

## TÜRKİYEDE İŞ İHTİLÂFLARININ TARİHÇESİ VE BUGÜNKÜ DURUMU

*Sedat Toydemir*

Avukat

### Giriş :

Bir içtimai nizam ve bir zihniyet olarak kapitalizmin cemiyetlere hâkim olmaya başlaması ve bilhassa bu yeni içtimai - iktisadi teşkilâtın 18 ve 19 uncu asırlarda esaslı olarak yerleşmesi üzerine bu yeni nizama uyan yeni sınıfların doğmasına sebep olmuştur. Bu günün modern cemiyetinin ve devletinin mukadderatını tayin eden bu sınıflar malûm olduğu üzere müteşebbisler, müstahdemler ve işçilerdir [1].

Kapitalizm ticaret sahasında kaldığı müddetçe bu sınıflar arasında teşkilâtli ve şuurlu ihtilâflar da olmamıştır [2]. Fakat sanal kapitalizminin zuhuru ve birçok teşebbüslerin ticarî sahadan sanai sahasına intikal etmesi neticesinde bir fabrika sanaiinin doğması ve kapitalist nizamın hakikî ecirleri olan işçi sınıfının yavaş yavaş şuurlanması ile fabrika sanaiinin tevlit ettiği büyük içtimai meseleler yanında müteşebbislerle bu sınıf arasında bitmez ihtilâf mevzularının ve iş mücadelesinin doğmasına sebep olmuştur. Konuşma mevzuumuz mer'i iş hukukunun tatbiki dışında kalan bu gibi menfaat ihtilâflarının neveleri ve hal şekilleri olacaktır.

### Yabancı memleketlerde :

İş mücadelelerinin Avrupa milletleri içinde evvelâ sanaileşen İngilterede 19 uncu asrın ilk yarısında iş emniyeti ve işçi sağlığı şartlarını ıslâh maksadı ile yapıldığını görüyoruz [3]. Almanya ise 1871 - 1873 seneleri arasında şiddetli iş mücadelelerine sahne olmuştur. Bu mücade-

[1] Bk. Ord. Prof. G. Kessler, İçtimai Siyaset, S. 16. İstanbul 1945.

[2] Bk. Ord. Prof. G. Kessler, adı geçen eser, S. 20.

[3] Bk. Ord. Prof. G. Kessler, adı geçen eser.

lelerde en kat'i ve umumiyetle başvuru vasıta grev ve lokavttir. Orta çağlardan kalma koalisyon yasaklarının 1824 yılında İngilterede, 1896 da Almanyada ve 1884 de Fransada kaldırılarak sendika kurma hakkı ile birlikte bu haktan ayrılmasına imkân bulunmayan grev hakkının da tanınması ile iş şartlarının ıslâhı için teşkilâtli olarak açık iş mücadeleleri başlamıştır. Zamanla işçiler olgunlaşıp sendikalar zenginleştikçe işçiler taleplerinin işverenler tarafından reddi halinde sarıldıkları grev silâhını rastgele kullanmaktan vazgeçerek başka metodlar aramak lüzumunu hissetmişlerdir [4]. İşverenler tarafından iyi karşılanan bu arzu üzerine karşılıklı müzakereler devri açılmıştır. İhtilâfların muslihane bir şekilde halli çarelerinin aranması ve bu hususta teşebbüse geçilmesi gene ilk defa İngilterede olmuştur. İlk tahkim ve uzlaştırma büroları İngilterede kurulmuştur [5].

İngilterede 1800 yılında neşredilen bir kanunla pamuklu mensucat sanai'inde çalışan işçilerle «ustalar» arasında ücret ihtilâflarının, tarafların tayin edecekleri iki hakem vasıtasıyla halli cihetine gidilmiştir. Bu kanuna göre, iki hakem bir uzlaşma temin edebilirlerse tarafların bu anlaşmaya riayetleri mecburidir. Şayet bir uzlaşma temin edilemezse bu taktirde ihtilâf Sulh Hâkimine intikal edecektir. 1824 senesinde bu sistem umumileştirilerek bütün iş hayatına tatbik edilmek istenilmiştir. Ancak bu gaye ile neşredilen kanun 1896 senesine kadar tatbik kabiliyeti bulamamış ve fakat 1836 senesinden itibaren ihtiyarî tahkim müessesesi rağbet bulmaya başlamıştır. Bu ikinci tahkim müessesesinde hakemlik vazifesi tarafların mümessillerine, yani işveren temsilcileri ile işçi sendikaları temsilcilerine verilmiştir. Tahkim bürosu aynı zamanda iş mahkemesidir. 1860 yılında İngilterede Nottingham şehrinde patlak veren büyük grev üzerine fabrikatör ve Parlamento azâsı olan Mundella namında bir zat ihtilâfların sulh yolu ile halli için 10 işçi ve 10 işveren temsilcisinden teşekkül eden bir tahkim müessesesi kurmuştur. Bu tahkim sistemi İngilterede çok taammüm etmiştir [6]. Mundellanın tahkim meclisi üç ayda bir toplanan ve azâları fahrî çalışan bir hakem heyeti ve aynı zamanda İş Mahkemesi halini almıştır.

İngilteredekine benzer bir inkişafı Almanyada da görmek mümkündür. 1870 yılından itibaren muhtelif sanai kollarında hususî hakem heyetleri iş ihtilâflarını sulh yolu ile hallederek müsbet neticeler vermiş-

[4] Bk. Joh. Feig; Schlichtungswesen, «Handwörterbuch der Staatswissenschaften» içinde, 4. Auflage.

[5] Bk. J. Feig; adı geçen eser.

[6] Bk. J. Feig; adı geçen eser.

tir. Ancak bu hususî hakem heyetleri işçiler tarafından pek hoş karşılanmamış ve mukavemet görmüştür. Almanyada ilk resmî tahkim ve uzlaştırma sistemi 1890 senesinde 1869 tarihli Sanai Kanununun tadili ile kurulmuştur. Mezkûr kanun tadilâtı ile sanai mahkemesine aynı zamanda tahkim ve uzlaştırma heyeti vazifesi de verilmiştir. Fakat buradaki tahkim ihtiyaridir. Hâdiseye ancak tarafların müracaatı üzerine müdahale edilebilir. Mahkeme reisi aynı zamanda hakem heyeti reisidir. Hakem heyetine aynı sayıda işçi ve işveren mümessili iştirak eder. Hakemler uzlaştırma teşebbüsünden sonra ekseriyetle karar verirler. Kararlara riayet mecburiyeti yoktur [7].

#### Memleketimizde :

Memleketimizde sanai işçiliği sahasında ilk iş ihtilâflarına maden işçileri arasında rastladığımız gibi ilk tahkim sistemine de gene bu iş kolunda tesadüf ediyoruz [8]. Fakat bugünkü mânası ile ilk iş ihtilâfı ve neticesinde ilk grev 1906 senesinde İstanbulda reji tütün amelesi tarafından yapılmıştır. Zabitanın müdahale ettiği ve müretteplerinin tevkif edilmesi ile neticelenen bu grev muvaffak olamamıştır [9].

Memleketimizde iş ihtilâflarının hal şeklini tesbit ile ilk defa grev hakkını bazı şartlarla kabul eden kanun 1909 senesinde meriyete giren Tatili İşgal Kanunudur. Tatili İşgal Kanunu iş ihtilâflarının halli hususunda bir uzlaşma temin edilemediği taktirde grev hakkını tanımaktadır. Bu kanuna göre ihtilâf çıkaran işçiler üç murahas intihab ederler. Bu murahaslar iki nüsha olarak hazırlanan istida ile ihtilâfî hükümet merkezinde Ticaret ve Nafia Nezaretine, taşrada en büyük mülkiye âmirine sebepleri ve mahiyeti ile etraflı olarak bildirirler. Nezaret veya mülkiye âmiri üç gün içinde arzuhalin bir nüshasını işverene tebliğ eder. İşveren ise bir hafta zarfında üç murahas tayin ederek Nezarete malûmat verir. İşveren bu müddet zarfında murahas tayin etmezse işçi taleplerini bilâkaydüşart kabul etmiş addolunur. Bu müddet içinde Nezaret de bir memur tayin eder. Bu memur üç işçi ve üç işveren temsilcisinden teşekkül eden uzlaştırma heyetini toplantıya çağırır. Taraflar ittifakla bir uzlaşmaya varırlarsa ihtilâf halledilmiştir. Bu taktirde memur anlaşmayı tevsik eden zabıt varakasını tastik eder. Anlaşma temin edilemezse işçiler grev yapmakta serbesttirler. Şu halde taraflar

[7] Bk. J. Feig; adı geçen eser.

[8] Bülent Nuri Esen, Türk İş Hukuku, S. 142.

[9] Sabah Gazetesi, 15 Ağustos 1908.

anlaşmaya varamadıkları taktirde işçiler en az ihtilâfın zuhurundan 10 gün sonra grev yapabileceklerdir.

### **Tatili İşgal Kanununun tedvinine sebep olan hâdiseler :**

Meşrutiyetin ilâm üzerine hürriyet havasının ilk tesiri ile olacak bütün imparatorluk dahilinde yer yer grevler patlak vermiye başlamıştır. Fırıncılardan münakalât işçilerine kadar bütün iş sahasına yayılan bu grevler çok defa iktisadî sebeplerle yapılmış olmakla beraber, bazan siyasi maksatlarla yapılmış ve Bulgaristan İmaretimizdeki demir yollarında olduğu gibi siyasi mahiyette iktisap etmiştir. 1908 senesi Ağustos ve Eylül ayları Osmanlı İmparatorluğunda adeta iş ihtilâfı ve grev ayları olmuştur.

1908 senesinin Ağustos ayında İstanbul Tramvay işçileri ücret tezyidi talebi ile grev tehdidinde bulunmuşlar ve neticede 10 Eylülde grev patlak vermiştir. Bu ihtilâfa İttihat ve Terakki Cemiyeti aracılık yapmış ve yevmiyeler maşa çevrilerek 70 kuruş zam yapılmış ise de işçiler direktör Perdikarisin de işten uzaklaştırılmadıkça greve vermiyeceklerini bildirmişlerdir [10]. Tramvaycıların ihtilâfı devam ederken Ağustos ayı içinde reji amelesi (tütün işçileri) ücretlerinin arttırılması talebi ile grev yapmışlar ve talepleri kabul olunmuştur. Aynı ay içinde Anadolu Demiryolları müstahdemini işveren müessese ile ihtilâfa girmişlerse de grev teşebbüsü yarım kalmış Zaptiye Nazırının nasihatı ile işlerine avdet etmişlerdir [11]. Bu ihtilâfın İsviçreli ve Fransız personelinin Almanlara karşı bir sabotaj olarak hazırladıkları şaası da ortaya yayılmıştır. İhtilâf ner ne kadar yatıştırılmış ise de 22 Ağustosta ücret tezyidi talebi ile tekrar ortaya çıkmış ve 14 Eylülde grev ilân edilmiştir. Şirketin Berlindeki merkezi grevcilerin taleplerini kabul etmemekte ısrar ettiğinden grevcilerin avukatı Sadriazamla bir saat süren bir görüşme yapmış ve bunun üzerine Anadolu hattının Ankara Mukavelenemesinin 12. nci maddesi mucibince Devlet tarafından işgali hükümetçe talep edilmiştir. Bu talep karşısında şirket grevcilerin hakkını teslim ederek greve son verilmiştir [12]. Grev dört gün sürmüş, hükümetin müdahalesi büyük tezahürata sebep olmuştur.

Anadolu hattı grevinin bittiği gün, yani 18 Eylül 1908 tarihinde Rumeli Şimendiferleri grevi başlamıştır. Bu ihtilâf çok şümillü olmuştur. Rumelideki bütün demiryollarımıza sirayet etmiş grev dolayısıyla

[10] Sabah Gazetesi, 13 Ağustos 1908.

[11] Sabah ve İkdâm Gazeteleri, 13 Ağustos 1908.

[12] Sabah Gazetesi, 16 - 17 Eylül 1908.

Avrupa postası Köstence üzerinden gönderilmiştir [13]. Bulgaristan hattındaki işçilerin mümessilleri de müzakerelere iştirak etmek üzere İstanbul'a gelmişlerdir. Müzakereler devam ederken grevçiler bir askerî trenin hareketini temine muvafakat etmişlerdir. Grev 21 Eylülde murahasaların bir kısmının kabul ettiği bir anlaşma ile sona ermiştir. İşçi murahasalarının bir kısmı bu anlaşmaya muhalefet ettiklerinden Zaptiye Nezareti bir beyanname neşrederek işe başlamayan işçilere başka şirketlerde de iş verilmeyeceğini bildirmiştir [14]. Bu anlaşma ile ücretlere dereceli olarak zamlar yapılmıştır. Ancak grev üzerine demiryolunun Bulgaristan kısmında Türkiye'ye ait olan tesislerini, grevi Türk Hükümeti çıkardı iddiası ile cebir ve şiddet kullanarak işgal etmiş olan Bulgar demiryolu askerleri Bulgar Hükümetinin emri ile şirkete teslim etmemişlerdir. Bulgar Münakalât Nazırı grev esnasında grev kaideleri hilâfına Türk Hükümetine ait askerleri sevk için askerî tren işleten bir şirkete ve memurlarına demiryollarını teslim edemeyeceğini bildirmiştir [15]. Avusturya, Almanya ve Fransa protesto ederek müdahale etmelerine rağmen Bulgarlar bu hâdisede İmaretin ve Bulgarların menfaati mevzu bahis olduğundan bu hususların doğrudan doğruya işletme hakkına sahip şirketle görüşüleceği ve herhalde şirketin hakkının verileceği beyanı ile hattı terketmemişlerdir [16]. Görülüyor ki, Bulgaristanın kastı Türkiye'ye ait olan bu demiryollarını almaktır. Bulgaristan çıkan fırsattan gayet iyi istifade etmesini bilmiş ve belki de kendi hudutları dahilindeki grevi teşvik etmiştir.

1908 senesi Ağustos ayında İzmirde tranvay işçileri mesai saatlerinin günde 10 saate indirilmesi ve ücretlerine zam yapılması talebi ile grev ilân etmişlerdir. Aynı tarihte Aydın demiryolları işçilerinin grevleri büyük karışıklıklara sebep olmuştur [17]. Bunlardan başka Selânikte, demiryolu işçileri grevi, sigara kâadı fabrikası işçileri grevi, havagazı işçileri grevi, deri mağazaları işçileri grevi, reji tütün işçileri grevi, şekerçiler ve tranvay işçileri grevi, fırın amelesi, muhtelif dükkânlar işçileri, tuğla fabrikası işçileri grevleri patlak vermiştir [18]. Bulgarların Selâniğe gezmeye gelmesini protesto maksadı ile lokanta ve gazino garsonları da bir grev yapmışlardır [19]. 1908 senesi Eylül ayında İdare-

[13] İktam Gazetesi, 18 - 20 Eylül 1908.

[14] İktam Gazetesi, 22 Eylül 1908.

[15] İktam Gazetesi, 24 Eylül 1908.

[16] İktam Gazetesi, 26 Eylül 1908.

[17] Sabah Gazetesi, 2 Eylül 1908.

[18] İktam Gazetesi, 10 Eylül 1908.

[19] Sabah Gazetesi, 15 Eylül 1908.

yi mahsusa vapurları idaresinin Bahriye Nezaretinden alınarak müstakil bir idare kurulması yahut Nafia Nezaretine bağlanması talebi ile müstahdemın grev tehdidinde bulunmuşlardır [20]. İstanbulda Eylül ayı içinde matbuat işçileri de grev yapmışlar ve Beyoğlu tarafında bazı gazeteler bir iki gün intişar etmemiştir [21].

Grevlerin bu şekilde bütün memleket içine yayılmasının hükümeti bazı tedbirler almaya sevkedeceği tabiidir. Esasen matbuatta da iş ihtilâflarının halli hususunda bazı kaideler vaz'ı lüzumuna dair yazılar intişar etmiye başlamıştır [22]. Bu havanın Tatili İşgal Kanununun neşrine âmil olduğu şüphesizdir. Nitekim, bu kanunun hazırlanmasına 1908 Teşrinievvel ayında derhal başlanmıştır. Bu Kanun 1909 senesi Temmuz ayında Mecliste son müzakereleri yapılırken bir protesto grevine sebep olmuştur. Çünkü Tatili İşgal Kanunu Türkiyede kısa sürmüş olan ilk sendikacılığa ilk darbeyi vurmaktadır. Kanunun 8.inci maddesi umuma müteallik hizmetler gören müessesatta sendika teşkilini menetmekte ve 11.inci maddesi de teşekkül etmiş olan sendikaları feshetmektedir. Kanunun bu hükümlerini protesto maksadile Selânik ve Edirne demiryolları işçileri grev teşebbüsünde bulunmuşlardır [23]. Nihayet 1325 (1909) tarihinde Tatili İşgal Kanunu mer'iyete girmiştir.

#### Tatili İşgal Kanunundan sonra :

1909 senesinden sonra bir çok iş ihtilâflarında ve grevlerde bu kanun hükümleri tatbik edilmiştir. Muhtelif demiryolu işçileri grevleri, tranvay, gazhane, terkos fabrikası işçileri iş ihtilâfları bu arada zikredilebilir. Bu grevlerin en mühimleri İstanbul tranvayları ve Şark Demiryolları işçileri grevleridir. Bilhassa iyi teşkilâtlandırılmış olmak ve disiplinli idare edilmiş bulunmak bakımından Teşrinisâni 1339 da ilân edilen Şark Şimendiferleri işçileri grevi zikre değer.

Teşrinisâni 1339 (1923) te Şark Şimendiferleri amelesi 18 maddelik bir talepname ile ilk müracaatlarını yapmışlardır. Tatili İşgal Kanununa göre tarafların murahasaları polis müdürünün riyasetinde ilk uzlaştırma toplantısını 16 Teşrinisâni 1339 tarihinde aktetmişlerdir. Müzakerelerin neticesinde işveren şirket, işçilerin taleplerinin büyük kısmını reddetmiştir. Bu talepler ve şirketin verdiği cevaplar şunlardır [24] :

[20] Sabah Gazetesi, 15 Eylül 1908.

[21] Sabah Gazetesi, 18 Eylül 1908.

[22] Sabah Gazetesi, 15 Eylül 1908.

[23] Tasviriefkâr Gazetesi, 1 Temmuz 1909.

[24] Akşam Gazetesi, 16 Teşrinisâni 1339.

1 — Ermeni komitelerine cebren iane toplayan hainlerin, fabrika duvarlarına Konstantin Venezilosun resimlerini yapıştırıp bunları Türklere öptüreceksiniz diyen küstahların, muhterem kumandanlarımıza hakaret etmiş olan hainlerin zaman kaybetmeden Şark Şimendiferleri Kumpanyasındaki memuriyetlerinden sureti katiyede uzaklaştırılmaları.

Bu madde ile talep edilen hususların teminini müzakereler sırasında hükümet deruhte etmiş olduğundan işçi murahasları taleplerinin tahakkuk ettirilmesini hükümete bırakmışlardır.

2 — Yevmiyelerde icra edilen tenakuzatın, hayatın fevkalâde pahalılığı dolayısıyla bilâ istisna umuma iadesi.

İşveren şirket bu talebi, mesken buhranına karşılık namı altında buhranın izalesine kadar olmak üzere muvakkaten maaşlara zam icrası şeklinde, kabul etmiştir.

3 — Uumum müstahdeminin yevmiyelerine % 30 nisbetinde zam icrası.

İşveren şirket bu talebi reddetmiştir.

4 — Yol amelesinin mesaisinin 8 saat olarak tesbiti ile yövmiyelerinin iki sene evvelki miktara iblâğı.

İşveren müessese, yol amelesinin kış aylarında 8 saat, yaz aylarında 9 saat çalıştırılmasını ve yövmiyelerine % 10 zam yapılmasını kabul etmiştir.

5 — Hafta tatilinin ücretli olarak tatbiki talep edilmiştir.

İşveren şirket bu talebi reddetmiştir.

6 — Tatil günlerinde mecburen çalıştırılanlara çift yövmiye itası.

İşveren şirket bu talebi kabul etmiştir.

7 — Oniki saatten onbeş saate kadar hizmet gören müstahdemlerin servislerinin bir haddi makule indirilmesi ve kâfi bir istirahat bahşolunması.

İşveren müessese yalnız bir saat istirahat vermeyi kabul etmiştir.

8 — Atölyelerde ve depolarda sabahtan akşama kadar amade tabib bulundurulması. Eczahanelerin noksanlarının ikmali ve yol amelesinin bunlardan istifadesinin temini talebi.

İşveren şirket bu maddeyi kabul etmiş ve üç ay zarfında bu hususta bir nizamname ihsarını vaat etmiştir.

9 — İşbaşında duçarı kazâ olanlara tedavisi ikmal olununcaya kadar çalışanlar gibi yövmiye itası talebi.

Bu talep işveren şirket tarafından kabul olunmuştur.

10 — Hasta olan müstahdeminin hastalığı vazifesine mâni olduğu kumpanya doktorunun tahtı tastikinde bulunduğı taktirde hastalığın devamı müddetince nısıf yövmiye verilmesi talebi.

İşveren şirket bu talebi yalnız 15 gün için olmak şartı ile kabul etmiştir.

11 — Vazifesi uğrunda herhangi bir uzvunu zaieden dolayısıyla sakat kalan işçilere bir senelik maaşlarının tazminat olarak verilmesi talebi.

12 — Vazifesi uğrunda vefat edenlerin ailelerine üç senelik maaşı nisbetinde bir ikramiye itası ile çocuklarının kumpanya memuriyetlerine tercihan tayini.

11 ve 12. nci talepleri işveren şirket bazı şartlarla kabul etmiştir.

13 — Sene nihayetinde işçilere bir maaş nisbetinde ikramiye itası, usulünün ihtası.

İşveren müessese bu talebi reddetmiştir.

14 — Senede 13 gün ücretli mezuniyet verilmesi.

İşveren şirket bu talebi reddetmiştir.

15 — Pek haksız olarak işten el çektirilen Kırkkilise makasçısı Mehmet Ali efendinin vazifesine iadesi.

Tarafeyn murahasları bu mevzudaki ihtilâfa bir hal şekli bulmuşlar ve makasçı işine iade edilmiştir.

16 — Badem a bir kabahati yüzünden işten el çektirilmesi suretiyle tecziyesi lâzım gelen müstahdeminin kabulü ilticaziye cemiyetinin murahasları huzurunda muhakemesinin yapılması talebi.

İşçilerin bu talebini işveren şirket reddetmiştir.

17 — Şark Şimendiferleri müstahdemin taavvün cemiyetine def'aten 5000 lira itası.

İşveren şirket işçilerin bu talebini reddetmiştir.

18 — % 4 kasasının müntesiplerinin tadil edilmiş olağı surette aynen kabulü.

İşçilerle işveren arasında bu madde hususunda bir uzlaşmaya varılmıştır.

Müzakereler sonunda işçiler neticeden memnun olmadıklarını ve grev yapmak mecburiyetinde kalacaklarını bildirmişlerdir. Şirket Murahhasları ise son sözün söylenmiş olduğunu işçilerin dilerlerse greve müracaat etmelerini, şirketin daha fazla bir şey yapamayacağını, mütebaki taleplerinin hükümetin aıdat hissesinden verilmek suretiyle karşılanabileceği cevabım vermişlerdir.

17 Teşrinisâni 1339 tarihinde grevi idare eden işçi mümessilleri Şark Demiryolları Amelesi Cemiyetinin Yedikule merkezinde toplanarak greve karar vermişler ve grev şartlarını tesbit etmişlerdir [25]. Yeniden yapılan uzlaştırma teşebbüsleri de semere vermediğinden grev kararı hükümete bildirilmiş ve 19 Teşrinisâni 1339 gece saat 22.30 da grev başlamıştır. Grev demiryolunun 1400 işçi çalıştıran kısmından 1200 işçi iştirak etmiştir. Bunların 200 kadarı bilâhare greve katılan gayri müslim işçilerdir. Grevi asıl tertip eden müslüman Türk işçilerdir [26].

Grev esnasında işçinin kanunlara riayet etmesi, askerî ihtiyaç için Hadımköyüne bir askerî katarı ve Edirneye kurtuluş gününü tes'ite giden mebuslar heyetine mahsus bir hususî treni tahrike razı olmak gibi yumuşak hareket etmesine mukabil [27] işveren şirket grevci amelinin yerine mütarekedenberi işten çıkartılan yabancıları ve ecnebi tab'ah işçileri almak, grevin komünist tahriki olduğunu yaymak (polis müdürü tekzip etmiştir) grevci işçiye hakaret eden bir beyanname neşretmek gibi hareketlerle aczini telâfi etmek istemiştir. Nihayet hükümetin müdahale ve aracılığı ile İktisat ve Nafia Vekâleti Murahhasları polis müdürü yerine uzlaştırmaya memur edilmiş ve 28 Teşrinisâni 1339 tarihinde grev işçinin muvaffakiyetiyle bitmiştir.

Tatili İşgal Kanunu hangi mevzularda işçilerin taleplerde bulunabileceklerini ve hangi mevzularda bulunamayacaklarını birinci ve ikinci maddelerinde tayin ve tesbit etmiştir. Bu hükümlere göre işçiler işveren müesseselerin işçi hukuku ile alâkası bulunmayan muamelâti ve umuru idaresi ile nizamlarının teftişi talebi müstesna olmak üzere gerek şartı istihdama (iş atine) gerek tekaüt ve iane sandıklarının her türlü muamelâtına ve gerekse işçi hukukuna müteallik her türlü hususatta talepte bulunabilir ve ihtilâfa gidebilirler. Bu itibarla Tatili İşgal Kanununa göre iş aktinden ve iş şartlarından dolayı grev yapılabileceği

[25] Akşam Gazetesi, 17 Teşrinisâni 1339.

[26] Akşam Gazetesi, 17 Teşrinisâni 1339.

[27] Akşam Gazeteleri, Teşrinisâni 1339 nüshaları.

gibi umumiyetle ve geniş mânada işçi hukukuna müteallik her türlü ahvalde ihtilâfa gitmek ve grev yapmak mümkündür. Görülüyor ki, bugünkü İş Kanunumuzun iş ihtilâflarını yalnız mer'i iş şartları ile bunların tatbik tarz ve usullerine hasreden hükmü karşısında (İş Kanunu madde 77) Tatili İşgal Kanunu işçiye bu mevzuda daha geniş haklar tanıyan bir kanun olmak vaziyetindedir. Netekim aşağıda kısaca misallerini vereceğimiz bazı ihtilâflar Tatili İşgal Kanununun bu geniş hükümünden nasıl istifade edildiğini göstermektedir. Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanmakta olan yeni grev tasarısında her ne kadar ihtilâf mevzuu olacak meseleler bir hayli genişletilmişse de (Grev Kanunu tasarısı, madde 2) bu hususta Tatili İşgal Kanununun işçi hukukuna müteallik her türlü ahvalde ihtilâf çıkarmak selâhiyeti veren geniş hükmüne yeni tasarı ile de varılamamıştır.

Tatili İşgal Kanunu mer'iyette bulunduğu müddetçe işçiler tarafından çıkarılan ihtilâflara ait bir iki misal daha verelim. Bu misallerdeki bazı taleplerin bugün dermeyan edilemeyeceği görülecektir.

6 Teşrinisâni 1339 tarihinde İstanbul tranvay işçilerinin ihtilâfı, çıkmıştır. Altı madde etrafında toplanan talepler şunlardır [28] :

- 1 — Bir ceza ve mükâfat talimatnamesi yapılması,
- 2 — Teavün sandığı nizamnamesinin tadili,
- 3 — Resmî tatillerde yalnız birinci günü çalışanlara çift yövmiye verilmesi,
- 4 — Gayri müslim amelenin idareden ihracı,
- 5 — Ara dinlenmelerinin iş saatleri zarfında bir kereye inhisar ettirilmesi,
- 6 — İşçiler için hususî bir tranvay ihtası.

Aynı tarihte İstanbul terkos işçileri aşağıdaki taleplerle iş ihtilâfına gidiyorlar.

- 1 — Gayri müslim amelenin işten çıkarılması,
- 2 — İşçiler için bir ceza ve mükâfat talimatnamesi yapılması,
- 3 — İşçiler için bir teavün sandığı tesisi,
- 4 — Ücretli hafta tatili,
- 5 — İki işçi tarafından çekilen su arabalarının hayvanlara çektirilmesi.

[28] Akşam Gazetesi koleksiyonları, Teşrinisâni 1339.

1339 (M. 1923) senesinin Kasım ayında Dolmabahçe gazhanesi işçileri de 11 maddelik bir talepname ile ihtilâfa gitmişlerdir [29]. Talepler :

1 — Vazife başında hastalanan ameleli işverenin meccanen tedavi etmesi ve gündeliğini ödemesi,

2 — Vefat eden amelenin ailesine tekfin masrafı itası,

3 — Ücretli hafta tatili izni ile resmî tatil günlerinde çalışanlara gift yövmiye itası.

4 — Sermayesi şirket tarafından vazedilmek ve amelenin de ücretinden bir kısım tevkifat yapılmak şartı ile bir teavün sandığı tesisi ve bunun nizamnamesinin şirket, işçi ve hükümet tarafından tanzim ve tastiki,

5 — Ateşçi ve makineciler 12 saat çalıştıklarından müddeti mesainin 8 saate indirilmesi ve fazla saatler için fazla ücret ve gece çalışanlara gece zammı verilmesi,

6 — Kışın dışarıda çalışan işçiye muşamba verilmesi,

7 — Memurlara olduğu gibi işçiye de sene başı ikramiyesi ile her kış bir ton kömür verilmesi,

8 — Münasip miktarda bir zam yapılması,

9 — Bekârlar için bir yatakhane tesisi ve işçinin muayyen zamanlar da sıhhi muayeneye tâbi tutulması,

10 — Kışın işçilerden işsiz kalanlar mevcut iken başkalarına işverilmemesi,

11 — Fabrika idaresince verilecek ceza ve mükâfatların İktisat Vekâletince hazırlanacak bir nizamnameye göre tayin edilmesi.

Bu misallerin Tatili İşgal Kanunu mevki mer'iyette bulunduğu müddetçe çıkan ihtilâflar ve o zamanki işçi talepleri hakkında kâfi bir fikir verdiği kanaatindeyiz.

#### **Koalisyon ve grev yasakları :**

Koalisyon ve grev yasakları ile memleketimizde iş ihtilâfları kısa bir durgunluk safhasına, daha doğrusu zaman zaman böyle bir mesele bulunduğunu hatırlatan ve fakat daha ileri gidemiyen bir sinme devre-

[29] Akşam Gazetesi koleksiyonları, Tesrinisâni 1339.

sine girmiştir. Her ne kadar 3008 sayılı İş Kanunu tekbaşı ve toplulukla iş ihtilâfları müesseseleri ile iş mücadeleleri hususunda adeta bir ufak supap açmışsa da bu mekanizma uzun zaman kanun metninde kalmıştır. Bu kanun hükümlerinin tatbiki gerek idare cihazının, gerek teşebbüs erbabının zihniyetinin değişmesini beklemeyi icap ettirmiştir. İlk toplulukla iş ihtilâflarında işçi arkadaşlarının taleplerini müzakereye giden işçi mümessillerinden işlerini kaybedenler, şüphe ile karşılananlar bulunması uzun yıllar kanundaki talikim müessesesini işlemez hale koymuştur. Buna rağmen memleketin kanunlarına inanan ve tam bir güveni olan şuurlu Türk işçisi 1939 senesinde İzmir Tramvay İşletmesi ile çıkan toplulukla iş ihtilâfını Yüksek Hakem Heyetine kadar götürmüştür [30].

1939 senesinde bir tane olan toplulukla iş ihtilâfı 1951 senesinin 5. inci ayında yalnız İstanbulda 24 ü bulmuştur. Bu rakkam İstanbul İl Hakem Kuruluna intikal eden ihtilâfların mecmuu olup, bu kurula kadar gelmeden İş Müfettişlerinin aracılığı ile halledilen ihtilâflar bu rakkama dahil değildir. İş ihtilâflarının son zamanlarda artmasının muhtelif sebepleri vardır. Bu sebepleri dört noktada toplamak mümkündür :

1 — Birinci ve en esaslı sebep, memleketimizde Çalışma Bakanlığının kuruluşundan itibaren yukarıda işaret ettiğimiz zihniyet değişikliğinin mevcudiyetini işçilerimizin tecrübe ile görmüş ve anlamış olmalarıdır. Memleketimizdeki son demokratik inkişaflar ise bu bakımdan daha salim bir itimat havası yaratmıştır. Bu itibarla tahkim mekanizmasının işlediğini gören işçiler bu müesseseden haklı olarak istifade etmektedirler.

2 — İkinci sebep işçiye sendika kurmak hakkının tanınmış olması ve sendikalara toplulukla iş ihtilâfları çıkarabilme selâhiyetinin verilmesidir.

3 — Üçüncü sebep, ekseri işletmelerde ikinci cihan harbi sırasında koordinasyon kararları ile müsaade edilmiş bulunan devamlı fazla mesainin peyderpey kaldırılması neticesi işçinin esasen az olan aylık ücret gelirinin alıştığı miktarın altına düşmesidir.

4 — Dördüncü sebep ise umumiyetle ücret seviyesinin yükseltilmesi gayesidir.

İhtilâfların halli hususunda bugün memleketimizde mecburi tahkim sistemi cari olup grev ve lokavt kanunlarımızla menedilmiştir.

[30] Bülent Nuri Esen, Türk İş Hukuku, S. 157.

**Türkiyede grev memnu mudur :**

Grevin kanunlarla yasak edildiğini ifade ettikten sonra bunun memnu olup olmadığının münakaşasının yapılamıyacağı tabiidir. Ancak son zamanlarda grev mevzuunda yapılmış olan münakaşalar dolayısıyla arada sırada grevin Türkiyede memnu olmadığı, bazı şartlar altında greve müsaade edilmiş bulunduğu şeklinde mütalâalar serdedildiğinden bu bahis üzerinde duruyoruz. Türkiyede grev memnudur. Ceza Kanunu ile menedilen grevi İş Kanununun 72. nci maddesi de sarahaten ve kat'i olarak menetmiştir. Gerçi 73. üncü maddede grevin tarifi yapılırken, bir iş bırakma hâdisesinin grev sayılması için lüzumlu şartlar bulunmadan iş bırakmanın tecviz edildiği ileri sürülmektedir. Bu tarzı düşünüş hatalıdır. Her ne kadar 73. üncü maddenin verdiği tariften ihbarlı bir iş bırakmanın mümkün olacağı anlaşılmakta ise de bu şekildeki ihbar bir grev ihbarı olmadığı gibi müddetin hitamındaki iş bırakma da grev değildir. Buradaki ihbar sadece aktin feshi ihbarıdır. Aynı usul ve müddetlere göre yapılacaktır. Müddetlere riayet edilmediği taktirde iş aktinin ihbarsız feshinden mütevellit tazminata hükümlenilecektir. Binaenaleyh bu şekil ihbar neticesinde toplu olarak işi terk etme grev değil, aktin feshi olacak ve işçinin tekrar işe dönme arzusu işvereni hiç bir şekilde bağlamıyacaktır. Şayet işçi işe avdet ederse yeni bir iş akti yapmış olacaktır.

İş Kanununun 74. üncü maddesi ise lokavt'ı tarif ederken işçiye bazı ahvalde ihbarsız olarak ve birdenbire toplu bir şekilde işi bırakma selâhiyetini vermektedir. Bu hâdisedeki işi bırakmada hukukî mânası ile grev olmayıp lokavt'ı tevhit eden bir nevi aktin feshi hâdisesidir. Bu kabil hâdiselere iş hayatında rastlanmaktadır. İşverenlerin mer'i iş şartlarını kendi lehlerine ve işçilerin rızası hilâfına değiştirdikleri için işçilerin iş bıraktıkları vakidir. Ancak yukarıda da işaret ettiğimiz veçhile bu bir grev değildir.

**Greve benzer haller ve sebepleri :**

Memleketimizde grev memnu olmasına rağmen bazı iş ihtilâflarında işçilerin toplu olarak ve birdenbire işi terk ettikleri ve ihtilâf neticelen-dikten sonra işe avdet ederek kıdemleri değişmeden eski işlerine devam ettikleri vakidir. 1948 senesinde İstanbulda bir çimento fabrikasında işveren her biri 11 saat çalışan iki posta ile 18 kişiye gördürdüğü işi fazla mesai ücretlerinin kanunî zamlarından tasarruf gayesi ile aynı işçilere sekizer saatlik üç vardiya ile gördürmeye teşebbüs etmiştir. İşçiler bu şekil mesaiyi kabul etmeyeceklerini evvelden bildirmiş olma-

larına rağmen tesbit edilen günde işverenin ısrarı karşısında yeni şekilde çalışmayarak fabrikaya girmişler ve fakat iş başı etmiyerek o daireyi işgal etmişlerdir. Hâdiseler evvelâ adli makamlara, bilâhare Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilmiş neticede İş Kanununun 74. üncü maddesi hükmü muvacehesinde işçiler haklı görüldüklerinden talepleri kabul olunarak işlerine avdet etmişlerdir [31].

Bu hâdiseler hukukî mânasiyle bir grev olmadığı halde fiilen grev seyri takip etmiş ve bir grev gibi neticelenmiştir.

Greve benzer hâdiseler memleketimizde daha ziyade liman tahmil tahliye işçileri arasında sık sık görülür. Devlet Limanları Umum Müdürlüğü ile kömür tahmil tahliye işçileri arasında vaki bir ihtilâfta işsiz oturan altı posta kömür işçisi bulunduğu halde hariçten teşkil edilen bir postaya iş verilmiştir. Bunun üzerine işçiler Liman Umum Müdürlüğüne müracaatla vaziyeti protesto etmek istemişler, fakat kendilerine kömür tahmil tahliye işçisinin muvakkat işçi olduğu, her zaman iş vermek mükellefiyeti bulunmadığı cevabı verilmiştir. Bu cevap üzerine işçiler 24 saat müddetle kendilerine iş teklif edildiği halde işe kalkmamışlardır. Neticede uzlaşma temin edilmiş ve işsiz kömür işçisi bulunduğu zaman dışarıdan başka işçi almamayı Limanlar Umum Müdürlüğü kabul etmiştir [32]. Bu harekete benzer bir ihtilâf da deniz tahmil tahliye işçisi yapmış ve işe gitmeden ücretten pay alan kimselerin paydan çıkarılmasını talep ederek üç gün işe kalkmamıştır. Bu müddet zarfında kara tahmil tahliye işçileri işe sevk edilmiş ise de neticede talep kabul olunmuştur [33]. 1944 senesinde Devlet Denizyolları İdaresi işçilerinin yükleri kaldırmak için kullandıkları kancaların çuvalları delerek ziyana sebep olduğu mülâhazası ile bu kancaları kullanmayı yasak etmiştir. Bu mevzuda liman tahmil tahliye işçisi ile çıkan ihtilâf neticesinde işçiler 24 saat işe kalkmamışlar ve neticede kanca işçiye iade edilmiştir [34]. 1950 senesinde üç saat kadar süren bir grevle tahmil tahliye işçileri sevk memurunun işine iadesini talep etmişler ise de o gün işine dönen sevk memuru bilâhare tekrar başka vazifeye tayin edilmiştir [35].

Liman tahmil tahliye işçileri işyerlerine uzun müddetli iş akitleri ile bağlı bulunmadıklarından ve kollektif mukaveleler de mevcut olmadığından geçici koalisyonlar kurarak sık sık iş bırakma imkânını bulmaktadırlar. Bu hâdiselerde iş aktinin günlük olması ve ne işçinin, ne de

[31] Hususî dosyamız.

[32 - 33 - 34 - 35] İstanbul Liman ve Dokları Gemi Sanatı İşçileri Sendikası'ndan alınan malûmat.

işverenin hergün işverme mükellefiyeti ve iş talep etme hakkı bulunmaması işçilerin işbaşı etmeme hâdiselerinde grev unsurlarının tekevvününe mani olan başlıca sebeplerdir. Bu gibi geçici koalisyonları kurmak hususunda memleketimizde de diğer memleketlerde olduğu gibi en fazla faaliyet gösteren liman tahmil tahliye işçileridir. İstanbul kömür yükleme ve boşaltma işçileri ise bu zümre içinde en ileri giden işçilerdir.

Kömür tahmil tahliye işçilerinin en mühim grevi İstanbulda mütareke zamanı 1337 senesinde yapılmıştır. Bu hukukî mânası ile de tam bir grevdir. İhtilâfın mevzuu ücret tezyidi talebidir. O tarihlerde kömür tahmil tahliye işinin işvereni bulunan rum müteahhitler bu grevi İngiliz işgaline karşı bir hareket olduğu iddiası ile işçiyi işgal kuvvetlerine ezdirmek istemişlerse de vaziyet anlaşarak 24 saat süren grevden sonra ücretlere zam yapmak talebi kabul edilmiştir. Bu grevin faydalı bir neticesi de işçinin bir cemiyet kurması için gereken şartları ihdas etmiş olması ve neticede sendika tarzında bir cemiyetin kurulmuş bulunmasıdır [36]. Bu cemiyet 5018 sayılı kanunla sendikalar kuruluncaya kadar muhtelif namlar altında devam etmek imkânını bulmuş ve neticede sendika statüsünü iktisap etmiştir.

Kömür tahmil tahliye işleri müteahhit tarafından yapılırken bu işlerde çalışan işçiler sekiz saatlik mesai ve ücret zammı gibi sebeplerle o kadar çok ihtilâfa gitmişler ve müteahhitleri tam iş zamanı işe kalkınarak o kadar çok rahatsız etmişlerdir ki nihayet müteahhitler Kuruçesmede çalışan köylü ameleden mütehassıs işçi yetiştirmek mecburiyetinde kalmışlardır. Bütün bu mücadele son ünvanı Liman ve Kara Kömür Yükleme ve Boşaltma İşçileri Sendikası olan yukarıda ilk kuruluşundan bahsettiğimiz cemiyetin eseridir diyebiliriz.

Memleketimizdeki liman işçisinin geçici koalisyonları kurmaktaki bu alışkanlığı ve başarısı daima muhtelif işçi yardım cemiyetleri etrafında toplanmak imkânını bulmuş olmaları ile Anadolunun bir kaç belli mıntikasından gelen bu işçilerin arasındaki kuvvetli hemşerilik bağlarının büyük hissesi bulunduğu kanaatindeyiz.

Daha evvel de işaret edildiği veçhile bütün bu hâdiseler kanunî mânasıyla her zaman grev mahiyetinde değildir. Bunlar grev, kollektif mukavele, gibi müesseselerin yokluğunun tevhit ettiği ve işi olduğu kadar işçiyi ve işvereni de mutazarrır eden ve çok defa kanunları tatbik edenlerin vicdanlarına ve adalet duygularına sığınarak kapanan iş mücadeleleridir.

[36] Adı geçen sendikadan alınan malûmat.

### İş ihtilâfları ve grev hakkının lüzumu :

Memleketimizde sendikaların kurulmasından sonra grev hakkının tanınması da bir zaruret halini almıştır. Zira iş mücadeleleri koalisyonların doğması ve inkişafı ile sıkı sıkıya bağlıdır. Esasen iş mücadeleleri işçi teşekküllerini ehemmiyetli hale sokan en mühim unsurdur. Her yerde koalisyon yasaklarının vaz'ında belli başlı sebep iş mücadelelerinden duyulan korku olmuştur. Ancak bu yasaklar kalktıktan sonradır ki işçi koalisyonlarına karşı olan itimatsızlık ta kalkmıştır [37]. Memleketlerin kahir bir ekseriyetinde demokrasinin en esaslı unsuru olan grev prensip olarak kabul edilmiştir [38]. Bu gün mukaddes bir hak olarak telâkki edilen grevin garp demokrasilerinde yasak edilmesinin düşünüldüğü yolundaki iddialar tamamiyle yanlış olduğu gibi Türk işçisinin grev hakkı istemediği, kanunlarımızın mahdüt bir şekilde de olsa grev hakkı bahsetmiş olmasına rağmen işçinin grev yapmamış olmasının bunun bariz delili bulunduğu yolunda rastlanan mütalâalar da hakikate uymamaktadır [38/1]. Sendikalarımızın bir yardım sandığı olmaktan ileri gidebilmeleri, iş mücadelelerine girerek iş şartları ve ücret normları üzerinde tesir icra ederek grev tehdidi ile teşebbüs erbabını kollektif akitler yapmağa zorlamaları ancak bu hakkın tanınması ile mümkün olacaktır. Sendikalarımız bütün dünya sendikalarından farklı olarak en mühim ve en son müracaat edilen bir vasıta olarak bu haktan mahrum kaldıkları takdirde vazifelerini lâyıkıyla görmek imkânını bulamayacaklardır.

### Bu günkü tahkim sistemimiz :

Bu gün Türkiyemizde işçilerle işverenler arasındaki münasebetler İş Kanunu ile nizamlanmıştır. Grev ve lokavt memnudur. İhtilâflar mecburi uzlaştırma ve tahkim yolu ile hallolunur. Buna rağmen tatbikatta işçilerin ve sendikaların toplulukla ihtilâflar çıkarabilme selâhiyetleri bazı iş münasebetlerinde iyi tesirler yapmış ve birçok müteşebbisler hakem huzuruna gelerek haksız çıkmaktansa iş şartlarını mümessillerin ilk talebi üzerine islâh etmiye razı olmuşlardır. Buna karşılık bir çok işverenler de bir gün hakem kuruluna gitmenin verdiği huzursuzlukla işçiye yol gösterecek vasıfta işçi mümessillerinin işyerlerinde iş almamasına dikkat etmişlerdir. Bu sebeple erkek işçiye nisbetle daha itaatkâr olan kadın işçileri çalıştırmayı tercih edenler de görülmüştür. Sendikalar kurulduktan sonra işyerlerine sendikacı işçi almamak için

[37] Das Recht der beruflichen Vereinigung, Band I; Genf 1927.

[38] Adı geçen eser, S. 75.

[38/1] Grev Hakkı, Prof. Orhan Tuna, İst. 1951.

gayret şarfedenlere de tesadüf edilmiştir. Fakat sendikalar kuvvetlendikçe bu şekil hareketlerin işverenler için büyük bir faydası olmayacağı aşikârdır.

İş Kanunumuz 77 nci maddesinde, «Mer'i iş şartlarının hepsi, yahut bir veya bir kaçı yahut bunların tatbik tarz ve usulleri hakkında, herhangi bir iş yerindeki umum işçi sayısının on kişiden az olmamak üzere, beşte biri kadar işçi ile işveren arasında çıkan anlaşmazlığa toplulukla iş ihtilâfı ve ayrı ayrı işçilerin kendi hak ve menfaatleri için işverenle aralarında çıkan anlaşmazlığa da tekbaşlı iş ihtilâfı denir» ifadesi ile ihtilâf ne'ini ikiye ayırarak tarif etmiştir. Kanunumuz her iki ihtilâfın evvelâ uzlaştırma yolu ile halledilmesini kaide olarak kabul etmiştir. Ancak bu iki ne'î ihtilâftan birincisi olan toplulukla iş ihtilâfı hususunda taraflar aralarında anlaşamazlarsa, ikinci ve kesin uzlaştırma toplantısı bir memurun aracılığı ile yapılır. Tatbikatta bu memur iş müfettişidir. İş müfettişinin bu toplantıda teklif edeceği hal şekli de kabul edilmezse ihtilâf sıra ile İl Hakem Kuruluna ve itiraz halinde Yüksek Hakem Kuruluna intikal edecektir. Uzlaştırma toplantılarında tarafların ve işçi mümessillerinin ittifakı ile anlaşmanın temin edilmiş olması lâzımdır. Hakem kurullarında kararlar ekseriyetle verilir. Bu kararlar itiraz vaki olmadığı taktirde lâzımül icradır. Yüksek Hakem Kurulunun kararma itiraz edilemez, bu karar kat'idir. Uzlaştırma toplantılarında ve Vilâyet Hakem Kurulunda işçileri işçi mümessilleri, işvereni ise bizzat işveren yahut İş Kanununa göre işveren vekili olan kimseiler temsil ederler. İhtilâfı çıkaran sendika ise, Tahkim Nizamnamesinde henüz gerekli tadilat yapılmadığından tatbikatta Çalışma Bakanlığının bir prensip kararma uyularak temsil ve usulde kıyas yapmak suretiyle sendikaların idare heyetlerinin intihap ettiği 3-5 murahhas işçiyi temsil etmektedir [39].

Tekbaşlı iş ihtilâflarına gelince, bu müessese tabikatta henüz pek tutunamamıştır. Emrinde çalıştığı işverene karşı işçi henüz tekbaşına, iş aktinin devamı müddetince, hakkını talep edecek vaziyete gelmediği gibi, bu hareketini hoş karşılayacak işveren de enderdir. Bahusus Kanun tekbaşlı iş ihtilâfını tarif ederken «hak ve menfaat ihtilâfları» tâbirini kullanarak mevzuu genişletmiş ve mer'i iş hukukunun tatbikinden doğan hak ihtilâfları ile iş şartlarının tâdili gayesini güden menfaat ihtilâflarını aynı müessese içinde birleştirmiş ve her iki ne'î ihtilâfın halimi neticede mahkemeye bırakmıştır. Bir işçi tekbaşına işverenden kanunun tatbikini istemeye cesaret etse dahi başka bir ifade ile bir hak ihtilâfına

[39] Çalışma Genel Müd. 27.4.1950 tarih ve 1045-12-49/2165 sayı.

düşse dahi tek başına bir menfaat ihtilâfına tatbikatta kolay kolay cesaret edemeyecektir. Buna rağmen bu müessese bir hak ihtilâfı halinde İ. Elektrik Tranvay ve Tünel İşletmelerinde kontranket namı altında İş Kanunundan evvel işçilerin iş mücadeleleri ile aldığı bir hak olarak tatbik edildiği gibi Üsküdar Kadıköy ve Havalisi Halk Tranvayları İşletmenin feragat sahibi işçi mümessillerinin ve İst. Elektrik ve Motorlu Taşıt İşçileri Sendikasının gayreti ile yakın bir zamandanberi bu müessesede tatbik edilmektedir.

Tekbaşlı hak ihtilâflarının neticede mahkemeye ve bundan böyle İş Mahkemelerine gitmesi ne kadar tabii ise, tekbaşlı menfaat ihtilâflarının da toplulukla iş ihtilâflarında olduğu gibi hususî hakem heyetlerinde rüyet edilmesi iş hukukuna ve iş hayatına daha uygun olurdu. Zira İş Mahkemeleri ile hakem ve uzlaştırma heyetlerinin vazifeleri son derece bariz hudutlarla yekdiğerinden ayrılmıştır. İş Mahkemelerinin vazifeleri mer'i iş hukukundan tevellüt eden ihtilâflar hakkında hükümler vermektir. Başka bir ifade ile, ihlâl edilmiş bulunan bir hakkı iade ile vazifelidirler. Buna mukabil, tahkim ve uzlaştırma sisteminin vazifesi yeni bir iş hukuku yaratmaya matuftur. Kanunların henüz ele almadığı meseleler üzerinde durmaktır [40]. Bu itibarla tekbaşlı menfaat ihtilâflarının hakem heyetlerine havalesi daha doğru ve faydalı olurdu. Esasen İş Mahkemeleri Kanunu da birinci maddesinde bu mahkemelerin yalnız «hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile vazifeli» olduğu hükmünü sarahaten vazetmiştir.

#### Tahkim sistemimizin aksayan tarafları :

Toplulukla iş ihtilâflarının tahkim yolu ile halli umumiyetle iyi neticeler vermiş olmakla beraber bu müessesenin ağır işlenmesi en büyük aksaklığı olarak görülmektedir. Her ne kadar grev hakkı ile istihsal edilecek neticeleri tahkim yolu ile elde etmeye imkân yoksa da bu sistemin bilhassa son zamanlarda memleketimizde büyük bir boşluğu doldurduğunu kabul etmek lâzımdır. Uzamaya tahammülü olmayan ve uzaması pek büyük mahzurlar tevhit edebilecek olan iş ihtilâfları maalesef uzamakta, halli gecikmektedir. Bu gecikmenin sebeplerini şöyle sıralayabiliriz :

1 — Gecikmenin ilk sebebi çok defa ihtilâfın taraflarından olan işverenden gelmektedir. İhtilâf çıkan bir işyerinde tatbikatta müracaatlar yazılı olarak işçi temsilcilerine veya sendikaya yapılmakta ve talep-

[40] J. Feig, adı geçen eser.

lerin işverene duyurularak müzakere ve halli talep edilmektedir. Müracaat sendikaya yapıldığı takdirde sendika tarafından ne muamele yapılacağı henüz tahkim nizamnamesi ile tesbit edilmediğinden işverenler sendikaların müracaatlarını kabul etmemekte ve hattâ sendikaların ihtilâf çıkarmaya selâhiyetleri bulunmadığını iddia etmektedirler. Bu itibarla evvelâ kanun anlayışı bakımından tehaddüs eden noktayı nazır ihtilâfının halli gerekmektedir. Karşılıklı yazışmalar ve Bölge Çalışma Müdürlüğünün müdahaleleri ile zaman geçmektedir. İşçi temsilcisine yapılan müracaatlarda ise başka zorluklar çıkmaktadır. Bu zorluklar kısmen işveren tarafından ihtas edilmekle beraber, kısmen de mevzuatın iyi anlaşılmasından tevellüt etmektedir. İş İhtilâfları Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesinin 24 üncü maddesine göre ihtilâf talebini alan birinci işçi mümessili işverenle temas ederek görüşecek ve bir toplantı günü tesbit edecektir. Halbuki tatbikatta uzlaştırma toplantısı gününü işverenin tesbit etmesi beklenilmektedir. İşveren ise böyle bir toplantı tarihi tesbit etmemekte ve ihtilâfı sürüncemede bırakmaktadır. Halbuki Nizamnamenin 24 üncü maddesi toplantı tarihini tesbit için işçi mümessiline işverenle görüşmek şartını koymuş ve fakat toplantı tarihinin tesbitini doğrudan doğruya işçi mümessiline bırakmıştır. Nizamnamenin hükmü bir başka şekilde tefsire müsait olmayıp, aksi halde diğer hükümlerinin akim kalmasına neticesini doğurur ki, bu hususun kastedilmemiş bulunduğunu izaha lüzum yoktur. İşverenden toplantı günü hakkında fikrini soran işçi mümessiline işveren makul bir cevap vermez veya toplantı yapmayacağını beyan ederse kendi müracaatını ve işverenin cevabını münasip şekilde tesbit eden işçi temsilcisi uzlaştırma toplantısı gününü tayin ederek bu toplantıya yazılı ve imza mukabili bir tebligatla işçi temsilcileri ile işvereni veya vekilini davet etmelidir. Bu vazife doğrudan doğruya kendisine verilmiştir. Tatbikatta bu hüküm yanlış anlaşıldığından suiniyet sahibi bazı işverenler daha ilk anda ihtilâfı altı ay kadar uzatmak imkânını bulmuşlardır.

2 — Bir başka gecikme sebebi de, ihtilâfların iyi hazırlanmamış olmasıdır. Bu günkü ihtilâflarda işçiler umumiyetle ücretlerine zam talep etmektedirler. İşçiler bu taleplerine sebep olarak çok defa hayat pahalılığını sebep olarak gösterirler. Fakat hayat pahalılığı ile ücretler ve talep edilen zam arasında hiç bir münasebet olmadığı gibi carî işçi ücretleri ile de bu hususların hiç bir alâkası yoktur. Hiç bir zaman hayat pahalılığına göre ayarlanmamış olan bu ücretlerin hayat pahalılığına göre arttırılıp arttırılmaması kararma varmak için hakem heyeti pek çok tetkikler, mukayeseler yapmak mecburiyetindedir. Bu çalışma ise neticeyi geciktirir. Bazı defa işçiler zam taleplerini bir mümasil işletme

ücretlerinin kendilerine ödenen ücretlerden daha yüksek olduğunu iddia ederek yapmaktadırlar. Bu taktirde hakem huzuruna ciddi bir tetkik mahsulü olan muhtelif ücret cetvelleri ile gelmek lâzımdır. Halbuki tarafların ibraz ettikleri cetveller birbirini tutmadığı gibi çok defa yeni bir tetkikat yapmak, bunların sıhhatini tevsikten daha kolaydır. Hazırlıksız olarak ihtilâfa girmeler düne kadar mazur görülebilirse de sendikalar kurulduktan sonra ve bilhassa sendikaların çıkardıkları toplulukla iş ihtilâflarında hiç bir şekilde affedilemez.

3 — İhtilâf hakem heyetine intikal edinceye kadar üstünde hiç bir şekilde işlenmemiştir. Kesin uzlaştırma safhasında yapılan teklifler müsbet bir tetkike dayanmamaktadır. Vilâyet Hakem Heyetine gelen iş baştan tetkik ve tahkik edilir. Tarafların ısrarla iş şartlarının yerinde mutlaka tetkiki talepleri, kararların isabetini temin ederse de neticenin istihsalini bir müddet geciktirir.

4 — Nihayet taraflar İl Hakem Kurullarının kararlarına ekseri itiraz ederler. İtiraz müddeti uzundur ve itiraz için daima son gün beklenir. Tatbikatta karardan memnun olanlar da karara itiraz etmek mecburiyetindedirler. Bu mecburiyet pek tabii ki kanunî bir mecburiyet değildir. Fakat bir tarafın karara itirazı halinde, itiraz sebepleri Yüksek Hakem Heyetince nazara alındığı halde itiraz etmemiş bulunan tarafın bu hususta herhangi bir söz hakkının kalmamış olması ve itiraz eden tarafa cevap verecek durumda bulunmaması bir tarafın غيابında cereyan eden bir muhakemeye katlanmaktan başka İl Hakem Kurulu kararma itiraz etmemenin bu hükme muvafakat mânasını da tazammun ettiğinden kararın itiraz etmiyen lehine bozulması imkânı kalmamakla beraber aleyhine bozulması mümkün olmaktadır. Bu sebeplerden karardan her iki tarafta memnun olsa dahi itiraz etmemek hususunda birbirlerine güvenemedikleri taktirde her iki tarafta itiraz edecektir. İtirazların son günü yapılmasının bir sebebi de budur. Tatbikatta Devlet İşletmeleri de mutlaka Yüksek Hakeme kadar gitmektedirler.

İtirazın bir sebebi de işveren için aleyhe verilmiş kararın tatbikini uzağa atmaktır. Zira Yüksek Hakem Kurulu İş Kanununun 83 üncü maddesinin «D» bendindeki «Karar yazı ile taraflara bildirildiği günün ertesi iş gününden itibaren tatbik edilir» hükmünü çok dar tefsir ederek bir içtihatla bulunmuş ve İl Hakem Kurullarının muayyen tarihten itibaren mer'i kıldığı hükümleri bu madde hükmüne istinad ederek kendi kararının tebliği tarihinden sonra başlatmak şeklini ihtiyar etmiştir. Bu itibarla işverenin herhangi bir itirazı hiç değilse kendisine kaybettiği bir dâvada bir ay kazandırır. Yüksek Hakem Heyetinin bu görüş tarzı

her şeyden evvel işçinin talep hakkını tahdit etmekte ve meselâ muayyen bir tarihten itibaren ücretlere zam yapılması şeklinde bir talebi imkânsız kılmaktadır ki, kanun vazının böyle bir maksadı olduğu iddia olunamaz.

5 — Bir gecikme sebebi de kırtası muamelelerin teferruatından ileri gelmektedir. Yüksek Hakem Kurulunun kararı Çalışma Bakanlığı vasıtasıyla Vilâyete bildirilmekte, Vilâyette kayıt gören evrak Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilmekte, Çalışma Müdürlüğünce tebligat hazırlandıktan sonra Vilâyete imzaya götürülmekte ve bu suretle imzalanarak taraflara yollanmaktadır. Bu usulden dolayı vaki gecikme her ne kadar pek fazla değilse de gene bir gecikmedir ve kararın geç tatbik edilmesinden menfaati bulunan taraf için kıymetlidir.

#### Dünkü ve bugünkü iş ihtilâfları mevzuları arasındaki farklar :

İş mücadelelerine ait yukarıda zikrettiğimiz misallerde görüleceği veçhile memleketimizde açık iş mücadelelerinin başlaması ile işçilerin ileri sürdüğü metalibatın pek çoğu bugün muhtelif kanunlarla, İş Kanunu, Hafta Tatili Kanunu, muhtelif İşçi Sigortaları Kanunları ile temin edilmiştir. Bu itibarla 1908 ve 1923 senelerinde birbirini takib eden grevlerin bütün bu mevzuatın tedvininde büyük rolü olduğunu söylemek hatalı değildir. İş Kanununun tedvini, içtimâî sigortaların kanunlaşması bu açık iş mücadeleleri üzerine düşünülmiye başlanılmıştır. Bu mevzuda başarılan işleri küçümsememek lâzımdır. 4 Kasım 1923 günü Büyük Millet Meclisinde zamannın İktisat Vekili Hasan bey henüz sona eren Şark Demiryolları işçileri grevi hakkında bir sözlü soruya cevap verirken bütün bu meselelerin düşünüleceğini ve kanunların hazırlandığını müjdelemiştir [41].

Eski ihtilâflarda mevzu olan sekiz saatlik iş, tekaütlük hakkı kaza ve hastalık tazminatları, cezaların bir talimatnameye müsteniden verilmesi, araba çekmek gibi ağır işlerin insanlara değil, hayvanlara gördürülmesi gibi mevzularda ihtilâflara artık rastlamak mümkün değildir. Devam eden ihtilâflardan ücretli hafta tatili bazı işyerlerinde mücadeleler sonunda elde edilmiş ise de şümulü bir kanunun hazırlanmakta olduğu malumdur. Ücretli senelik izin aynı vaziyettedir, Devlet işletmelerinin bir çoğunda da tatbik edilmektedir. Resmî tatillerde çalıştırılan işçilere çift yevmiye verilmesi bugün de ihtilâf mevzuu olmakta devam etmektedir.

[41] Aksam Gazetesi koleksiyonları, Teşrinisâni 1339.

Eski iş mücadeleleri daha evvel de arzettiğimiz gibi mevzu itibariyle daha geniştir. Meşrutiyeti müteakip çıkan ihtilâflarda olduğu kadar Tatili İşgal Kanunu mer'iyete girdikten sonra da mevzudaki bu genişlik bu kanunun işçi hukukuna müteallik her hususta ihtilâfa gitmiye salâhiyet veren hükmü ile muhafaza edilmiştir. İş Kanunu mer'iyete girdikten sonra ise iş ihtilâfları mevzu bakımından kanun hükmü ile, bir işyerinde mer'i iş şartları ve bunların tatbik tarz ve usullerine hasredilerek bir hayli daraltılmıştır.

Bu farklardan başka Meşrutiyet devri grevlerinde siyasî izler 1923 senesi grevlerinde ise zaferle bitmiş millî mücadelemizin tesirlerini görmek mümkündür.

İş hukukumuzda dair yeni yeni kanunların Büyük Millet Meclisine sevk edildiği şu günlerde bu çalışmaların memleketimizin iş hayatına, teşebbüs erbabına ve işçi arkadaşlarımıza hayırlı olmasını temenni ederiz.