

KOLLEKTİF İŞ İHTİLÂFINI HALLETMEKLE GÖREVLİ TAHKİM SİSTEMİMİZ HAKKINDA BAZI DÜŞÜNCELER

Doç. Dr. Cahit TALAS

1 — İşçi ve iş verenler arasında çıkan uyuşmazlıklar ferdî ve kollektif olmak üzere iki türlüdür. Bu yazımızda kollektif iş uyuşmanlıklarından ve tahkim sistemimizden bahsedeceğiz.

Bilindiği üzere bir kollektif iş uyuşmazlığı ya bir kollektif iş mukavelesinin tefsirinden doğar ve bu takdirde hukukî bir ihtilâf mahiyetini taşır veya çalışma şartlarına ve ücretlere taallûk eder ve bu takdirde de menfaat ihtilâfı, başka bir tabirle bir ekonomik ihtilâf karakterini iktisap eder. Gerek hukuki gerek ekonomik ihtilâflarda taraflar yani işçi ve iş verenler kendi aralarında doğrudan doğruya yapılacak müzakerelerle bir anlaşmaya varmadıkları takdirde, ihtilâfın sosyal barışı tehdit edebilecek mücadelelere müncer olmasını önlemek maksadile bazı müesseseler ihdasına lüzum vardır. Bu müesseseler uzlaştırma ve tahkim müesseseleridir. Bu müesseseler de ihtiyarî ve mecburî olmak üzere ikiye ayrılırlar. İhtiyarî sisteme göre kanun, tarafların emrine bir anlaşmaya varmağa imkân sağlayacak bir mekanizma koymaktadır. Bu sistem içinde grev ve lakavt'a müracaat eylemek serbesttir. Sistemin mahiyetinden de anlaşılacağı üzere taraflar hakeme müracaat edip etmemekte tamamen muhtardırlar. Fakat bir defa hakeme müracaat eyledikleri takdirde kararını kabul eylemeği taahhüt eylemiş bulunmaktadırlar. Mecburî tahkime gelince bu sistem içinde kollektif bir iş ihtilâfının zuhurunda taraflar hakeme gidip gitmemek hususunda serbest değildirler. Kanun, tarafları, ihdas eylediği uzlaştırma ve tahkim müesseselerine müracaata ve ihtilâflarını bu müesseseler vasıtasile halletmeye mecbur tutmuştur. Bu sistem içinde grev ve lakavt'a müracaat yasaktır. Birinci sistem yani ihtiyarî uzlaştırma ve tahkim normal zamanlarda hemen bütün demokratik memleketlerde kabul edilen bir sistemdir. İkinci sistem, yani mecburî uzlaştırma ve tahkim hâlen pek az memlekette tatbik olunmaktadır. Daha ziyade totaliter ve otoriter rejimlerin itibar eyledikleri bir sistemdir. Avusturalya ve Yenizelanda bunun bir istisnasını teşkil eylemektedir. Filhakika mecburî tahkim sistemi ilk defa XX. ci yüz yılın başlarında bu memleketlerde kabul olunmuştur. Fakat sendikaların grev hakkından feragat eylemelerine mukabil işçilerin kanunla garanti edilen

muayyen bir hayat seviyesinden faydalanacakları prensibi de esas alınmıştır. Sosyal adalet anlayışı geniş ve işçilerinin de ihtiyaç ve yarın endişelerinden azade kalmalarını hakiki bir sosyal politikanın başlıca hedeflerinden biri sayan memleketlerde böyle bir kanunî garantiye malikiyet grev hakkından feragata değer bir keyfiyettir. Zira grev bizatihi bir gaye değil işçilerin, hayat seviyelerini islâh eylemek için müracaat eyledikleri bir vasıtaadır.

2 — Memleketimizde kollektif iş ihtilâflarını halleylemek için kabul edilmiş bulunan sistem mecburî uzlaştırma ve tahkim sistemidir. Bu sistem kabul edildiği devrin politik ve ekonomik rejimi içinde mütalâa olduğu zaman mâkul bir izahını kısmen bulabilir :

A — Filhakika memleketimizde mecburî uzlaştırma ve tahkim sistemini ihdas eden ve esas prensiplerin de hemen hiç bir değişikliğe uğramadan halen işçilerle ilgili sosyal politikanın esas kanunî kaynağını teşkil eden 1936 tarihli İş Kanunu 1934 yıllarında hazırlanmıştır. Tek Parti rejiminin carî olduğu bu yıllarda memlekette hâkim politik rejim otoriter bir sistem üzerine istinat eylemekte olup Devlet vasi rolündedir. Sosyal bir realite olan sınıf ayrılığı kabul edilmemekte, Devlet umumî menfaatin nazımı olarak işçi ve iş verenler arasında çıkabilecek kollektif iş ihtilâflarını bizzat halletmeyi umumî politikası içinde lüzumlu görmektedir. Mecburî uzlaştırma ve tahkim sistemi devrin politik rejiminin karakterine uygundur.

B — İş Kanununun hazırlanmakta olduğu yıllarda Devlet ekonomik sistemine yeni bir veçhe vermiştir. Bu yeni veçhe vazih bir surette Devletçidir. Filhakika memlekette hususî teşebbüs elile bir millî sanayi kurulması 1927 tarihli Teşviki Sanayi Kanununun derpiş eylediği tedbirlerle tecrübe edildikten ve iptidaî madde müstahsili az gelişmiş bütün memleketlerde olduğu gibi 1929 - 1934 krizi memleketimizde de bütün ekonomik ve sosyal neticelerle en ağır bir şekilde hissedildikten sonra küçük çapta da olsa bir millî sanayi ancak Devlet elile kurulabileceği neticesine varılmıştır. Filhakika uzun ve yıpratıcı harplerden çıkmış bulunan memleketimizde sinaî yatırımlara tevcih olunacak bir yerli sermaye vücüt bulamamıştır. Evvelâ sermayenin celbini mümkün kılacak emniyete, rantabiliteye, serbest transfer ve psikolojiye müteallik şartlar henüz mevcut değildi. Sermaye meselesi halledilmiş olsa bile teşebbüs ruhunun ve teknik elemanların kifayetsizliği hususî teşebbüse büyük ümitler bağlamaya imkân vermemekte idi. Bize göre bu şart ve zaruretlar 1930 yıllarından itibaren bir devletçi iktisat politikasının kabulünü mucip olmuştur. İş Kanunu böyle bir ekonomik rejim içinde hazırlanmış ve prensiplerinde bu Devletçi ekonomik rejimin icablarını kabul eylemiştir. Bu mantıkîdir. Zira bundan böyle Devlet gittikçe büyüyen ve genişliyen bir iş veren durumu-

na geçmektedir. Millî sanayi artık Devlet elile kurulmaktadır. Binaenaleyh işçilerle kendisi arasında çıkabilecek ihtilâfları bizzat kendisi halledebilir. Devlet umumun menfaatını korumakla mükellef olduğuna göre bizzat kendisinin ihdas edeceği mecburî tahkim mekanizması vasıtasile işçilerin menfaatını da koruyabilecektir.

C — Yeni bir sanayi kurulmak yoluna gidilmektedir. Bu sanayi gelişmesine fasılâ verebilecek menfaat ihtilâfının grevlere kadar müncer olmalarında bir fayda mülâhaza olunmamıştır. Mecburî tahkim sistemi hem grev müessesesini bertaraf etmekte hem de işçilerin şikâyetlerini ortaya koymalarına imkân vermektedir. Nihayet grevlerin müessir olabilmeleri için kuvvetli sendikaların mevcut olması lâzımdır. Bu devirde sendikacılık hareketi mevcut değildir. Esasen sınıf ayrılığı kabul edilmediğinden bir sınıf organı olan sendikaların kurulmalarına müsaade edip etmemekte de tereddüt olunmaktadır. Bu sebepten İş Kanununda sendikalara ait hiç bir hüküm yoktur. Ve iki yıl sonra yani 1938, de kabul edilen Cemiyetler Kanunu da sınıf esasına müstenit cemiyet yani sendika kurmağı yasak etmektedir.

D — İtiraf eylemek lâzımdır ki 1934 - 1936, yani İş Kanununun hazırlanıp kabul olunduğu yıllar için dahi bu mülâhazalar tamamile tatmin edici olmaktan uzaktırlar. Zira grev hakkının ve sendika kurma hak ve hürriyetinin tanınmamasına mukabil Avusturalya ve Yenizelanda'da olduğu gibi işçilere normal bir geçim imkânını sağlayacak bir kanunî garanti derpiş edilmiş değildir. Ücretler tamamen arz ve talep kanunlarının hükümleri dahilinde teessüs eylemiştir. Konjoktürün müsait olmadığı devrelerde ücretler geçim haddinin de aşağısına düşmekte, yüksek olduğu devrelerde ise işçiler kollektif pazarlık ve mukavele imkânlarını henüz sağlamamış bulduklarından ücretler memnuniyeti mucip bir seviyeye ulaşmamaktadır.

3 — İş Kanununun kabulünden beri umumî prensiplerinde hiç bir değişiklik vuku bulmadan yürürlükte kalan mecburî tahkim sistemimizi içinde yaşamakta olduğumuz şart ve imkânlar muvacehesinde mütalâa eylediğimiz zaman devamını makul gösterebilecek pek az sebep ileri sürülebilir. Filhakika :

A — Politik rejimin otorier ve tek parti sistemine istinat eden karakteri kalmamıştır. Demokratik bir rejimin tatbikine ve bütün icaplarile yerleşmesine çalışılmaktadır. Binaenaleyh bugünkü politik rejimin karakterine uygun tahkim sistemi bütün demokratik memleketlerde olduğu gibi mecburî değil ihtiyarî tahkim sistemidir.

B — Devletçi ekonomik sistemden gittikçe uzaklaşmakta, ekonomik sistemimiz hususî ve serbest teşebbüs esasına yöneltmiş bulunmaktadır. Bundan böyle işçinin karşısında Devletten ziyade hususî iş

veren yer almaktadır. Binaenaleyh işçi, hayat şartlarının islâh edebilmek için çok ağır işliyen ve gayri mütecanis kararlarile işçiler nezdinde itimat telkin eylememiş bulunan mecburî tahkim sisteminin çok gayri kâfi ve mahdud porteli ücret ayarlamalarını kâfi görmemektedir.

Memleketimiz, hâlen XVIII. ci yüz yılı sonlarında Sinaî inkılâp neticesinde Avrupa'da vukua gelmiş bulunan ekonomik gelişmeğe müşabih bir hamle içinde bulunmaktadır. Gerçi Sosyal politika bakımından XVIII. ci ve XIX. cu yüz yılın Avrupası ile kıyas edilmeyecek kadar ileri bir durumdayız. Bununla beraber her devirde ve her yerde olduğu gibi hele bugün bizim gibi süratli bir ekonomik gelişme içinde bulunan memleketlerde sermaye daima çok kâr peşindir. Sosyal mülâhazaları unuttur görünür ve istikbalden ziyade hali düşünmek temayülündedir. Bu gibi hallerde Devlet diğer tarafa, yani işçilere sermaye karşısında kendi hak ve menfaatlerini eşit şartlar içinde müdafaa edebilecek müesseseleri vermek mecburiyetindedir. 1934 - 1936 yıllarının şart ve imkânlarının ve düşünce tarzının bir muhassalası olan İş Kanunu ve onun içinde yer almış bulunan mecburî tahkim sistemi bu müesseseleri sağlayamamaktadır.

C — Eğer mecburî tahkim sistemi, yani grev ve lakavt yasağı muhakkak muhafaza edilecekse, ki bunun zaruretine ve faydasına şahsen kani bulunmuyoruz, bu sisteme Avusturalya ve Yeni Zelanda'da olduğu gibi umumî bir ücret politikası tesbit edecek selâhiyetlerin ve imkânların verilmesi lâzımdır. Yoksa bugün münferit işyerlerinde çıkarılan iş ihtilâflarını halle çalışan ve kararların şumulü ihtilâfın çıktığı iş yerinin hududlarını aşmıyan tahkim sistemimizin hali hazır şekilde faydalı bir müessese olup olmadığı çok münakaşa götürür bir keyfiyet arz etmektedir. Tahkim sistemi gayri kâfi ücret seviyelerini mücavir iş yerlerinde de az ücret veriliyor diye makul göstermeğe gayret eden bir müessese olmaktan kurtulmak mecburiyetindedir. Hem düşük ücret politikasının, ekonomisi süratli bir gelişme seyri içine girmiş bir memleket için faydalı olacağına da kani bulunmuyoruz. Zira ekonomisi inkişaf etmekte olan memleketler, hususile sinaî sektörde her şeyden önce dahilî istihlâki artırma suretile yeni sinaî istihallerine mahreç yaratmak mecburiyetindedirler. Bu durumda bulunan memleketler sinaî memleketlerle rekâbet ederek dış piyasalarda kolayca müşteri bulmakta güçlük çekerler. Halbuki yüksek bir ücret politikası vasıtasile işçilerin iştira kudretlerinde vuku bulabilecek yükselme doğmakta olan sanayiin mamûllerine en emin mahreci teşkil edebilecektir. Görülüyor ki yüksek ücret politikası aynı zamanda işverenlerin de menfaatlerine uygundur.

4 — Sistemin eskiliği ve kifayetsizliği yanında hakem kurullarının hiçbir memlekette görülmiyen teşekkül tarzları tahkim mekanizma-

sını büsbütün müdafaası güç bir müessese haline getirmektedir. Bilindiği üzere tahkim müesseseleri tarafların eşit olarak temsil edildiği ve tarafsız bir şahsın başkanlığında teşekkül eden müesseselerdir, veyahut tarafların hakem olarak tayin eyledikleri bir veya birkaç kimsedir. Veya Avusturalya ve Yeni Zelanda'da olduğu gibi hakem mahkemeleri bir hâkimin başkanlığında genel vali tarafından tayin edilen iki üyeden teşekkül eder. Her halükârda hakemlerin tarafsız ve sosyal politika meselelerine selâhiyet sahibi, ekonomik ve hukukî geniş kültürü bulunan kimselerden olması gerekir. Kararların isabetli ve tatminkâr olması için bu vasıfları haiz olmalarına lüzum vardır.

Bu umumî mülâhazalardan sonra şimdi bizim hakem kurullarının teşekkül tarzına bir göz atalım. Evvelâ il hakem kurullarını ele alalım.

İl Hakem Kurulları valinin veya muavininin başkanlığında :

— Vilâyette İş Kanununun tatbikatı ile muvazzaf en büyük memuru yani bölge çalışma müdürü,

— Hukuk işleri müdürü, bunun bulunmadığı vilâyetlerde mektupçu ile,

— Yukarıda şahısların beraberce tarafsız şahıslar arasından seçtikleri iki kişiden, tereküp eder. Görülüyor ki İl hakem kurulu üç memur ve her ikisi birden işçi veya işveren olabilecek beş şahıstan teşekkül etmektedir. İş ihtilâfları umumiyetle vali veya muavininin ve hukuk işleri müdürü veya mektupçunun ihtisasları dışında kalır. İhtilâfla ilgili olmıyan tarafsız diğer iki üyenin ne dereceye kadar bu işlerle ihtisas sahibi bulunan kimseler arasından seçildiği ayrıca cayi sualdir. Diğer taraftan kurulun üç üyesi memurdur. İhtilâfta taraflardan biri Devlet olduğu zaman tarafsız kalıp kalmıyacakları tereddüdü muciptir .

Yüksek Hakem Kurulunun teşekkül tarzı ise üzerinde daha çok imali fikir edilmesi lâzım gelen acayip bir teşekkül tarzıdır. Bu Kurul Başvekil tarafından seçilecek olan Devlet Şûrası ikinci reislerinden birinin başkanlığı altında :

— Fakülte veya Yüksek mektep Profesörleri arasından çalışma Vekilinin seçeceği bir zat ile,

— Çalışma Genel Müdürü,

— İktisat Vekâletinden tetkik kurulu Başkanı,

— Adalet Vekâleti Hukuk İşleri Müdürü,

— Dahiliye Vekâleti Hukuk Müşaviri,

— Çalışma Vekâleti Hukuk Müşavirinden teşekkül etmektedir.

Bu teşekkül tarzı içinde bir iktisatçıya tesadüf eylemek nadiren mümkün olabilir. İş ihtilâflarında ana dâvayı teşkil eden ekonomik ve sosyal veche bir tarafa bırakılmış gibidir. Bu bir tarafa bırakılış yüksek Hakem kurulunun bazı kararlarında da görülmektedir. En yenilerinden birini misal

olarak alalım. Türkiye Bakır İşletmeleri Müessesesi Ergani işletmesi Müdürlüğü ile Bakır madenî işçileri sendikası arasında çıkan kollektif iş ihtilâfı dolayısıyla 6 Ekim 1953 tarih ve 8526 sayılı Resmî Gazetede neşredilen 17.7.1953 tarihli Yüksek Hakem Kurulu kararında, "Çocuk primi adı altında işçilere verilmekte bulunan primden istihdaf olunan gaye işçileri müesseseye bağlamak suretile onları kalifiye ve binnetice daha randımanlı bir hale getirmekten ibaret bulunduğu." mütalâası ileri sürülmektedir. Bu mütalâa iki noktai nazardan tenkide mutehammildir.

Evvelâ bizim bildiğimize göre çocuk primi veya daha doğru bir tâbirle çocuk yardımları "Allocation familiales - Aile yardımları" aileyi ekonomik ve sosyal bakımdan himayeye matuf bir müessesedir. Ona "İşçiyi müesseseye bağliyerek randımanını artırmak" gibi bir gaye atfeylemek kolay anlaşılabilir bir keyfiyet değildir. Meselâ Milletlerarası Sosyal Güvenlik Derneği'nin 1949 tarihindeki toplantısını müteakip neşredilen Rapor, Monografi, Karar suretleri ve neticelerin zabıtlarında şu mütalâaya tesadüf etmekteyiz: "Ailenin ekonomik himayesi esas itibarile aile yardımları şeklinde olup çocukların aile bütçeleri için teşkil ettikleri az veya çok yükü telâfi için ortaya çıkmış bulunmaktadırlar." (1) W. Beveridge'e göre ise çocuk yardımlarının üç sebebi vardır:

a) Ücret ailenin kalabalıklığına göre değil işin randımanına göre taayyün eylemektedir. Keyfiyet böyle olunca ücreti itmam edecek bir hal çaresi bulmak yani asıl adile onu çocuk yardımları ile tamamlamak lâzımdır.

b) Çocuk yardımları bir nüfus politikası içinde ana tedbirlerden birini teşkil eder.

c) Hakikî bir sosyal sigorta, kazancın inkıtaa uğradığı zamanlarda ailenin geçimini sağlayacak bir ödenek verir. Binaenaleyh sigortalar içinde çocuk yardımları kazancın inkıtamı karşılamak için verilen ödenekleri tamamlamak mecburiyetindedirler.. (2)

Nihayet "Nations essentielles de Sécurité Sociale" adile yazdığı kıymetli eserde F. Netter aile, başka bir tabirle çocuk yardımı veya primlerinin sebep ve mahiyeti hakkında şu mütalâada bulunmaktadır: "Aile sosyal bir rüşeymdir ve muayyen bir ölçüde de ekonomik ünitedir. Bir ferdin hayat seviyesi yakınlarınıninkine bağlıdır. Mademki aile efradının muhtelif kaynakları birbirine eklenmekte ve muhtelif ihtiyaçlar aynı zamanda karşılanmaktadır. Kaynaklar ve ihtiyaçlar aile efradının genişliğine tâbidir. Şu vaziyete göre ferdin, hususile aile reisinin güvenliği aileninki ile birleşmektedir.

1. AISS Neuvième Assemblée Générale, Genève 1950, S. 57

2. E - Milhaud : Le plân Beveridge, Genève 1943, S. 70 - 71

“Bu ekonomik mülâhazalar dışında manevî mülâhazalar aile gelirlerinin istikrarı, çocukların himayesi ve durumlarının islâhı keyfiyetine sıkı bir surette bağlıdır.

Nihayet memleketin ekonomik vaziyeti demografik vaziyetine tâbidir. Doğumun gelişmesi sosyal ve insancıl bir yatırım teşkil eylemektedir.

Aile ile ilgili mevzuat bir taraftan aile yüklerinden mütevellit bazı ihtiyaçların tatminini hedef almakta, fakat diğer taraftan da hem aileyi geliştirmeye hem de efradını himayeye matuf bir müdahaleyi tazammun etmektedirler. Şu halde bu mevzuat ekonomik, manevî, ahlâkî, sosyal ve demografik karakteri haiz hedefler gütmektedir.” (1)

Görülüyor ki çocuk yardımı işçinin randımanını artırmak için ihdas edilmiş bir müessese olmaktan uzaktır. İşçinin randımanını artırmaya matuf başka vasıta ve tedbirler bulunmaktadır.

Saniyen yüksek Hakem Kurulunun çocuk yardımları hakkındaki yukarıki mütalâaları bize 1865 ve 1869 tarihli Dilâver paşa ve Maadin nizamnamelerine vücut veren noktai nazarı hatırlattı. Öyleki mezkûr nizamnameler kömür madenlerinde ve alelumum madenlerde çalışan işçileri himayeye matuf bazı hükümleri ihtiva etmekte idiler. Fakat asıl maksat işçileri himaye değil madenlerde istihsali idame ve artırmak idi. Yüksek hakem kurulunun yukarıki mütalâasına göre de çocuk yardımlarından asıl maksat aileyi ekonomik ve sosyal bakımdan himaye değil işçinin randımanını artırmaktır. Halbuki Dilâver paşa nizamnamesinden bu yana nerede ise bir asır geçti. Bu müddet içinde düşüncelerde bir tekâmül olması icabederdi.

5 — Sistemin iyi işlemediği hususile 1946'dan bu yana elde edilen tecrübelerle anlaşılmış bulunmaktadır. Bu işlemeyişin bizce iki sebebi vardır. Bu sebeplerden biri esasa diğeri şekle taallûk eder. Bunları yukarıda kısaca izah eyledik.

Çalışma Bakanlığı da bu iyi işlemeyişe kani olduğundan İş Kanununun tahmin sistemile ilgili hükümlerin tadilini derpiş eden bir kanun tasarısı hazırlayarak bunu geçen devrede Büyük Millet Meclisinin tetkikine sunmuştur. Ancak tadil tasarısı esası değil şekli ele almış, usule müteallik teferruat ile hakem kurullarının teşekkül tarzlarını değiştirmiştir. Biz sistemin esasında değişiklik yapılmaksızın yalnız şekil ve usul değişiklikleriyle daha iyi neticeler alınabileceğine kani bulunmuyoruz.

Kanun tasarısı şu gerekçe ile Büyük Millet Meclisine sevkolunmuştur: “8.6.1936 tarihli 3008 sayılı İş kanunuyla toplulukla iş ihtilâflarını halletmek üzere ihdas edilmiş bulunan vilâyet ve yüksek hakem kurul-

1. F. Netter : Notion essentielles de sécurité sociale, Paris 1951, S. 150

ları terekküp tarzları itibarile başka memleketlerde mevcut sistemlerden tamamen ayrıldıkları gibi, o tarihten bu yana vaki tatbikatta da bu terekküp tarzının doğurduğu çeşitli müşküllerle karşı karşıya kalınmıştır. Filhakika kanun vilâyet ve yüksek hakem kurullarını teşkil ederken bu kurumların vazifelerinin her şeyden evvel işçi ve işverenleri çalışma şartları üzerinde birbirine yaklaştırmak olduğunu unutmuş gibidir. Zira bu kurumlar hemen hemen münhasıran işçi ve işverenler dışındaki şahıslardan teşkil edilmiştir. Her ne kadar tarafsız aza namile kurullara ilâve edilen iki azalık mevcut ise de bunların memurlardan veya işçilik ve işverenlik mesleklerinin dışındaki meslekler mensuplarından seçilmesini meneden bir hüküm yoktur. Esasen tatbikatta bu yolda cereyan etmiş ve bu tarafsız azalar da hemen daima avukatlık gibi iş hayatı dışında meslek mensuplarından tayin edilmiştir.

Memleketimizde olduğu gibi mecburî uzlaştırma sistemini veya ihtiyarî tahkim esasını kabul etmiş olan bütün diğer memleketlerde bu hakem kurulları ya bir hakemin veyahut tarafsız bir kimsenin başkanlığında işçi veya iş veren mümessillerinden teşkil edilmişlerdir. Bu suretle o memleketlerde hakem kurulları bir yandan bir nevî ihtisas mahkemeleri mahiyetini almışlar diğer taraftan da ihtilâfları bizzat meslek mensupları mümessillerine hallettirmek gibi uzlaştırma sisteminin ruh ve esasına tamamen uygun birer teşekkül halini iktisap eylemişlerdir.

Hakem Kurullarının tetkik ve hal kararlarına bağhyacakları ihtilâflar kanunlarla tayin ve tesbit edilmiş olan hak ve vazifelerin kabul ve ifasından mütevellit dâvalar olmayıp, ihtilâfların çıktığı yer ve zamanda mevcut iktisadî ve içtimaî hayat şartlarının ve bunlarla alâkalı olarak karşılıklı menfaatlerin ve münasebetlerin tanziminden doğan dâvalardır. Binaenaleyh bu dâvaların bu saydığımız şartlarla bizzat alâkalı kimse-lerin iştirakile hal ve karara bağlanması mantikî ve zururî bir keyfiyet teşkil eder.”

Görülüyor ki Çalışma Bakanlığı bazı şekil ve usul değişiklikleri sayesinde her şeyi halledeceğimiz zehabiyle sistemin esasına dokunmadan bir tadil tasarısı hazırlamıştır. Halbuki yukarıda işaret eylediğimiz üzere hakem kurullarının bugünkü teşekkül tarzlarının değişmesi zaruridir. Sistemin mahiyet ve işleyişini yeniden ve uzak görüşlü bir sosyal politikanın ışığı altında mütalâa etmeden yalnız şekil değişikliği ile tatminkâr neticelerinin elde edilmesi, bizce mümkün olmayacaktır.

6 — Hakem Kurullarının teşekkül tarzlarına verilen yeni şekil nedir?

Evvelâ İl hakem kurullarına temas edelim. Tasarıya göre hakem, kurulu o ildeki iş dâvalarına bakan, yoksa hukuk hakiminin başkanlığında

ikişer işçi ve işveren mümessili ile İl Umumî Meclisi Daimî Encümen azalarının kendi aralarında seçecekleri bir aza, Bölge Çalışma Müdürü veya tevkil edeceği bir iş müfettişinden teşekkül eder. Bu teşekkül tarzı makul ve ailemum diğer memleketlerde kabul edilmiş bulunan teşekkül tarzlarına uygundur.

İl hakem kuruluna iştirak eden işçi mümessilleri o vilâyet dahilinde İş Kanununa tâbi işyerlerinin mümessil işçileri ile işçi teşekkülleri yani sandika başkanlığı tarafından gösterilecek namzetler arasında Çalışma Vekâletince seçilecektir. İş veren Mümessilleri ise işveren teşekküllerinin İş Kanununa tâbi işveren sıfatını haiz olmak şartile gösterecekleri namzetler arasında Vekâletçe seçilir. İl dahilinde işveren teşekkülü yani işveren sendikaları bulunmadığı takdirde namzetler sanayi odasınca ve sanayi odası yoksa ticaret ve sanayi odasınca gösterilir.

Yüksek hakem kuruluna gelince, bu kurul Temyiz Muhakemesi Hukuk, İcra ve İflâs Daireleri Reislerinin kendi aralarından seçecekleri zatın başkanlığında, ikişer işçi ve işveren mümessili ile Çalışma Genel Müdüründen teşekkül eder. Bu teşekkül tarzı üzerinde şu hususları belirtmeden geçemiyecğiz. Sosyal Politikanın ayrı bir bilim ve ihtisas branşı olduğu üzerinde herhalde kimsenin şüphesi yoktur. Hususî bir merak saikasile uğraşılmadığı takdirde Hukuk veya İcra ve İflâs Daireleri reislerinin sosyal politika konularında ihtisas sahibi olmaları bahis konusu değildir. Bir ihtisas yeri olması lâzımgelen Yüksek Hakem Kurulları mevzuunda Çalışma Vekâletinin hangi mülâhazalar dolayısıyla bu keyfiyetten tecahül eylediği bizce kolay anlaşılır bir keyfiyet değildir. Bize öyle geliyor ki yüksek hakem kurulunun başkanlığına normal olarak iktisat ve sosyal politika sahasında ihtisas sahibi bir kimsenin getirilmesi daha müsbet neticeler verir. Saniyen bizim bildiğimize göre tasarının ilk şeklinde Üniversitede sosyal ekonomi okutan bir Profesör veya Doçent yüksek hakem kurulunu teşkil edecek üyeler arasında idi. Sonradan hangi mülâhazalarla bu noktai nazardan dönüldüğünü de tahmin edemiyoruz.

Yüksek Hakem Kurulunca seçilecek işçi ve işveren üyelerinin seçim usulünde de bir anormallik vardır. Şöyleki, işçi mümessilleri il hakem kurullarındaki usule tâbi olarak seçilmekte buna mukabil işveren mümessilleri Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları Ticaret ve sanayi odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Yönetim Kurulunun göstereceği namzetler arasında Çalışma Vekâletince seçilecektir. Anormallik işveren mümessillerinin Odalar Birliğinin göstereceği namzetler arasında seçilmesinde değil işçi mümessillerinin seçilmesi mevzuunda 5018 sayılı İşçi ve İşveren sendikaları ve sendika birlikleri kanun gereğince teşekkül etmiş ve hâlen 200. 000 ve yakın işçiyi temsil etmekte olan Türkiye İşçi

Sendikaları Konfederasyonunun tamamile unutulmuş olmasından ileri gelmektedir. Filhakika normal olarak işçi mümessilleri namzetlerinin de en fazla temsil kabiliyetini haiz bulunmakta olan Konfederasyon tarafından seçilmesi gerekir. Çalışma Vekâletinin Türkiye İşçi sendikaları Konfederasyonunun hususile kollektif iş ihtilâflarının halli mevzuunda işbirliğini sağlamasında bizce fayda vardır. Yeni Çalışma Bakanı Dr. Hayrettin Erkmen'in bahis mevzuu tasarımı yeniden gözden geçirmesi çok faydalı olacaktır.

Tasarımın usul ve teferruata ait hükümlerin üzerinde durmıyacağız.

Fikirlerimizi hülâsa edelim : Kollektif iş ihtilâflarının halli için İş Kanununun derpiş eylediği sistem ve mekanizma kifayetsiz ve bugünkü ileri telekkilerle ahenk halinde değildir. Tadil tasarısında bu ahengi temin etmekten uzaktır. Sistemin değişmesi yani mecburî tahkim yerine itiyarî tahkimin ikâmesi lâzımdır. Binnetice grev hakkının da tanınması gerekmektedir. Yok eğer bugünkü sistemin devamına bir müddet için daha ihtiyaç duyulmakta ise, hakem kurullarını şamil kararlar verebilecek ve fiyat temevvüçlerine ücretleri ayarlayabilecek selâhiyetlerle teçhiz etmek lâzımdır.