşredilen endekslerden faydalanılmamalıdır.

10 — Çalışma mevzuunun işçilerin sıhhatleri üzerindeki tesiri-sirleriyle işin gerektirdiği kalori miktarı göz önünde tutulmalıdır.

11 — 18 yaşını doldurmamış küçük işçilerle 18 yaşını doldurmuş yetişkin işçilerin ücretlerinde bir fark kabul edilmelidir.

12 — Aynı işi yapan kadın ve erkek işçilerin ücretlerinde cinsiyet ayrılığını sebebiyle bir fark olmamalıdır.

13 — Değişmez bir esasa bağlı olmıyan ve devamlılığı bulunmıyan prim ve ikramiye gibi unsurlar ücrete dahil edilmemelidir.

14 — İlk zuhurunda hayat şartlarına göre ücret ayırlaması yapılmış bir toplulukla iş ihtilâfının ikinci gelişinde ilk çıkışı ile son defa zuhuru tarihleri arasındaki hayat şartlarının değişimi nis-betinde zam yapılmalıdır.

15 — Bölgemiz geçim şartlarına göre ağır ve tehlikeli olmıyan bir işte yetişkin işçiler günde 400 ve çocuk işçiler ise 320 kuruş almalıdır.

16 — Yine Bölgemiz geçim şartlarına göre ağır ve tehlikeli bir işte yetişkin işçiler 500 ve çocuklar 400 kuruş ücrete sahip olmalıdırlar.

17 — İhtilâfa ait kararın yürürlük tarihi uyuşmazlığın İl Hakem Kuruluna intikal ettiği tarihtir.

6298 sayılı kanuna göre yeni Hakem Kurulları :

3008 sayılı İş Kanununa göre teşekkül eden ve Vali veya Muavini Başkanlığında Bölge-Çalışma Müdürü, İl Hukuk İşleri Müdürü ve iki özel şahıstan terekküp eden İl Hakem Kurulları bugünlerde vazifelerini terekküp tarzları başka olan iş ihtilâfları İl Hakem Kurullarına devretmek üzere bulunmaktadır.

Görüldüğü üzere eski Hakem Kurullarını çalışma hayatıyla alakası olmayan işçi ve işverenler dışındaki kimseler teşkil etmekte idi. Her ne kadar bu kurullarda özel şahıs olarak iki kişi mevcut idiyse de büyük şehirlerimiz haricinde çalışma mevzuu ile alakalı bir kimsenin bulunup Kurula iştirak ettirilmesi bir mesele teşkil ediyordu.

Diğer taraftan bu heyet azalarının ekseriyetini Devlet Memurları teşkil etmekte bu suretle heyetin tamamıyla tarafsız olması keyfiyeti üzerinde bir münakaşa mevzuu açılması kabil olabilmekte idi. Nihayet heyet azalarının çalışma hayatı içinde bulunmayan kimselerden olması ve işçi ve işveren arasındaki münasebetlerin ahenklendirilmesi gibi sosyal dâvalarla doğrudan doğruya alakası bulunmayan şahıslardan terekküp etmesi de tenkide maruz noktalar arasında bulunuyordu. Bütün bu hususlar dikkate alınarak 8.3.1954 tarihinde mer'iyete giren İş Kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi hakkındaki 6298 sayılı Kanunla İş İhtilâfları İl Hakem Kurullarının terekküp tarzları değiştirilmiş bulunmaktadır.

Bu Kanunun muaddel 82 nci maddesine göre İl Hakem Kurulu o Vilâyetteki İş Mahkemesi Başkanı Hakimin riyasetinde iki işçi ve işveren temsilcisi ile Bölge Çalışma Müdürlüğü Mümessilinden teşekkül edecektir. Yine buna muvazi olarak evvelce Devlet memurlarının ekseriyeti teşkil ettiği Yüksek Hakem Kurullarının terekküp tarzları da değiştirilmiştir. Yeni Kanuna göre Yüksek Hakem Kurulu, Temyiz Mahkemesi Hukuk, İcra ve İflâs daireleri reislerinden birinin başkanlığı altında iki işveren, iki işçi temsilcisiyle Çalışma Genel Müdüründen müteşekkil olacaktır.

Bu kurullara çalışma hayatı ile doğrudan doğruya alakalı işçi ve işveren mümessillerinin iştirak ettirilmesi işçi ve işverenler üzerinde müsbet tesirler uyandırması tabii olmakla beraber eskiden beri alakalılarca şikâyet mevzuu olan kararlarda sür'at temini bakımından bir değişiklik hasıl edip etmiyeceği üzerinde durulmağa değer. İş ihtilâflarının günden güne artmakta olduğu bugünkü ahvalde Hakem Kurulları yardımcı eleman ve vasıtalarla tayviye edilmedikçe işlerin istenilen sür'atle çıkması mümkün değildir. Eski Kurulda olduğu gibi yeni kurulda da bulunan üyelerin her birinin ayrı ayrı esas işleri olduğundan ilâveten verilen Hakem Kurulu işinin birinci plâna alınması pek mümkün olmayacaktır.

Normal şartların mer'i bulunduğu zamanda devamlı bir mesai sarfını icap ettiren bir Hakem Kuruluna ihtiyaç yoksa son üç yılda mühim bir artış kaydeden ve bu artışın devam edeceği görü-

len toplulukla iş ihtilâfları karşısında İstanbul gibi Vilâyetlerde Hakem Kurulu çalışmalarında bir devamlılık bulunması icabede-cektir. Bu itibarla kararlarda rey sahibi üyeler yanında onları çalışmalarında takviye edecek rasyonel çalışma imkânına sahip bir büroya mutlaka ihtiyaç hissedilecektir.

Hakem Kurulları Kararlarının Neticeleri:

İş İhtilâfları İl Hakem Kurullarınca verilen kararların tatbikinden elde edilen sonuçlara göre her ne kadar bir karar zahiren bir tarafın aleyhine görünmekte ise de işçi ve işverenin birleşmesinden teşekkül eden bir bütün olan bir müessesede taraflardan birinin hissettiği gayrı âdil bir durumun izalesine bu suretle karşılıklı münasebetlerden doğan ahengin devamına sebep olan bir karar muhakkak ki iki tarafın lehine bir durumun meydana gelmesine sebep olmaktadır. Bundan başka zedelenmiş bir ahengin yeniden vücut bulmasını temin eden bir kararın randıman üzerindeki müsbet tesirlerini de küçümsemek lâzımdır.

Diğer taraftan mevzuatın açık bıraktığı fakat lüzumuna ihtiyaç hissedilen yeni çalışma şartlarının vücut bulması bakımından toplulukla iş ihtilâflarının önemli mevkillerini kabul etmek icap eder. Gerek grev ve lokavt suretiyle, gerekse uzlaşma ve tahkim yoluyla olsun işçi ve işveren sınıfları arasında tezat ve mücadeleleri gidermek, muvazenesiz hale gelen kuvvetleri denkleştirmek bakımlarından iş ihtilâflarını sınıf mücadelesinin zararlı bir şekil almasını önleyen bir nev'i emniyet supabı olarak kabul etmek yanlış olmayacaktır.

Toplulukla iş ihtilâfları neticesi olan kararların ayrı ayrı iş şartlarının tatbik edilmekte olduğu sanayi kolları arasında bir muvazene temin ettiği ve nihayet kuvvetliye karşı zayıf ve muzdaribin korunarak çalışan ve çalıştıran arasında ahenkli bir münasebet temininde büyük bir hissesi olduğu düşünülürse kararların bir tek iş yerile alâkası olmayıp şümüllü bir mahiyet aldığı görülür.

Diğer memleketlerde işçi ve işveren sınıfları arasında iktisadî ve içtimaî düzeni sarsacak şekilde ve şiddetli bir mücadele ve geçimsizlik halinde görülen iş ihtilâflarının bizde daima Kanun yolu ile halledilmekte olması teşekküre şayandır. Bu vaziyetin istikbalde de aynı şekil ve olgunlukta devam etmesi temenni olunur.

İstanbul Çalışma Müdürlüğü Bölgesinde 1951 - 1953 Yıllarında Çıkan

TOPLULUKLA İŞ İHTİLÂFLARI

	1951	1952	1953
İl Hakem Kuruluna intikal eden toplulukla İş İhtilâfları ...	50	60	89
İşçi Sendikalarınca çıkarılan toplulukla İş İhtilâfları	25	31	72
İşçi Mümessülerine » » » » .	25	29	17
Ücretlere zam İsteği ile çıkarılan toplulukla iş ihtilâfları ...	50	57	84
İş şartlarının değiştirilmesi isteği ile çıkarılan toplulukla iş ihtilâfları.....	-	3	5
Zam isteği ile beraber sair dileklerde ileri sürülerek çıkarılan toplulukla iş ihtilâfları	7	12	41
Ha. Kurulunca zam istekleri değişik olarak kabul edilenler	41	42	70
Hakem Kurulunca zam istekleri red olanlar	9	15	14
İlk uzlaşmada karara bağlanan toplulukla iş ihtilâfları (*)	-	3	6
Kesin » » » » »			(*) 1
	7	8	
İhtilâflarla ilgili işçi sayısı (takriben)	8000	14800	30000
İşçilerce talep olunan en yüksek zam nisbeti	Çf-100	%100	%100
İşçilerce talep olunan en düşük zam nisbeti	% 20	% 30	% 20
Kurulca kabul edilen en yüksek zam nisbeti	% 35	% 25	% 50
Kurulca kabul edilen en düşük zam nisbeti	% 5	% 5	% 5
Hususî işyerlerinde çıkan toplulukla iş ihtilâfları	22	37	43
Devlet, Belediye ve İktisadî Devlet teşekkülleri ile ilgili işyerlerinde çıkan toplulukla iş ihtilâfları	28	23	46
İhtilâf çıkan işyerlerindeki en fazla işçi sayısı	2000	2500	3000
İhtilâf çıkan işyerlerindeki en az işçi sayısı	30	26	30

(*) Umumî yekünlara dahil edilmemiştir.