

TÜRKİYED'E CEBRİ TAHKİM SİSTEMİ VE TATBİKATI 1939 - 1963

Prof. Dr. Orhan TUNA

I — GİRİŞ :

Türkiyede sosyal kanunların âmir hükümleri dışında mevzuat esaslarına ve çalışma teamüllerine müsteniden meri bulunan iş şartlarını veya bunlarla ilgili tatbik tarz ve usullerini daha uygunlarıyla değiştirmek maksadiyle umumiyetle iş mücadelesi denilen grev ve lokavt vasıtalarının yasaklanmasına mukabil, toplulukla iş uyuşmazlıkları rejimi ihdas edilmiş ve bu rejim cebri bir sisteme bağlanmak suretiyle uzun bir devre, yani 275 Sayılı Kanununun tatbik mevkiine konulduğu 24 Ağustos 1963 tarihine kadar, bazı değişikliklere uğramak, ancak sistemin esprisi daima muhafaza edilmek suretiyle yürürlükte kalmıştır. Bu incelememizde 25 seneyi kavrayan cembrî tahkim rejiminin tahlil ve tenkidini, cembrî tahkim sisteminde safhaların ve tarafların nelerden ve kimlerden ibaret olduğunu, memleketimizde toplulukla iş uyuşmazlıklarının coğrafi dağılışını, işkolları ve kesimler (sektörler) itibarile gösterdiği özellikleri, bu uyuşmazlıklarda sendikalar İl Hakem Kurullarına intikal ettirilen talepler ve bunlar hakkında verilen kararlar, Yüksek Hakem Kuruluna yapılan itirazlar kısaca incelenecek ve bir neticeye varılacaktır.

Toplulukla iş uyuşmazlıklarının tarifini, 1936 tarihli ve 3008 sayılı Türk İş Kanununun 77 inci maddesinde bulmak kabildir. Buna göre, toplulukla iş uyuşmazlığı «meri iş şartlarının hepsi, yahut bir veya bir kaç veya bunların tatbik tarz ve usulleri hakkında her hangi bir iş yerindeki umum işçi sayısının 10 kişiden az olmamak

üzere beşte biri kadar işçi ile işveren arasında çıkan anlaşmazlıktır».

Memleketimizde cebrî tahkim rejiminin karakterini 27 Mayıs 1960 öncesi şartlarında ve teşri ve icra organlarının düşünce tarzlarında aramak ve bulmak kabildir. Gerçekten o devrin hâkim zihniyetine göre, Türkiye gibi modern çalışma münasebetlerinin eşliğinde ve bir sanayi cemiyeti olma yolunda bulunan bir memlekette, grev ve lokavt gibi «zorlayıcı» telâkki edilen vasıtalara hukuken meşruiyet tanınması neticesinde, hususiyle bir lokavt karşısında büyük zararlara maruz kalacak tarafın, ücret karşılığı çalışan sınıf olacağı ve netice itibariyle sosyal adalet açısından telâfisi imkânı olmayan büyük zararlara yol açacağı sağlam bir kanaat olarak belirmiş ve benimsenmişti.

Bu kısa izahlardan anlaşılacağı üzere toplulukla iş uyumsuzluğu, tarafların müşterek menfaatlerinden doğan ve toplu mahiyette olan bir nevi menfaat mücadelesidir. Gerçekten çalışma hayatında merî iş şartlarının değiştirilmesi için işçilerin aralarında birleşerek çıkardıkları toplulukla iş uyumsuzlukları, bir zümrenin hissettiği adaletsiz bir durumun izale ve önlenmesine olduğu kadar, meselelerin içinde bulunan işçilerin zaruret ve ihtiyacını duydukları şart ve usullerin kanun koyucu tarafından nazara alınmasına da vesile teşkil etmiştir.

Diğer taraftan 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanununun tanzim ettiği ve yukarıda bahis konusu edilen «toplulukla iş uyumsuzlukları» rejimindeki «topluluk» terimi, aslında sırf başı boş ve şekilsiz bir topluluk manasına gelmekte, hususiyle 1939-1951 devresinde bu terimle teşkilâtlanmış bir işçi topluluğu kast edilmemekteydi.

Filhakika aşağı yukarı bir çeyrek asır gibi uzun bir devrede çalışma şartlarını tanzim sahasında yürürlükte kalan ve İkinci Cihan Savaşı sonrasında yurdumuzda girişilen demokrasi denemelerine rağmen değiştirilmeyen cebrî tahkim rejiminin, aşağıda ancak bir kısmına temas edebileceğimiz aksaklıklarından dolayı tarafları tatmin edecek şekilde yürümediği, bu uzun devre zarfında yapılan tecrübelerle ortaya çıkmıştır. Gerçekten rejim, çok zaman tarafları usandıracak derecede geç ve güç işlemiş, uyumsuzluğun çıktığı tarih ile karar tarihi arasındaki uzun zaman fasılası, iktisadî ve sosyal hayatın süratle değişen şartları ve bu şartların elâstikliği ile hiç bir zaman telif edilememiştir. Hatta tahkim makamla-

rina intikal eden öyle toplu iş uyuşmazlıkları olmuştur ki, bu uyuşmazlıklar yüksek hakem kurulunun kararına bağlandığı tarihte, ya esasen mevsimlik ve muvakkat mahiyette olan işyeri kapanmış yahut buranın şehirleşmemiş bulunan işçileri köylerine dağılmış ve netice itibariyle uyuşmazlığın çıkarılmasından beklenen netice hasıl olamamıştır. İş yerinin sürekli, işçilerin de aynı şehrin devamlı sakinlerinden oldukları kabul edilse dahi, bazı hallerde işverenlerin uyuşmazlığı çıkarmış olan işçileri, aynı uyuşmazlığın karara bağlanması arifesinde türlü vesilelerle işyerinden uzaklaştırdıkları bir çok hâdiselerle sabit olmuştur.

Çünkü bu meselelerle ilgili iş hukuku mevzuatı hükümleri, uzlaştırma ve tahkim müesseseleri ve rejimleri için ücretlerle fiyatlar arasında bir ahenk ve muvazene teminine hizmet edecek, bütün memlekete şamil umumî bir ücret reformu yapacak, geçim indeksleriyle ücret gelişmelerini ayarlayacak ve bu ayarlamayı uzun bir devre için idare ve idame edecek, yahut ücret artışlarıyla prodüktivite arasında bir illiyet rabitası ve bir intibak kuracak geniş, sağlam, değişmez prensipler ve kaideler koymak şöyle dursun, içtihatlar ve kararlar için umumî mahiyette dahi olsa normlar ve prensipler vaz etmemiştir. Bundan dolayı uzlaştırma ve tahkim usulleri ve bu usülleri ve bu usüllere dayanan kararlar, çok hallerde indî olmuş, verilen kararlar arasında memleket, hatta vilâyet ölçüsünde bir ahenk ve tecanüz temin edilememiştir. Bundan dolayı meselâ İstanbul İl Hakem Kurulu mevzuatındaki prensip ve kaideler boşluğunu doldurmak ve bu suretle kararlar arasında adalet, tecanüz ve devamlılık temini gibi zaruretlerden hareket ederek tahkim işleriyle alâkalı olmak üzere on yedi adet prensip vaz etmiştir.

Bundan başka bir iki il hariç, bu heyetlerde vazife görecektir ih-tisas sahibi elemanlar da bulunamamıştır. Binaenaleyh yirmi beş yıllık uzunca bir devre zarfında işçilerimizin alın yazılarının tayini selâhiyet ve vazifesinin, diğer bütün medenî memleketlerin aksine olarak, bizzat kendi meslek teşekküllerinden alarak ahenksiz çalışan, çok zaman indî ve birbiriyle rabita halinde bulunmayan kararlar veren, geç ve güç harekete gelen bu mekanizmaya verilmesi, maksadı temin etmediği mübalağaya düşmeden söylenebilir. Öte yandan iş ve ücret istatistiklerine, emek piyasasının hızlı dalgalanmalarını takip edecek cihaz ve organlara sahip olmadan çalışan böyle bir uzlaştırma ve tahkim rejimine bel bağlanmak suretiyle uzun bir müddet iş mücadelesi yasakları devam ettirilmiş-

tir. Hülâsa 1963-1964 öncesinde memleketimizde cebri tahkim sistemi iktisadî hayatın serbest kuvvetleri arasındaki pazarlık ve çekişmeyi muvazene haline getirecek ve emek piyasasının dinamizmini takip edecek vasıflardan büyük ölçüde mahrum kalmış, bir kelime ile hususiyle 1958 yılına kadar işveren ve işçi temsilcilerinin katılmadığı kanunla kurulmuş resmî bir organ, tarafları bağlayıcı kararlar yetkisine sahip bulunmuştur.

Diğer taraftan eski uzlaştırma ve tahkim mevzuatı toplulukla iş uyuşmazlıklarının ancak işyeri seviyesinde doğabileceğini kabul etmiş ve iş kolu seviyesinde bir kolektif ihtilâfa prensip itibariyle imkân vermemiş bulunduğu için, bu devrede işveren sendikalarının, diğer sebepler arasında, hareketsiz ve kısır kalmasına, hatta hiç doğmamasına yol açıldığı gibi, aynı prensip, büyük illerde mevcut binler, hatta on binlerle iş yerinde doğabilecek kolektif ihtilâfları tahkim edecek kapasitede cihazlandırılmış hakem kurulları mevcut olmadığından, uyuşmazlıkların ancak mahdut sayıda ve büyük işyerlerine inhisar etmesine yol açmış ve netice itibariyle işyerlerinde çalışma şartları bakımından bir yaklaşma ve intibak temini mümkün olamamıştır.

Ashında bu rejimin Türkiyede işçi ve işverenlere ait sendikacılık hareketlerinin gelişmesi üzerinde gözde büyütülecek bir tesir yapmadığını söylemek kabildir. Zira 1936 tarihli Türk İş Kanununun tanzim ettiği «toplulukla iş uyuşmazlıkları» rejimindeki «topluluk» tabiri, yukarıda da işaret edildiği gibi, sırf sayıca ve şekilsiz bir topluluktan mürekkep bulunduğundan, 1951 sonrasında bu vasıftaki bir topluluktan sendikacılık hareketlerinin kuvveti veya zaafı hususunda kesin bir hüküm çıkarmamak doğru olur.

II — 25 SENEYİ KAVRIYAN CEBRİ TAHKİM REJİMİNİN TAHLİL VE TENKİDİ :

Memleketimizde toplulukla iş uyuşmazlıkları rejimi 1939 yılında tatbik sahasına intikal etmiştir. Gerçi bu mesele ile ilgili hususları ve hükümleri ihtiva eden ve 1936 da neşredilen Türk İş Kanunu, 1937 senesinde, yani neşri tarihinden bir yıl sonra yürürlüğe girmiş ise de, toplulukla iş uyuşmazlıkları hakkındaki kanun hükümlerinin, mevzuat ve müessese ile alakalı bazı hazırlıkların

tamamlanması mecburiyeti karşısında 1939 dan itibaren meriyete konulması kararlaştırılmıştır¹.

1939 yılından, toplu iş sözleşmesi düzeninin, yürürlüğe girdiği 1963 yılı ortalarına kadar (18 Temmuz 1963), yani aşağı yukarı 25 yıl içinde, memleketimizde Yüksek Hakem Kuruluna intikal eden toplulukla iş uyuşmazlıklarının toplamı 1453 adettir. Gergi bu yıllara ait olmak üzere resmî gazetelerden elde ettiğimiz rakam daha yüksek bir seviyede ise de, bunlardan bir kısmının aynı uyuşmazlık hakkında usule ait bazı kararlara inhisar ettiği anlaşıldığından, tekerrüre meydan vermemek maksadiyle, Yüksek Hakem Kurulunun, uyuşmazlığın aslı ile alâkalı olmayıp, sırf usûl meselesiyle ilgili bu kabil kararları dikkate alınmamıştır.

Diğer taraftan bu 25 yıl içinde Türkiye'de sanayi hayatında doğan toplulukla iş uyuşmazlıklarının sadece 1453 rakkamından ibaret olmadığı da aşikârdır. Aslında bu rakkamın, büyük bir ihtimalle çok üstünde toplulukla iş uyuşmazlığı çıkmış, ancak ilgili mevzuat hükümlerine göre, İl Hakem Kurullarının uyuşmazlıklar hakkında verdiği kararlara taraflardan biri veya diğeri, yahut her iki tarafca her hangi bir itiraz vaki olmadığından, bahis konusu İl Hakem Kurulları kararları kesinleşmiş, diğer bir ifade ile bütün ihtilâflar Yüksek Hakem Kuruluna intikal etmemiş ve netice itibariyle 1453 rakkamını tahlile tâbi tutmak mecburiyeti hasıl olmuştur.

Hatta işyerleri seviyesinde çıkan, fakat tahkim safhası öncesinde, yani uzlaştırma veya kesin uzlaştırma safhalarında bir hal şekline bağlanan toplulukla iş uyuşmazlıkları da göz önüne alındığı taktirde, 1963 öncesinde umum ihtilâf sayısının, bahis konusu edilen 1453 rakkamının çok daha üstünde bulunduğu kendiliğinden anlaşılır. Ancak gerek bu meselelerle ilgili bilgileri, gerek 25 yılı bulan bahis konusu devre zarfında bütün Türkiye'de İl Hakem Ku-

1) 1936 tarihli ve 3008 sayılı Türk İş Kanununun 76 ıncı maddesi: «İş ihtilâflarının halli için aşağıdaki maddelerde yazılı olan uzlaştırma ve tahkim usûllerine dair hükümler, bu Kanunun mer'iyete girdiği günden itibaren bir yıl sonra tatbik edilir (Bu müddetler ikişer yıla çıkarılmıştır. 3516 Sayılı Kanun) Kanunun mer'iyet gününe kadar her hangi bir işyerinde mer'i bulunan umumî veya hüsusi iş şartları ve bunların tatbik tarz ve usûlleri işbu bir yıllık müddet içinde (iki yıl), gerek işverenler ve gerek işçiler tarafından, ancak kendi aralarında anlaşma yoluyla değiştirilebilir.»

rullarına intikal eden toplulukla iş uyuşmazlıklarının sayısını, Bölge Çalışma Müdürlüklerinde elverişli ve işe yarar dosya ve arşiv teşkilâtının kurulamamış olmasından dolayı, bütün gayretlerimize rağmen temin edemediğimiz gibi, İl Hakem Kurullarına intikal eden toplulukla iş uyuşmazlıklarından yüzde kaçının vaki itiraz neticesinde Yüksek Hakem Kuruluna sunulduğun kesin olarak belirtmek de kabil olamamıştır. Bu arada sırf İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğünde, sadece bu İle ve meselemizle ilgili bazı rakkamlar bulunabilmiştir. Bu rakkamlar da ancak 3.5 yıllık bir devreyi kavramaktadır.

1960 yılından sonra (1960 yılı dahil) İstanbul'da çıkan 460 toplulukla iş uyuşmazlığından % 9.13 ü uzlaştırma veya kesin uzlaştırma safhalarında, % 20.87 si İl Hakem Kurulunda neticelenmiş, % 70 i ise Yüksek Hakem Kuruluna intikal etmiştir. Ancak 1963 yılına ait rakkamlar yeni düzen senenin aşağı yukarı ikinci yarısında işlemeğe başladığından dolayı dikkate alınmadığı taktirde, İstanbul'da çıkan toplulukla iş uyuşmazlıklarının yaklaşık olarak % 7 si uzlaştırma veya kesin uzlaştırma yoluyla neticelenmiş, % 20 si İl Hakem Kurulunda kesinleşmiş, % 73 ü ise Yüksek Hakem Kuruluna intikal etmiştir, denilebilir.

III — SAFHALAR VE TARAFLAR :

Önce 1939 yılından başlayıp 1963 ortalarında (18 Temmuz 1963) biten 25 senelik tatbikatın, iki devreye ayrılmak suretiyle tetkik edilmesi icabeder. Bu ayırım; ihtilâfı çıkaran işçilere aracılık etme bakımından, yani taraf olma durumu itibariyle yapmak, uyuşmazlık rakkamlarının kesafet arz edip etmediği yıllar ve bu yılların toplandığı devreleri izah etmek için zarurî görülmüştür. Filhakika birinci devrede kanun vazıı, o tarihlerde memleketimizde sendikaların doğmamış ve kurulmamış bulunduğunu dikkate almakta, hatta daha sonraları, yani 1946 da sınıf esasına dayanan cemiyetlerin teşekkülüne imkân veren 1938 tarihli Cemiyetler Kanunundaki değişikliğe ve 1947 senesinde İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanunun yürürlüğe girmiş ve tatbikatta bir çok işçi cemiyet ve sendikalarının faaliyete geçmiş bulunmasına rağmen, cemiyetlere ve sendikalara toplulukla iş uyuşmazlıklarında aracı olmak; yani taraf teşkil etmek yetkisinin kanunen tanınmamış olmasını göz önünde tutmak suretiyle, sade-

ce kanun hükümleri gereğince işyerlerinde seçilen işçi temsilcilerini uyuşmazlıklarda aracı olarak kabul etmiştir.

Filhakika daha önce Sendikalar Kanununun 4 üncü maddesinin B fıkrası hükmüne göre, sendikaların «iş ihtilâflarında yetkili hakem kurullarına v.s. mercilere ihtilâfın konusu hakkında mü-talea bildirmek ve hal şekli hakkında istekte bulunmak» selâhiyetleri mevcut bulunmakta idi ise de, bunu ihtilâflarda sendikalar'a verilmiş faal bir rol olarak kabul etmek mümkün değildir.

Bu itibarla mer'i bulunan bu hükme göre, sendikaların gerek işveren, gerek işçiler tarafından çıkarılmış ihtilâflar hakkında yetkili mercilere veya Hakem Kurullarına uyuşmazlığın mevzuuna ait açıklamalarda bulunmaları veya Hakem Kurullarınca karara bağlanacak ihtilâflarda kendi cephesinden görüşlerini izah etmeleri kabildi. Bu şekilde faal bir rol oynamaksızın, sadece bir mü-talea bildirmekten ileri gitmeyen sendikalara, 5518 sayılı Kanunla kabul edilen en mühim yetki, toplulukla iş ihtilâfı çıkarmak ve çıkmış olan toplulukla iş ihtilâflarında aracılık etmek hak ve selâhiyetinin tanınmasıdır. Artık bu hallerde sendikalar aktif rollerini iktisap ederek ihtilâflarda taraf teşkil etmişler ve dâvalarını bizzat vaz ve müdafaa hakkına sahip bulunmuşlardır. Buna karşı uyuşmazlıkların işyeri seviyesinde doğmak mecburiyetinde bulunması kanunî bir zaruret olduğundan, 1947 yılından sonra işveren sendikalarının bu hususta her hangi bir role sahip bulunmadıkları tabii ve aşikârdır. Ayrıca bahis konusu birinci devrede toplulukla iş uyuşmazlıklarında aracılık eden temsilci işçilerin iş akidlerinin, bunların işverenlerince feshi ihbarı bakımından, her hangi bir kanunî himayeye mazhar bulunmadıklarını da unutmamak lâzımdır.

Gerçekten İş Kanununun yeni tatbik edildiği ve işverenlerce işçi meseleleri üzerinde henüz derinliğine düşünmeğe başlanmadığı devirlerde, işçi temsilcilerinin işçilere taalluk eden meseleleri işverenlerle müzakere ve münakaşa etmek için karşılaştıkları tehlike ve sıkıntıları tasavvur etmek zor olmasa gerekir. Zira 5518 sayılı Kanunla himaye edilmemiş oldukları devrede, işçi mümessilleri alâkâde birer işçi durumunda idiler. Bunların işlerine nihayet verilebilmesi için işverenin kendilerine herhangi bir kusur atfetmesine lüzum olmadığı gibi, İş Kanununun 15. maddesine göre de ihbarda bulunmak suretiyle işlerine son verilmesi her zaman mümkündü. Bu taktirde işçi mümessillerinin alâkalı mercilere müracaat ederek mümessilik vazifesini yaparken işverenin bun-

dan muğber olması neticesinde hizmetine son verildiği yolunda bir hak iddia etmesi ve müracaatın müsbet bir sonuca bağlanması, tabii olarak kabil değildir.

Şu halde yukarıda kısaca belirttiğimiz faktörler dikkate alınmadan, birinci safhanın bariz hususiyetlerini anlamak ve uyuşmazlıkların niçin ikinci devrede kesif bir durum arz ettiklerini izah etmek müşküldür.

Nitekim 1939 ilâ 1950 (1950 dahil) yıllarını kavriyan birinci devrede Yüksek Hakem Kuruluna intikal eden toplam iş uyuşmazlıkları sayısının sadece 41 den ibaret bulunduğu, 1939 da 1, 1941 de 1, 1942 de 1, 1943 de 1, 1946 da 5, 1947 de 7, 1948 de 4; 1949 da ve 1950 de ise 14 ihtilâfın Yüksek Hakem Kuruluna intikal ettiği, buna karşı 1940, 1944 ve 1945 yıllarında Yüksek Hakem Kuruluna intikal eden hiçbir toplulukla iş uyuşmazlığının bulunmadığı yapılan incelemeden anlaşılmıştır. Bunun sebeplerini bir taraftan, yukarda da işaret ettiğimiz gibi, bu devrede toplulukla iş uyuşmazlıklarının yükünü taşıyan işçi temsilcilerinin, akdin feshi ihbarı bakımından hiçbir kanunî teminata mücehhez bulunmamaları, diğer taraftan 1947 tarihli Sendikalar Kanununa rağmen, işçi sendikalarının toplulukla iş uyuşmazlıklarına aracı ve taraf olma bakımından her hangi bir kanunî hakka sahip olmamaları teşkil etmektedir².

Halbuki 1951 ilâ 1963 yıllarını kavriyan ikinci devrenin karakteri büyük ölçüde değişiktir. Filhakika 25 Ocak 1950 tarihinde Türk İş Kanununun bazı hükümleri değiştirilmiş ve yapılan bu değişikliğe göre bir taraftan işçi temsilcilerine akdin işveren tarafından feshi hallerinde Hakem Kurulları nezdinde bu kararlara karşı itiraz hakkı tanınmış, diğer taraftan işçi sendikalarına toplulukla iş uyuşmazlıklarında aracı ve taraf olma yetkisi verilmiştir. Bu kabil

2) 1936 tarihli Türk İş Kanununun meselemizle ilgili tadili Ocak 1950 tarihinde yapılmış ise de, İş Uyuşmazlıklarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğü, İş Kanununun muaddel 78 ve 89 uncu maddelerine dayanılarak Bakanlar Kurulunun 30.11.1951 tarihli ve 3/14072 sayılı Kararnamesi ile yürürlüğe konmuş (Resmî Gazete 12.1.1952 sayı 8006) ve 87 inci madde hükümlerine dayanılarak 11.3.1939 tarihli ve 2/10565 sayılı Kararname ile yürürlüğe konulmuş bulunan «İş İhtilâflarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi» ile 21.2.1951 tarihli ve 3/12544 sayılı Kararname ile yürürlüğe konulmuş olan İş İhtilâflarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğü'nün 62 inci maddesinin değiştirilmesi hakkındaki Tüzük yürürlükten kaldırılmıştır.

imtiyazlar ve haklar 1951 yılından itibaren Türkiye'de toplulukla iş uyuşmazlıklarının sayısını ehemmiyetli şekilde arttırırken, ayrıca bu kabil uyuşmazlıkların tertiplenmesi yükünün zamanla ihtilâflı işverenle umumiyetle akdi münasebet içinde bulunmayan kim-selerden mürekkep bir organ olmak sıfatıyla işçi temsilcilerinden, büyük ölçüde sendikalara kaymasına yol açmıştır.

İşçi sendikalarına tanınan bu yetkilerin, toplulukla iş uyuşmazlıklarında aracı veya taraf olma bakımından önemini daha açık şekilde anlatabilmek için, şu rakkamlara göz gezdirmekte fayda vardır: 1947 tarihli Sendikalar Kanununun 4 üncü maddesinin B fıkrasıyla tanınan selâhiyete dayanarak, İstanbul Bölgesinde 1953 yılında ancak bir işçi ve bir işveren sendikasının uyuşmazlıklar hakkında mütalea bildirmesine karşı aynı yıl içinde sendikaların 89 toplulukla iş ihtilâfından 72 sini tertiplediklerini dikkate alırsak, 5518 sayılı Kanunla verilen yetki ile sendikaların son senelerde işçi dâvalarında iktisap ettikleri faal rolün ehemmiyeti bütün açıklığı ile ortaya çıkar.

Nitekim 1939 - 1951 yılları arasındaki 15 yıllık devrede Yüksek Hakem Kuruluna intikal etmiş bulunan ihtilaflar 1453 uyuşmazlığın mikdar olarak sadece 41 ini, nisbî olarak % 2.82 sini teşkil etmesine mukabil, 13 senelik ikinci devrede Yüksek Hakem Kuruluna intikal eden uyuşmazlıklar toplam 1453 ihtilâfın mikdar olarak 1412 sini, nisbî olarak % 97.18 sini kavramaktadır.

IV — UYUŞMAZLIKLARIN MEKAN BAKIMINDAN DAĞILIŞI :

Sözü edilen devrede, Yüksek Hakem Kuruluna intikal eden toplulukla iş uyuşmazlıklarının büyük çoğunluğunun aşağıda gösterilen beş bölgede toplandığı görülmüştür.

	<i>Ihtilâf sayısı</i>	<i>Genel toplama göre % sı</i>
Adana (İçel, Hatay)	126	8.67
Ankara (Kastamonu, Çankırı)	81	5.57
Bursa (Bilecik)	58	3.99
İstanbul (Tekirdağ)	633	45.56
İzmir (Manisa)	218	15.67
	1116	77.46

Türkiye'de 25 yıl içinde Yüksek Hakem Kuruluna intikal eden toplulukla iş uyuşmazlıklarının % 77.46 sı yukarıda gösterilen 5 bölgede çıkmıştır. Ayrıca bunun da % 56.82 si İstanbul, % 19.49 u İzmir, % 11.26 sı Adana, % 7.24 ü Ankara, % 5.18 Bursa bölgesine aittir. Yine memleketimizde 25 yıllık sürede Yüksek Hakem Kuruluna intikal eden 1453 uyuşmazlığın % 45.56 sinin İstanbul, % 15.67 sinin İzmir, % 8.87 sinin Adana, % 5.57 sinin Ankara, % 3.99 unun ise Bursa bölgelerine dağıldığı anlaşılmıştır.

Yukarıda sayılan 5 bölgenin dışında kalan bütün bölgelerdeki uyuşmazlıklar sayısı, toplam ihtilâf sayısının % 22,54 ünü teşkil etmektedir. Ayrıca devlet fabrikalarının memleketin çeşitli bölgelerine dağıldığı ve uyuşmazlık sayısının bu bölgelerde yüksek nisbetlere ulaştığı görülmektedir. Nitekim Sakarya'da 42, Samsun'da 39, Kocaeli'nde 34, Balıkesir'de ise 25 adet toplulukla iş uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kuruluna intikal etmiştir.

V — UYUŞMAZLIKLARIN KESİMLER VE İŞKOLLARI İTİBARIYLA TETKİKİ :

Toplu iş uyuşmazlıklarının % 64 kadarı imalât sektöründe çıkmıştır. Bu yüksek nisbet şüphesiz imalât sanayiinde işletme ve işçi sayısının esasen fazla oluşundan ileri gelmektedir. Diğer bir deyişle, nisbet tek başına imalât sektöründe diğer sektörler nazaran daha fazla ihtilâf çıkma temayülünün mevcut olduğu anlamına gelmemektedir. Bununla beraber imalât sektöründe işçileri daha çok ihtilâf çıkarmaya sevkeden başka bazı sebepler mevcut olabilir. Özellikle bu sektördeki işçilerin daha devamlı, şuurlu ve birlikte harekete mütemayil olmaları akla gelebilir. Yine sendikacılığın bu sektörde daha yaygın ve kuvvetli olduğu düşünülebilir.

Bilindiği gibi, mecburî tahkim sisteminin carî olduğu devirde de, ihtilâfların büyük kısmı, işçi temsilcileri tarafından değil, sendikalar tarafından çıkarılmaktaydı. Ancak, bu çeşit bir izah tarzı spekülâtif bir tahlil olmaktan öteye gidemediğine göre yalnızca imalât sektöründeki toplulukla iş uyuşmazlıklarının mutlâk olarak fazlalığı üzerinde durmak ve 1963 sonrası devrede de aynı temayülün görülüp görülmediğini incelemek gerekir. Esas itibariyle iş uyuşmazlıklarının kaynağını zaten imalât sanayiî işçilerinin temsil ettiğini unutmamalıdır.

Çıkarılan ve Yüksek Hakem Kurulu'na intikal eden toplulukla iş uyuşmazlıklarının nisbeti bakımından hizmet sektörü ikinci,

nakliyat üçüncü ve istihraç dördüncü sırayı işgal etmektedir. Bunlara ait nisbetler % 14.04, % 10.21 ve % 7.44'dür. Görüldüğü gibi, imalâta ait nisbet ile bu sektörlerle ait nisbetler arasındaki fark büyüktür. Dolayısıyla, imalât sektörünün birinci sırayı işgal etmesinde sadece çalışan işçi ve işletme sayısının fazlalığı değil, yukarıda zikrettiğimiz sebepler de rol oynamış olsa gerektir.

Tarım sektöründe çıkmış ihtilâfların sayısı (temyiz edilenler dikkate alınmak şartıyla) çok azdır. Tarım sektörünün toplu sözleşme düzeninde dahi en az teşkilâtlanmış sektör olduğunu düşünürsek bu yadırganacak bir netice değildir.

Diğer taraftan, toplulukla iş uyuşmazlıklarının % 56 kadarı kamu kesiminde, yaklaşık olarak % 44 ü özel kesimde çıkarılmıştır.

Kamu kesiminde daha az sayıda işletme mevcut olduğu halde, çıkarılan ve Yüksek Hakem Kurulu'na intikal ettirilen uyuşmazlıkların daha yüksek bir nisbetinin bu kesime isabet etmesi manidardır. Gerçekten, 1963'den sonraki toplu pazarlık düzenimizde de kamu sektörü birçok yönlerden özel sektörün önünde yer almaktadır. Gerek kamu gerekse özel sektörde daha çok sendikalar ihtilâf çıkartmıştır. Fakat kamu sektöründe ihtilâf çıkararak sendika sayısı özel sektördeki sendika sayısının iki katına yakın olduğu halde, işçi mümessilleri tarafından çıkarılan ihtilâftan daha azdır.

Bu durumu kamu sektöründe sevk ve idare cihazlarının işçilere karşı daha anlayışlı ve müsamahalı oluşuyla izah edebiliriz. Bunun aksi, yani daha fazla ihtilâf çıkarılmış olduğu için bu sektörde işçi-işveren ilişkilerinin daha düzensiz ve kötü olduğunu zannetmek herhalde hatâlıdır. Çünkü kamu sektörünün ücret ve sosyal yardım politikasıyla özel sektöre nazaran daha ilerici bir mahiyet taşıdığı birçok müşahadelerle doğrulanmış bir gerçektir. Bu gerçek en azından 1963'e kadarki dönem için geçerli idi.

1963 sonrası toplu pazarlık düzeninde de yukarıda belirttiğimiz gibi, kamu kesimi kendisinden daha kolay tâviz koparılabilen ve genellikle daha anlayışlı ve ilerici bir personel politikasına sahip işletmeleriyle temayüz etmiştir. Ancak, gerek kamu teşebbüslerinin toplu pazarlıkta verebilecekleri tâvizlerin limitine yaklaşmaları, gerek özel teşebbüslerde daha modern ve anlayışlı idarecilerin çoğalması ve bilhassa toplu sözleşme düzeninin zorlayıcı vasfı sonuncudadır ki, iki kesim arasındaki bu fark azalıp hattâ tamamen yok olabilir. Böylece 1963 öncesi dönemde kamu ve özel kesim arasında sendikacılık ve personel politikası bakımından mev-

cut söz konusu farklar, 1963 sonrası devrede muhtemelen ortadan kalkabilir.

VI — TALEPLER VE KARARLAR :

Sendikalar veya işçi mümessilleri tarafından İl Hakem Kurullarına intikal ettirilen taleplerin ağırlık merkezini ücret artışları teşkil etmiştir. Toplu sözleşme döneminde de devam eden bu temayülü normal kabul etmek gerekir. Bütün taleplerin % 63.4'nü kaplıyan ücret artışı talebi, gerçekte, müşterek talepler de dikkate alındığı zaman % 95 nisbetine ulaşmaktadır. Kaldiki sosyal yardımın da bir kısmının hukuken ücret unsuru sayılması bir kısmının ise direkt ücret unsuru sayılmasa dahi işçinin hayat standardına katkıda bulunan bir faktör olması dikkate alındığında, bu nisbeti daha yüksek kabul edebiliriz. Bu sebeple hemen bütün taleplerin işçi gelirinini arttırılması istikâmetinde olduğunu söylemek yanlış değildir.

Sendikalaşma hakkının bir çok bakımlardan mahdut ve sendikal faaliyetlerin keyfi olarak önlenmesinin mümkün olduğunu düşünürsek, 1963 öncesinde İl Hakem Kurullarından büyük çoğunlukla sadece ücret talebinde bulunulmasının sebebi anlaşılabilir.

Diğer taraftan % 50 - 60 arasında zam isteği en başta gelmektedir. % 50'den fazla zam talebi bütün taleplerin % 56'sını teşkil etmektedir. % 30'dan az zam talebi ise % 4 oranını dahi bulmaktadır.

Fazla zam istemekte, işçi mümessilleri sendikalardan daha ileri gitmişlerdir. Meselâ % 60'dan fazla zam talebi işçi mümessilleri ihtilâfları içinde % 25'e yakın pay işgal ederken, sendikaların çıkarttığı, temyiz edilmiş ihtilâflar içinde ancak % 10 kadar pay işgal etmektedir. % 50-59 arasındaki zam talepleri ise büyük çoğunlukla sendikalardan gelmiştir. Nitekim sendika taleplerinin yarısı bu nisbetler arasında, işçi mümessilli taleplerinin ise 1/3'ü bu nisbetler arasında zammı öngörmektedir.

Buradan çıkarılabilecek netice muhtemel olarak, İl Hakem Kurullarının ücret ve sosyal yardım taleplerini haklı bulmasıdır. Ne kadar karardan ne kadarının temyiz edildiğini bilmemekle beraber yaptığımız soruşturmalar ve eski yıllara ait rakamlar bize kararların büyük çoğunluğunun temyiz edildiğini göstermiştir. O halde İl Hakem Kurulları sendikaları veya işçi mümessillerini da-

ha doğrusu işçi tarafını ne kadar haklı bulursa bulsun tatmin etmemiştir. İşçilerin gerçekten fazla istediğini, İl Hakem Kurullarının da taleplerin bir hayli altına düşen kararlar verdiğini görmekteyiz.

Talep edilen ücret artışları çok büyük çoğunlukla % 30'un üstünde olmasına rağmen, İl Hakem Kurulları ekseriyetle % 20'nin altında zam kararı almıştır.

Diğer taraftan Yüksek Hakem Kurulu İl Hakem Kurullarının kararları üzerinde büyük değişiklikler yapmıştır. Bu değişikliklerin bir kısmı kararı ve talebi tamamen red şeklinde tezahür ederken, bir kısmı da yapılan zammı arttırmak şeklinde olmuştur.

Gerek tarafların gerekse karar organlarının esas itibarıyla temayül ettiği zam şekli nisbî zamdır. Taleplerle kesin kararlar arasında çok büyük fark oluşu karşısında tarafların, bilhassa sendikalar ve işçilerin ne derece tatmin oldukları tahkiki güç bir mesele olarak ortaya çıkmaktadır.

VII — YÜKSEK HAKEM KURULUNDA İTİRAZLARIN GEREKÇESİ :

A — İşçi Tarafının İtiraz Gerekçesi:

İşçi tarafından da en başta gelen itiraz gerekçesi İl Hakem Kurulunca yapılan zammın az veya yetersiz oluşudur. Aynı gruba sokulması mümkün olmakla beraber, mukayeseli bir mahiyet arzeden emsaline nazaran, mahalline nazaran, görülen işe veya işçinin vasfına nazaran düşük olması şeklinde ifade edilmiş gerekçeler ikinci sırada sayılabilir. Sosyal yardımın yapılmaması ve ücret dışı taleplere de şâmil bazı gerekçeler aynı zamanda ücret zammının da kısmen gerekçesini teşkil etmektedirler. Bazı kararlarda ise itiraz gerekçesi belirtilmemiş veya resmî gazetede neşredilmemiştir.

Diğer taraftan işçi tarafının itirazlarını işçi sendikası ve işçi mümessillerine ait olmak üzere ayrı, ayrı incelediğimiz zaman belli başlı enteresan noktalar olarak şu hususları zikredebiliriz: Ücret dışı talepleri de kavrayan hususlarda sendikalar «taleplerinin haklı» olduğu gerekçesini daha büyük nisbette kullanmışlardır. Buna karşılık «işlerin ağırlığı» nı gerekçe olarak daha çok işçi mümessilleri ileri sürmüşlerdir.

İşçi sendikaları İl Hakem Kurulu kararlarının daha düşük bir nisbete tekabül eden kısımda tatmin olmuş (1/6) ve çoğunda temyiz için işverenden önce davranmamıştır. İşçi mümessillerince çıkarılmış ihtilâflarda ise aşağı yukarı 1/3 oranında mümessiller tatmin olmuştur.

B — İşveren Tarafının İtiraz Gerekçesi :

Gerekçelerden bazıları ücret dışı taleplerle ilgili kararlar içindir. Statüyü bozmuştur, gerekçesi ile diğer gruba giren gerekçeler için de bu tip ücret dışı taleplere ait itiraz sebepleri yer almaktadır. Hattâ sosyal yardımla ilgili gerekçeye dayanan bir çok itiraz da bu cümledendir. Diğer itiraz sebeplerinin başında, görüldüğü gibi, «evvelce zam yapılmıştır» gerekçesi yer almaktadır. Toplu sözleşme düzeninden önceki dönemde işverenlerin bu gerekçeye dayanarak itirazda bulunmaları çok önemlidir. Zira ne zaman ne kadar zam yapılacağını tarafların beraberce kararlaştırmamış olmaları ve toplu sözleşme yaparak bunları beraberce tespit ve tayin etmemiş bulunmaları böyle bir gerekçeye dayanmak imkânını vermektedir. Evvelce zam yapılmış olabilir amma, mühim olan bu zammın tarihini ve miktarını beraberce tayin etmektir. Aksi hâlde dün zam yapılmış olsa bile bugün zam istemek pek alâ haklı olabilir. Yahut iki sene evvel zam yapılmış olması bu günkü zam talebinin ne haklı ne de haksız olduğunu göstermez. Sanayide barışın sağlanmasında toplu sözleşmenin mühim rolünü de işte burada aramak gerekir.

Diğer taraftan özel sektör işverenleri ile kamu sektörü işverenleri arasında ileri sürülen gerekçeler bakımından bazı enteresan farklar olduğu müşahade edilmektedir. Filhakika statüyü bozma ve sosyal yardım yapıldığı gibi sebepler âmme sektöründe en mühim itiraz gerekçeleri iken, özel sektörde ücretlerin yüksekliği, uygunluğu, zarar ve malî güç zayıflığı gibi gerekçeler önde gelmektedir.

VIII — SONUÇ :

Hülasa ve netice itibarile bilhassa İkinci Cihan Harbi sonrasında sanayi hayatında çalışma sulh ve sükûnunun kollektif akislerin 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 akid sadece taraflar arasındaki çetin menfaat mücadelesinin bir tezahürü olarak değil, bilâkis bu nevi bir sözleşmenin modern cemiyetlerde bir sosyal nizam vasıtası ve tanzim edici bir âlet telâkki edilmeğe başlanmış bulunmasının da rolü büyüktür. Filhakika kollektif münasebetler sistemi mevzuat ve idare gibi, âmme mekanizmasının tamamıyla yerini almak değilse, 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. Aslında böyle bir davranış bir resmî merciin delâletiyle, mecburî tahkim rejimi şeklinde çok defa teşvik ve telkin edilmiş bulunmaktadır. Bilindiği gibi, Almanya bu sistemi Birinci Cihan Harbi yıllarında tatbik etmiştir. Ancak mevzubahis sistem, hakim fikir ve telâkkilere göre, pratikte bilhassa iyi neticeler vermemiş ve bu arada meselâ İsviçre hukuk anlayışı ile de asla kabili telif bulunmamıştır. Nitekim İsviçre'de olduğu gibi, Almanya ve diğer bazı Garp memleketlerinde de çalışanların ve çalıştıranların çoğunluğu böyle cebri bir sistemi prensip itibariyle red etmektedir. Niçin? Çünkü mevcut menfaat tezdad ve ihtilâflarının, bizzat bu tezdad ve ihtilâfların içinde bulunmayan bir merci ve makamın alacağı bir kararla ortadan kaldırılabileceğine hiç kimse inanmamaktadır. Gerçekten mer'î hukuk kaidelerinin istimâl, tefsir ve teşrihi hususunda fikir yürütmek, lehte veya aleyhte mütalea beyan eylemek mümkündür. Hatta kendi çalışma şartlarıyla mutabakat halinde olup olmadığı hususunda bir kimse fikir, düşünce ve kanaatini izhar ve bunlar hakkında kuvvetli mucip sebepler de ileri sürülebilir. Ancak tarafları böyle bir kanaate 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 mecburî bir mahiyet alması her halde istisnâî bir hal olarak mutalea edilmeli ve ancak sosyal bakımdan âcil, vahim fevkalâde hallerin doğmasına yol açan kollektif iş uyuşmazlıklarının başlamasına veya devamına inhisar ettirilmelidir. Bu kabil istisnâî haller ve hadiseler esasen sosyal hukuk devletinin umumî prensiplerine de uygun düşmektedir. Zira «sosyal hukuk devleti prensibi» kendi kendini idare hürriyetinin hudutsuz şekilde tanınması manasınida asla tazammun etmez. Filhakika sosyal bakımdan kendi kendini idare sistemi, ihtiva ettiği mâna ve muhtevaya göre, ancak hürriyetçi hukuk devleti ile, sosyal prensiplerini gerçekleştirebildiği hallerde haklı ve mazur sayılabilmektedir. Aksi halde, yani böyle bir kendi kendini idare rejimi bu vazifesini idrak etmediği veya ifadan aciz kaldığı, giderek âmme için bilhassa zararlı menfaat mücadeleleri tahrik etmek suretiyle içtimaî topluluğa karşı kendi sosyal vazife ve mesuliyetini kötüye kullandığı taktirde, devletin aslî 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 idame etmek mesuliyet ve şuurundan doğmaktadır. Bu arada şu nokta da fevkalâde mühimdir. Ancak nadir şartlar altında haklı ve mazur görülen bu durumu, yani âcil, vahim ve fevkalâde hallerde âmme menfaatini korumak maksadiyle tesis edilen mecburî tahkim rejimini, 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 kanaliyle ücret ve iktisat politikası gütmeye mezun değildir ve bu dolambaçlı yoldan, demirperde gerisi memleketlerde olduğu gibi, küllî ve merkezi 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 açıkca anlaşılacağı üzere, iktisat yahut sosyal siyaset noktai nazarından fiyat artışlarını önlemek, ücret hadlerini yükseltmek gibi isteklerin böyle bir duruma yol açıp açmayacağı, meselesi elbette mecburî tahkim sistemi içinde münakaşa mevzuu olamaz. Zira kanunî - mec-

burî tahkim rejiminin tatbikini mazur ve haklı gösterecek fevkalâde ve istisnâî haller, ancak bütün halkın hayatî ihtiyaçlarının büyük ölçüde ve bugünden yarına karşılanamaması ve cemiyetin günlük yaşama şartlarının iş mücadeleleri yüzünden fevkalâde ağırlaşması gibi vaziyetlerdir. Bilfarz ihtiyarî tahkim rejimi ile önlenmesi kabil olmayan ve uzun bir müddet devam edip giden bir grev sonunda, geniş halk kütlelerinin hayatî ehemmiyeti haiz yiyecek maddelerinden mahrum olması bu hususta bir misâl olarak hatıra gelebilir. Yahut kömür ocaklarında bir umumî grev, meselâ böyle bir memleket Avrupa kömür ve çelik birliğine dahil ise, aynı birliğe dahil diğer ülkeler de dikkate alınmak suretiyle, mecburî tahkimin mevzuunu teşkil edebilir. Hülâsa daima göz önünde tutulacak nokta cebri tahkimin gerçekten nadir ve müstesna hallere inhisar etmesi ve ettirilmesidir. Bundan dolayı umumî bir kaide cebri tahkime lüzum ve zaruret olup olmadığını, daima bir kaza mercii marifetiyle hükme bağlanması doğru olur.

Bu husustaki düşüncelerimize son verirken şunu söylemek kabildir ki, bir kollektif akdin tekevvününe yol açmak maksadiyle hakem kararlarına tarafları bağlayıcı bir karakter verilmesi şekli, bazı memleketlerde zaman zaman tatbik edilmiştir. Ancak günümüzde Batı hukuk anlayışına göre, bu sistem demokratik bir yol değildir ve bu vasfiyle umumî olarak reddedilmektedir. Çünkü bahis konusu sistem, kollektif akdin taraflarının samimî ve dürüst bir espri içinde cereyan eden anlaşma ve uzlaşma iradelerini rencide etmekte, doğacak mesuliyetleri esas itibariyle tahkim mercilerine intikal ettirmekte, kollektif akid münasebetlerinin mahsulü olan hür bir sosyal ve ekonomik sistemle bağdaştırılamayacak şekilde ücret vesair istihdam şartlarının devlet eliyle tesbit ve tayinine imkân hazırlamaktadır.

Filhakika bağlayıcı mahiyette cebri tahkim yoluyla kollektif uyuşmazlıkların 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 bağlanması, henüz tahkim kararı alınmadan, hakem veya hakem heyeti kararına bağlayıcı bir mahiyet verilmesi yoluyla çok daha şiddet kazanmaktadır.

Şu hale göre, bir kaide olarak devletler çalışma şartlarını mecburî tahkim usulüyle tesbit etmek mesuliyetini üzerlerine almadıkları gibi, bu rejim bir çok sanayi memleketlerindeki işçi sendikaları, hatta işveren çevreleri tarafından hürriyeti tahdit edici bir

müdahale olarak mütalea olunmakta ve şiddetle reddedilmektedir. Bu usulün - kısmen - tatbik edildiği yerlerde bu sistem esas itibariyle işçi teşekküllerinin doğrudan doğruya iktisadî baskıya müracaat haklarından feragat etmelerine mukabil, bunu telâfi eder mahiyette olarak bunlara muayyen bir hayat seviyesinin kanunlarla teminat altına alınmış olması fikrine dayanmaktadır.

Toplulukla İş Uyuşmazlıklarıyla İlgili Kaynaklar:

- 1) Orhan Tuna; Resmî Tahkim Sisteminden Hususi Tahkim Rejimine; İş Dergisi; No, 11; 1 Kasım 1953.
- 2) Orhan Tuna, Toplulukla İş Uyuşmazlıkları; İş ve Düşünce Dergisi; Sayı 175; 1 Mart 1956.
- 3) İlhami Coşkun Deniz, Toplulukla İş İhtilâfları, Hazırlanması ve Yürütülmesi Meseleleri; Sosyal Siyaset Konferansları; Yedinci Kitap.
- 4) Orhan Tuna; Sanayi Hayatında Kollektif İhtilâflar ve Tahkim; Sosyal Siyaset Konferansları; Ondördüncü Kitap.
- 5) Orhan Tuna, Grev Hakkı, İş Mücadelelerinde Yeri ve Ehemmiyeti, İstanbul; 1951.
- 6) Resmî Gazeteler, İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğünden ve Çalışma Bakanlığından toplanan bilgiler ve dökümanlar.