

SANAYİ HAYATINDA KOLLEKTİF İHTİLÂFLAR
ve
T A H K İ M

Prof. Dr. Orhan Tuna

Istanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi

Gerek Sosyal - Siyaset ilminde, gerek İş Hukukunda, aşağıda izah edileceği gibi, ferdi uyumsuzluklarla kollektif ihtilâflar daima birbirinden ayrılmakta, doğuş ve oluş sebepleri, bünye ve mahiyeti, bu uyumsuzlukları bertaraf etme usulleri ve müesseseleri itibariyle ehemmiyetli farklılıklar bahis mevzuu olmaktadır. Filhakika ferdi uyumsuzluklar geçmiş çağlarda ve diğer sanayi sistemlerinde her zaman karşılıklı bir hâdise olduğu halde, toplu uyumsuzluklar esas itibariyle kapitalist iktisat sisteminde ve fabrika sanayii rejiminde meydana çıkmış ve zamanla «müessesesevî» bir mahiyet vermek suretiyle «normalleştirilmiş», normlara bağlanmıştır. Bununla beraber uyumsuzluk halinde ortadan kaldırılması mümkün olmayan kollektif ihtilâfların, grev ve lokavt gibi kollektif mücadele şeklini alması neticesinde, zaman zaman ehemmiyetli zararlara yol açtığı Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının muhtelif memleketlere ait olmak üzere neşrettiği istatistiklerden anlaşılmaktadır¹.

Bir az önce kollektif ihtilâfların modern sanayi hayatıyla birlikte başlayıp ehemmiyet kazandığına işaret etmiştik. Gerçekten Orta Çağların lonca rejiminde bugünkü çapta ihtilâflar bahis mevzuu olmamıştır. Bunun sebebini o devrin sanayi sistemi olan küçük sanatlarda sınıf farklarının mevcut olmayışı ile izah etmek kabildir. Çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki münasebetlerin paternal, dinî - ahlakî esaslara dayandığı, beşerî yabancılaşma ve farklılaşmanın mevcut olmadığı bir sistemde kollektif mahiyette iş uyumsuzluklarının

[1] İktisatçılar bu zararları iş mücadeleleri sonunda kaybolan iş günleriyle ölçmekte ve muhtelif grev ve lokavt hâdiseleri arasında türlü noktai nazarlardan yapılan kıyaslamalarda kıstas olarak «kayıp iş günü»nü ele almaktadırlar.

doğması için elverişli bir vasatın meydana gelebileceği aşikârdır. Gerçi küçük sanatların ve lonca rejiminin çöküşü sıralarında, bu sanayide çalışan kalfaların toplu hareketlerine rastlandığı malûmdur². Ancak bu toplu ayaklanma hareketlerini, çöken bir sistemin tezahürleri olarak kabul etmek ve normal - müessesesevî birer hâdise olarak dikkate almamak lâzımdır. Filhakika burada izahını lüzumsuz bulduğumuz türlü sebeplerden dolayı küçük sanatlar on dokuzuncu yüz yılın birinci yarısında hızlı bir şekilde çökerken diğer taraftan liberalizm cereyanlarının tesiriyle lonca sistemi her tarafta yıkılırken, elbette bazı sürçmelerin ve yıkılmadan doğan çatırdıların meydana geleceği muhakkaktır. Şu hale göre, lonca rejiminin son devirlerinde tezahür eden bu kollektif ayaklanmaları, bugünkü kollektif ihtilâflarla aynı sırada mütalea etmek doğru olmaz.

Hatta kapitalist fabrika sanayiinin kuruluş ve oluş devirlerindeki uyumsuzluk ve mücadele hareketlerini dahi ayrı bir tasnife tâbi tutmak yerinde olur. Filhakika hukukî zemini hazırlanmamış ve zaman zaman «yabancı mülkiyetin tahribi» şeklinde tezahür eden bu «ilk çağ» hâdiselerini doğum sancılılarına benzetmek, saikler bakımından değilse bile, davranışlar itibariyle bugünkü tasniflerimizin içine almamak lâzımdır.

*
**

Diğer taraftan bugünkü sanayi hayatında işçi - işveren münasebetlerini daha açık şekilde gösterebilmek için bir sınıflama tecrübesi yapmak yerinde olur, kanaatindeyiz. Bilindiği gibi zamanımızdaki işçi - işveren münasebetleri literatürde umumiyet itibariyle «kollektif pazarlık sistemi» şeklinde ifade edilmekte, bu suretle kollektif pazarlık münasebetinden doğan bütün menfi veya müsbet neticeler bu isim altında anılmaktadır. Halbuki biz bu münasebetleri bütün veçhe ve cepheleriyle daha açık ve daha anlayışlı şekilde aktirebilmek maksadıyla, yukarıda da işaret ettiğimiz gibi, başka bir tasnif usulüne baş vurmaya maksada uygun bulduk. Bu yeni tasnif şekli şöyledir :

[2] Esasen on dokuzuncu yüz yıla ve dolayısıyla kapitalist fabrika sanayiinde çalışan insanlarla çalıştıranlara kadar intikal eden koalisyon yasaklarının bu devirden kaldığı bilinmektedir. Kanun vazıları ustalarına karşı ayaklanan küçük sanayi kalfaları hakkında bu neviden yasaklar koymuşlardı.

Kollektif münasebetler sistemi :

- 1 — Kollektif pazarlık,
- 2 — Kollektif akit,
- 3 — Kollektif uyumsuzluk,
- 4 — Kollektif mücadele, yani kollektif iktisadî baskı.

Bu suretle bütün münasebetleri «kollektif pazarlık sistemi» adı altında toplamak yerine, «kollektif pazarlık» 1, kollektif münasebetler sisteminin birinci kademesi olarak tesbit etmiş olmaktadır. Filhakika bütün bir «devre» içinde, kollektif pazarlığın sadece bir «kade» den ibaret olduğu, her zaman bir «kollektif akit» le neticelenmesinin mümkün bulunmadığı, gayeden çok, bir vasıta mahiyeti arz ettiği, hülâsa muhtemel müsbet veya menfi neticeleri göstermeğe kifayyetli olmadığı dikkate alınırca, işçilerle işverenler arasındaki bütün temas ve münasebetleri her türlü şekliyle ihata edecek başka bir mefhum bulmanın ve böyle bir mefhumu dayanmak suretiyle yeni bir tasnif tecrübesine girişmenin faydaları açıktır.

*

**

İmdi mesele işçilerle işverenler arasındaki münasebetler zaviyesinden ele alındığı takdirde, bu münasebetlerin her hal ve kârda mutlaka «kollektif» bir mahiyet arz etmeyeceği, «ferdî» bir manzara da gösterebileceği aşîkârdır. Nitekim sanayi cemiyetlerinde geçen yüz yılın büyük bir kısmında veya zamanımızda birçok «geri kalmış memleketler» de durum gerçekten ve fiilen böyledir ve muayyen şartların hazırlanmamış bulunmasından dolayı belki de dünyamızın birçok kısımlarında münasebetler bu çerçevede içinde daha uzun zaman devam edip gidecektir. Bu itibarla «kollektif münasebetler sistemi» nin karşısında elbette bir «ferdî münasebetler» sistemi yer almakta ve o da tıpkı birincisi gibi, ferdî pazarlık, ferdî akit, ferdî uyumsuzluk ve ferdî mücadele olmak itibarıyla belli başlı dört kısma ayrılmaktadır.

Ancak ehemmiyetle işaret etmek zaruridir ki, işçi hareketleri geliştikçe artık «ferdî münasebetler sistemi» geniş ölçüde terk edilmekte, bir taraftan âmme organları, diğer taraftan işçi ve işveren sendikaları «kollektif münasebetler sistemi» üzerinde ısrar etmektedirler. Nitekim bugün Garp memleketlerinde, başka bir ifade ile ger-

çek demokrasinin yerleşmiş bulunduğu sanayi cemiyetlerinde, ferdî münasebetler sistemi büyük ölçüde tarihe karışmış, yerini kollektif münasebetler sistemine bırakmıştır. Bu münasebetle dinleyicilerimizin dikkatlerini bir nokta üzerine çekmek isteriz ki, o da şudur: Kollektif münasebetler sistemi, «ferdî akit» leri ortadan kaldıran bir sistem manasına gelmez. Elbette bu sistemde de iş verenlerle işçiler arasında ferdî akitler vardır. Ancak bu akitlerin «asgarî» veya «azamî» normlarını kollektif normlar teşkil etmekte, yani ferdî akitlerin çerçevesi bu şekilde taayyün etmektedir. Filhakika tam istihdam seviyesine ulaşan ve bu seviyeyi aşan memleketlerde, ferdî akitlerin hususiyle ücretlere taallûk eden hükümleri işçiler ve müstahdemler lehine olmak üzere, kollektif ücret normlarının üstünde teşekkül etmekte, yani efektif ücretler, kollektif ücretlerden bazı hallerde çok daha müsait bir manzara göstermektedir. Aynı mütaleanın diğer bütün istihdam şartları hakkında da varit olduğunu söylemeğe lüzum yoktur. Bilfarz bir kollektif akit yoluyla kararlaştırılan 42 saatlik haftalık çalışma müddetinin, ferdî akit kanalıyla 40 saat olarak tesbiti daima mümkündür.

Yukarıda da söylediğimiz gibi, ferdî münasebetler sistemi uzun zamandan beri hükmünü icra etmiştir ve bizde halen de etmektedir. Bu sistem esas itibariyle sanayi kapitalizmiyle beraber doğmuştur. 19. asrın başlarında «fabrika sanayii» dediğimiz kapitalist sanayi sistemi doğduğu zaman, işçilerle işverenler arasındaki münasebetler esas itibariyle ferdî münasebetler sistemi içinde cereyan etmekte idi. Yani sırf nazarı dahi olsa, fertler arasında pazarlık yapılmış, fertler arasında akitler yapılmış, fertler arasında ihtilâflar doğmuş ve fertler arasında mücadeleler olmuştur. Elbette mevzu daima istihdam şartlarıdır. Esas itibariyle umumî ve modern bir tabirle istihdam şartları dediğimiz şartlar çalışma müddetleri, tatiller, ikramiyeler, primler, v.s. ye biz bir kelimeyle istihdam şartları diyoruz. Diğer taraftan alâkalıları da geniş ölçüde işçi ve işveren namı altında topluyoruz. Binaenaleyh bu iki zümre arasındaki istihdam şartları etrafında umumiyetle nazarı sahada ferdî pazarlıklar, akitler, ihtilâflar ve mücadeleler cereyan etmiştir.

Bu sistem, yine yukarıda da bahsettiğimiz gibi, uzun müddet hükmünü icra etmiştir ve doktrinle beslenmiştir. Bu doktrin 19. yüz yılda esas itibariyle iktisadî hayatta hakim olan aşırı liberal doktrindir. Yani diğer bütün iktisadî faaliyetlerde olduğu gibi, çalışma şartlarının tesbit ve tayininde de fertlere geniş bir hürriyet tanıyan, bu-

na mukabil aynı fertlerin toplu bir şekilde hareketlerini önliyen doktrindir. «Ne kral, ne papas»! Yani ne devlet çalışma şartlarına müdahale etmeli, ne de kilise! Biz buna Manchester doktrini diyoruz. Yani Manchesterli büyük dokuma fabrikatörlerinin kurdukları bir ekoldür ve bu ekol o tarihlerde tesirini sanayileşmekte olan memleketlerde uzun zaman hissettirmiştir. Buna «serbest iş akdi», yani fertler arasında yapılan iş akdi denilmiş ve iktisat kanunlarının en iyi şekilde böyle bir hür iş akti çerçevesi içinde işliyeceği iddia edilmiştir.

Başka bir ifade ile, işçiler teker teker veya küçük zümreler halinde kendi işverenleriyle istihdam şartlarını kararlaştıracaklardır. Kısaca, çalışma şartlarının tesbit ve tayininde hakim olan sistem doktrin ve görüş böyle bir istikamet takip etmiştir. Fakat zaman ilerledikçe ferdî münasebetler sisteminin yalnız bir tarafın işine yaradığı, diğer tarafın daima aleyhinde tecelli ettiği görülmüştür. Bir iş akdi, zahiren, ismen ve şeklen fevkalâde âdil görünen bir sistem olmuş, ancak bu sistemde emek erbabının daima zarar gördükleri meydana çıkmıştır. Filhakika bir defa fert halinde işçilerin veya müstahdemlerin kendi işverenleriyle herhangi ciddî bir pazarlığa girecekleri, giriştikleri iddia edilemez. Bu pazarlıkta fertler daima zayıf durumda kalır. Bunun elbette bazı sebepleri vardır. Bu sebepler bilâhare yapılan geniş tahlillere göre (iş piyasası ve çalışma ekonomisi hakkında), fert halinde kaldıkça işçilerin, yani emeğini arzedenerin çürük ve zayıf durumda olduklarını meydana çıkartmıştır. Bir kerre teorik görüş zamanla değişmiş ve emeği mukabili çalışan insanların iş piyasası ve istihdam şartları hakkında mevcut bilgilerin fevkalâde zayıf olduğu meydana çıkmıştır. Bizim ifademizle çalışma piyasası ve istihdam şartları, emek erbabı için, berrak ve şeffaf değildir. Hususiyle vasıfsız işçi kategorisi için! Binaenaleyh, bu meselenin ilk safhasıdır. Saniyen, bu hür iş akdi sistemi içinde veya ferdî münasebetler rejimi dahilinde hakikatte istihdam şartlarını tesbit ve tayin eden işveren olduğu gibi, aynı şartları tâdil eden de yine tek taraflı olarak işverendir! Şu halde işçi genel olarak çalışma şartları hakkında tam fikre sahip olmadığı gibi, bu şartların tesbit ve tayininde de her hangi bir rey hakkına sahip bulunmamaktadır (ferdî münasebetler sistemi dahilinde).

Hür iş akdinin gerçekten âdil bir sistem olabilmesi için ferdî münasebetler rejimi dahilinde çalıştıranlarla çalışanlar arasında pazarlık gücü itibariyle bir denge kurulmuş olması icap eder. Böyle bir

denge ise bu sistemde mevcut değildir. Çünkü emek sahibi esas itibariyle emeğini derhal kullanmak ve derhal sarfetmek mecburiyetindedir. Sarfedilmeyen her dakika, emeğin mukabili olan gelirin kaybına yol açmaktadır. Binaenaleyh bir kelime ile emek sahibinin beklemeğe tahammülü yoktur. Bekleme takatı bakımından birinin durumu son derece zayıf, diğersinin durumu o nisbette kuvvetli bulunmaktadır. Bir de, emeğin özellikleri arasında emek sahibini zayıf duruma sürükliyen başka bir takım faktörler de vardır.

Emeğin bekletilememesi, stok edilememesi, nihayet bir noktadan başka bir noktaya sevkedilememesi, emeğin daima emek sahibinin şahsına bağlı olduğu düşünülecek olursa, emeğin bu özellikleri arasında emekçi aleyhine ne kadar zayıf noktaların tezahür ettiği anlaşılır. Hülâsa birçok bakımlardan bu ferdi münasebetler sistemi içinde hakikaten ciddi ve âdil manada ferdi bir pazarlık yürütülememektedir.

Ferdi mücadele safhasına gelince, bu safhada da daima emek sahibi zayıf ve cılız durumda kalmaktadır. Nazariyeciler bunun sebebini de şöyle izah etmektedirler. Umumiyet itibariyle işveren, kapitalist sistemde tek tek işçilerin veya küçük işçi grup ve zümrelerinin emeğinden kolaylıkla vazgeçebilmekte, imtina edebilmektedir. 3.000 işçinin çalıştığı bir iş yerinde, pazarlık uygun düşmediği ve işçi, işverenin teklif ettiği çalışma şartlarını kabul etmediği takdirde, işveren tek bir işçinin veya küçük bir işçi gurubunun emeğinden vazgeçebilmektedir. Bu takdirde ya onun yerine başka işçi istihdam etmekte, yahut mevcut işçi kadrosiyle işleri eskiden olduğu gibi temadi ettirmektedir. Buna mukabil işçinin durumu fevkalâde kritik bir mahiyet almakta, emek bir işe tahsis edilememekte ve dolayısıyla ücret geliri o an için, o gün için, o hafta veya ay için ortadan kalkmaktadır.

Binaenaleyh sanayi sahasında gelişmiş olan memleketlerde genel olarak ferdi münasebetler sisteminin terk edilip, çalışma hayatında kollektif münasebetler sistemine geçilmesinin belli başlı sebepleri kısaca bunlardan ibarettir. Yani ferdi münasebetler sisteminde türlü sebeplerden dolayı tek işçinin veya küçük zümre ve gurupların pazarlık gücü sahasında çok zayıf olmaları, pazarlık gücünü âdil ve makul esaslar dahilinde idame edememeleri, bu sistemin terkedilmesinde ve kollektif münasebetler sistemine intikal edilmesinde belli başlı âmil olmuştur.

Memleketimizde bugüne kadar, ferdî münasebetler sistemi hakimdir, çünkü bu sistemde sendikaların mevcut olmamasının büyük bir önemi yoktur. Biz gerçi üçüncü safha olarak 1936 danberi kollektif ihtilâflardan bahsediyoruz ,ancak memleketimizde 1937 yılındanberi meri olan İş Hukuk Mevzuatına göre, toplulukla iş uyumsuzluğu dediğimiz rejimin yürüyebilmesi için sendikaların mevcudiyetine asla lüzum ve zaruret yoktur. Nitekim 1950 yılına kadar sendikaların iş uyumsuzluğu çıkarması esasen mümkün değildi. Binaenaleyh yurdumuzda modern sanayiın gelişmesiyle beraber, ferdî münasebetler sistemi cereyan etmeye başlamış ve bugüne kadar tatbik edilegelmiştir. Nitekim halen iç yönetmelik, işveren tarafından tanzim ve icap ederse yine işveren tarafından tâdil edilmektedir. Şu halde işçi zümresinin istihdam şartları hususunda sarıh, belli, vazıh bir fikri olmadığı gibi, bu şartların tesbit ve tayininde herhangi bir reyi veya söz hakkı bahis mevzuu değildir. Gerçi iç yönetmelikler halden hale Çalışma Müdürlüğünün veya Bakanlığının tasvibine sunuluyor ise de, bu organlar yönetmeliği ancak kanunlara uygun olup olmama bakımından tasdik ve tetkik etmektedirler.

*
**

Kollektif münasebetler sisteminde ise, işçinin veya emeğin zayıf durumu büyük ölçüde ortadan kalkmaktadır. Bunu evvelâ hatırdâ bulundurmak icap eder. Çünkü bir defa şunu unutmamak lâzım ki, bu sistem dahilinde işveren işçinin emeğinden imtina edememektedir. Çünkü karşısında artık büyük bir işçi topluluğunu temsil eden sendikalar vardır : Bu birinci nokta. Binaenaleyh işgücü yani emek sahibi büyük bir kuvvet kazanmaktadır. İkincisi, kollektif münasebetler sisteminde emeği temsil eden büyük teşekküller kaçınılmaz bir hale gelmektedir. Kollektif pazarlığın çıkmaza girmesinden dolayı zuhuru muhtemel bir kollektif ihtilâf, yani toplulukla iş uyumsuzluğu, bu kollektif münasebetler sistemi içinde keza sendikalar eliyle ortaya atılmaktadır. Yani bu tip bir ihtilâf sendikalar tarafından çıkarılmakta ve neticelendirilmektedir. Ferdî münasebetler sistemi içinde hiç bir mana ve kıymeti olmayan sadece nazarı hüviyete sahip bulunan ferdî mücadele safhası, yani zincirin dördüncü ve son halkası, kollektif münasebetler sistemi içerisinde büyük bir kıymet ve ehemmiyet kazanmakta, fevkalâde müessir bir rol oynamaktadır. Yani bizim, işçi bakımından grev, işveren bakımından lokavt dediğimiz kollektif mücadele safhası.

Bu safha, yani iktisadî bağı hakki, kollektif pazarlığın oldukça âdil bir mecra içinde doğup gelişmesine ve neticelenmesine imkân hazırlamaktadır. Binaenaleyh kollektif mücadele safhasının bahis mevzuu olmadığı hallerde, biz bir kollektif münasebetler sisteminde bahsedemeyiz. Bizde bugün olduğu gibi, bir tarafta sendikalar var, bir tarafta bu sendikaların toplulukla iş ihtilâfı çıkarma hakkı var, buna rağmen kanaatımızca, Türkiye'nin bugün çalışma hayatı bakımından içinde bulunduğu sisteme kollektif münasebetler sistemi denilemez. Çünkü grev ve lokavt, yani kollektif mücadele safhası olmayınca, sistem belli başlı karakterini kaybetmektedir.

**

İş ihtilâfları adı altında bulûmum uyusmazlıklar, yani çalışanlarla çalıştıranlar arasında istihdam münasebetlerinden (iş akdinden) doğan ihtilâflar anlaşıldığı takdirde, her şeyden önce sırf lâfz ve şekil bakımından tek veya müteaddit işverenlerle, tek veya müteaddit işçiler arasındaki uyusmazlıklara inhisar eden tek başlı ihtilâflarla, çalışanlar cephesinde ister sendika, ister işçi temsilcilerinin aracılığı ile olsun, bir iş yerinde veya kolunda çalışan işçilerin, işverenler cephesinde ise iş verenlerin tek tek, yahut bir iş verenler sendikası halinde müteaddit iş verenlerin katıldığı kollektif ihtilâflar hatıra gelmektedir ki, bunları bir birinden ayırmak zarureti vardır.

Diğer taraftan mevzu itibariyle de ihtilâfları kısımlara bölmek mümkündür :

Nitekim, 1) Hak ihtilâfları. Bu nevi ihtilâf bir hakkın istihsalı maksadiyle bir mücadele iradesinin tezahürünü ifade etmektedir.

2) Toplu tanzim ihtilâfları. Sırf bu nevi uyusmazlıklar tahkim rejiminin mevzuunu teşkil etmektedir.

İmdi birinci nevi uyusmazlıkları bir tarafa bırakarak, toplu tanzim ihtilâfları ve tahkim müessesesi üzerinde kısaca duralım :

Filhakika kollektif ihtilâfların tahkimi ile ilgili organlar, ihtilâflı taraflarca kararlaştırılan mercilerle, resmî makamlardır. Tahkim müessesesinin hedefi ise, bir kollektif akdin tanzimine imkân vermek, yahut bir işletmeye münhasır olmak üzere yeni bir anlaşmanın, bir işletme rejiminin doğmasına yol açmaktır.

Diğer taraftan tahkimin vasıtaları umumiyet itibariyle ya akdî, yahut kanunî yoldan taayyün etmektedir :

Şöyle ki : 1) Kollektif uyuşmazlığın muslihane yoldan halli maksadiyle yardım yapılması (Conciliation - uzlaştırma) şekli. Bu halde uzlaştırmaya ancak ya her iki hasım tarafça vaki talep üzerine, yahut ihtilâflı taraflardan sadece bir tarafça veya alâkalı resmî merciin talebi ile gidilebilmektedir.

2) Kollektif uyuşmazlığın muslihane yoldan halli için bir hakem kararı çıkarılması (Arbitrage) şekli. Ancak böyle bir hakem kararının hukuken müessir olabilmesi için ihtilâflı taraflarca kabul edilmesi zaruridir. Filhakika bu kabul ancak hasım tarafların hakem kararından önce bu kararı kabul edeceğine ve kendilerini bağlayacağına dair bir kararları bulunmadığı takdirde bahis mevzuu olabilir. Bu kabil hallerde ve bu usule baş vurulmak suretiyle hakem kararının kabul edileceğine dair olan karar daha evvel taraflarca ilân edilmek ve alâkahılara duyurulmak lâzımdır.

3) İhtilâf hâdisenin cebrî tahkim sistemine dayanılarak, yani bir resmî hukuk kaidesine göre karara bağlanması şekli. Filhakika bu üçüncü şekle göre, hakem kararının taraflardan biri veya diğerrince yahut her iki tarafça da ademî kabul halinde, karara resmî merci tarafından bağlayıcı bir mahiyet verilebilir, yahut tahkim merciini iş hukukuna müteallik kollektif tanzim ihtilâflarını ön bir hakem kararı mevcut olmaksızın tarafları bağlayıcı mahiyette bir karar ittihazına sevk eden resmî bir hukuk kaidesine dayanılmak suretiyle mesele nihaî şekilde hal ve fasledilir.

Bir kollektif akdin tekevününe yol açmak maksadiyle hakem kararlarına tarafları bağlayıcı bir karakter verilmesi şekli, bazı memleketlerde zaman zaman tatbik edilmiştir. Ancak bugün Garp hukuk anlayışına göre, bu sistem demokratik bir yol değildir ve bu vasfiyle red edilmektedir. Çünkü mevzubahis sistem kollektif akdin taraflarının samimi ve dürüst bir espi içinde cereyan eden anlaşma iradelerini rencide etmekte, doğacak mesuliyetleri esas itibariyle tahkim mercilerine intikal ettirmekte, kollektif akit münasebetlerinin mahsulü olan hür bir sosyal ve ekonomik sistemle bağdaştırılmayacak şekilde ücret vesair istihdam şartlarının devlet eliyle tesbit ve tayinine imkân hazırlamaktadır.

Filhakika bağlayıcı mahiyette cebrî tahkim yoluyla kollektif ihtilâfların yukarıdan aşağıya, yani Devlet eliyle hal ve fasl edilmesi şekli, kanun koyucunun resmî tahkim usulünü mecburî bir hale getirmesi, iktisadî baskı hakkını yasak ederek cezaî müeyyidelere bağlaması, henüz tahkim kararı alınmadan hakem kararına bağlayıcı bir mahiyet verilmesi yoluyla çok daha şiddet kazanmaktadır.

Bu münasebetle kollektif iş uyuşmazlıklarının tahkimi meselesinde ihtiyarî sistemle mecburî rejimi kısaca gözden geçirmek ve her iki sistem hakkında ileri sürülen fikir ve mütalealara yine kısaca işaret etmek, girmek üzere bulunduğumuz yeni «kollektif münasebetler sistemi» devresi bakımından faydalı olacaktır.

*
**

Hususiyle İkinci Cihan Harbi sonrasında sanayi hayatında çalışma sulh ve sükûnunun kollektif akdin taraflarınca ve her şeyden evvel de halk efkârınca takdir edilip benimsenmesine matûf kuvvetli bir temayül doğmuştur. Bu durumun belli başlı sebepleri arasında, önce geçirilen ağır ekonomik krizlerle İkinci Cihan Savaşının, işçilerle işverenler arasında büyük ve müzmin ihtilâflardan sakınmanın bir zaruret olduğu hususundaki anlayışa yol açmış bulunması zikre değer. Bunun dışında, günün icap ve zaruretlerinden sarfınazar, kollektif akit sadece taraflar arasındaki çetin menfaat mücadelesinin bir alet ve vasıtası olarak değil, bilâkis modern cemiyetlerde *bir sosyal nizam vasıtası telâkki edilmeğe başlanmıştır*. Filhakika kollektif münasebetler sistemi mevzuat ve idare gibi, âmme mekanizmasının tamamıyla yerini almak değilse bile, bu cihazın yükünü büyük ölçüde hafifletmek yolunda ehemmiyetli ilerlemeler kaydetmiş, bunu temin maksadiyle de iş hukukuna yeni şekiller verilmiştir.

Diğer taraftan zamanımızda Batı dünyasında kollektif ihtilâfların Devlet eliyle bastırılıp söndürülmesi Garp Hukuk anlayışına tamamıyla yabancı bulunmaktadır. Filhakika böyle bir davranış bir resmî merciin delâletiyle mecburî tahkim rejimi şeklinde çok defa teşvik ve telkin edilmiş bulunmaktadır. Nitekim Almanya bu sistemi Cihan Harbi yıllarında tatbik etmiştir. Ancak mevzubahis sistem, hakim fikir ve telâkkilere göre, pratikte bilhassa iyi neticeler vermemiştir. Bu arada meselâ İsviçre Hukuk anlayışı ile de asla kabili telif bulunmamaktadır. Nitekim İsviçrede olduğu gibi, Almanyada ve diğer bazı Garp memleketlerinde de çalışanların ve çalıştırılanların

çoğunluğu böyle cebri bir sistemi prensip itibariyle red etmektedir. Niçin? Çünkü mevcut menfaat tezat ve ihtilâflarının, bizzat bu tezat ve ihtilâfların içinde ve ortasında bulunmayan bir merci ve makamın alacağı kararla ortadan kaldırılabileceğine hiç kimse inanmamaktadır. Gerçekten meri hukuk kaidelerinin istimal, tefsir ve teşrihi hususunda fikir yürütmek, lehte ve aleyhte mutalea beyan etmek mümkündür. Hattâ çalışma şartlarıyla mutabakat halinde olup olmadığı hususunda bir kimse kendi fikir, düşünce ve kanaatini da izhar ve bunlar hakkında kuvvetli mucip sebepler de dermeyeran edebilir. Ancak tarafları böyle bir kanaata iştirake zorlamak elbette aynı şey değildir. Filhakika bu arada unutulmaması icap eden nokta, çalışma sulh ve sükûnunu tek bir tarafın arzu ve iradesi aleyhine dahi tesise imkân bulunmadığıdır. Nitekim bu mesele etrafında ötedenberi yapılagelen münakaşaların son zamanlarda oldukça tavsayıp gevşemesi, bundan böyle gidilecek yolun tayin edilmiş bulunduğunu açıkça göstermektedir.

Bu itibarla tahkimin kanunen mecburi bir mahiyet alması her halde istisnaî bir hal olarak mütalea edilmeli ve ancak sosyal bakımdan âcil, vahim ve fevkalâde hallerin doğmasına yol açan kollektif iş uyuşmazlıklarının başlaması veya devamına inhisar ettirilmelidir. Bu kabil istisnaî haller ve hâdiseler esasen sosyal hukuk devletinin umumî prensiplerine de uygun düşmektedir. Zira «sosyal hukuk devleti prensibi», kendi kendini idare hürriyetinin hudutsuz şekilde tanınması manasını asla tazammun etmez. Filhakika sosyal kendi kendini idare sistemi, ihtiva ettiği mana ve muhtevaya göre, ancak hürriyetçi hukuk devleti ile sosyal devlet prensiplerini gerçekleştirebildiği hallerde haklı ve mazur sayılabilmektedir. Aksi halde, yani böyle bir kendi kendini idare rejimi bu vazifesini idrak etmediği veya ifadan âcz kaldığı, giderek âmme için bilhassa zararlı menfaat mücadeleleri tahrik etmek suretiyle içtimaî topluluğa karşı kendi sosyal vazife ve mes'uliyetini kötüye kullandığı takdirde Devletin aslı ve başlıca vazifesi, sosyal devlet prensibini teminat altına alacak tedbirlere baş vurmaktır.

Gerçekten de böyle bir vazife, sosyal hukuk devletini ayakta tutmak maksadiyle, fertlerin menfaati ile âmme menfaatini ahenktar şekilde idare etmek mesuliyetinden doğmaktadır. Bu arada şu nokta da fevkalâde mühimdir ki, ancak nadir hallerde haklı ve mazur görülen bu durumu, yani âcil, vahim ve fevkalâde hallerde âmme menfaatini korumak maksadiyle tesis edilen mecburî tahkim re-

Jimini, Devletin müdahaleci menfaatlerinden kati şekilde ayırmak zarureti vardır. Filhakika bu maksatla devlet cebrî tahkim sistemine gidemez, yani sırf kendisine terettüp eden vazife ve vecibelerin ifasını kolaylaştırmak gayesiyle böyle bir yol tutamaz. Devlet hiç bir hal ve şart altında cebrî tahkim rejimine dayanmak suretiyle resen, yani resmî merciler kanalıyla ücret ve iktisat siyaseti takibine mezun değildir ve bu dolambaçlı yoldan, demirperde gerisi memleketlerde olduğu gibi, küllî bir plânlı ekonomi siyaseti takip edemez.

Şu halde cebrî tahkim, ancak dar hudutlar içinde yer almakta ve muslihane yoldan halledilemeyen kollektif iş ihtilâfları neticesinde, âmmenin doğrudan doğruya büyük bir zaruret ve zarara uğramaması gibi maksatlara dayanmaktadır. Bu izahlardan açıkça anlaşılacağı üzere, iktisat yahut sosyal siyaset noktai nazarından fiyat artışlarını önlemek, ücret hadlerini yükseltmek gibi isteklerin böyle bir duruma yol açıp açamayacağı meselesi elbette mecburi tahkim sistemi içinde münakaşa mevzuu olamaz. Zira kanunî-mecburi tahkim rejiminin tatbikini mazur ve haklı gösterecek fevkalâde ve istisnâ haller, ancak bütün halkın hayatî ihtiyaçlarının büyük ölçüde ve bugünden yarına karşılanamaması ve cemiyetin günlük yaşama şartlarının iş mücadeleleri yüzünden ortadan kalkması gibi vaziyetlerdir. Bilfarz ihtiyarî tahkim rejimi ile önlenmesi kabil olmayan ve uzun bir müddet devam edip giden bir grev sonunda geniş halk kitlelerinin hayatî ehemmiyeti haiz yiyecek maddelerinden mahrum kalması bu hususta bir misal olarak hatıra gelebilir. Yahut kömür ocaklarında bir umumî grev, şayet bu memleket «Avrupa Kömür ve Çelik Birliği» ne dahil ise, aynı Birliğe dahil diğer milletler de dikkate alınmak suretiyle, mecburi tahkimin mevzuunu teşkil edebilir. Hülâsa daima göz önünde tutulacak nokta, cebrî tahkimin gerçekten nadir ve müstesna hallere inhisar etmesi ve ettirilmesidir. Bundan dolayı cebrî tahkime lüzum ve zaruret olup olmadığının daima bir mahkeme veya bilirkişi heyeti marifetiyle hükme bağlanması doğru olur.