

TOPLULUKLA İŞ MUKAVELELERİ

Dr. Cahit TALAS

Giriş :

I — Bilindiği üzere, toplulukla iş mukaveleleri, istihsalin başlıca iki unsuru olan iş ile sermaye arasındaki münasebetlerde, taraflar arasında iktisadî bir muvazene tesis eylemek gayesinden doğmuştur. Filhakika ferdî iş mukavelelerinde işverenin karşısında iktisaden daima zayıf vaziyette bulunan işçinin çok zaman bir istismar tehlikesiyle karşı karşıya bulunması ve mevcut İş Kanunlarının ekonomik hayatın bilhassa anormal zamanlarında ve kriz devirlerinde sık sık vaki fiyat temevvüçlerine ayak uyduramamaları bugünkü işçi ve işveren münasebetlerinde toplulukla iş mukavelelerinin ehemmiyet ve faydasını büsbütün artırmıştır.

Şüphesiz, toplulukla iş mukavelelerinin sosyal ve ekonomik hayatta oynamak mevkiinde oldukları ehemmiyetli rolün ilk şartı, sendika kurma hürriyetinin bir memleket içinde tanınıp tanınmamasıdır. Zira biraz aşağıda da görüleceği üzere, toplulukla iş mukavelelerinin taraflarından biri hemen daima işçi sendikalarıdır. Binaenaleyh, sendika hürriyetinin teessüs ve sendikaların inkişaf ve taazzuv etmediği memleketlerde toplulukla iş mukavelelerinin yayılması çok güçtür. Çünkü mukavelenin aslî unsurlarından biri mevcut değildir.

Şu cihet derhal tebarüz ettirilmelidir ki, toplulukla iş mukaveleleri bugün bütün memleketlerde sınaî iş münasebetlerinin başlıca bir unsuru haline girmiş ve çok zamanlar kanunların ve hakem usullerinin temin edemediği hak ve avantajları işçilere sağlamak imkânını bulmuştur. Bilhassa asgarî bir ücretin kanunen teyid edilmediği memleketlerde toplulukla iş mukaveleleri fiyat temevvüçleriyle mütenasip olarak asgarî ücretleri tespit eylemekte ve bu suretle işçi ile işveren arasındaki ihtilâfların başlıca mevzuunu teşkil eden ücret meselelerine, nisbeten âdil bir hal çaresi getirmektedir.

Tarihçe :

II — Sınaî inkilâp ve ilk İş Kanunları gibi ilk toplulukla iş mukaveleleri de 19 uncu yüzyıl içinde İngiltere'de doğdu ve bilâhare 19 uncu yüzyılın sonlarına ve 20 nci yüzyılın başlarına doğru bütün Avrupa kı-

tasına ve deniz aşırı memleketlere yayıldı. Bu yayılma hareketi Birinci Dünya Harbinden sonra hem genişlik hem de derinlik itibariyle büyük bir ilerleme kaydetti. Bununla beraber, hareket bir taraftan bazı sınaî memleketlerde süratle taammüm ederken, büyük iktisadî krizin başlangıcı ile bir yavaşlama hasıl oldu. Fakat İkinci Dünya Harbine tekaddüm eden yıllarda bilhassa Birleşik Devletlerde; Fransa'da, Belçika ve Lüksemburg'da toplulukla iş mukavelesi sistemi hemen her sanayi branşında ehemmiyetli bir ilerleme kaydetti. Bazı memleketlerde sosyal sahada Devletin gittikçe artan müdahalesi, uzlaştırma ve hakem sistemlerinin inkişafı, sendikalizmin ve sosyal nizamın tanzimi hareketlerinin genişlemesi bu yayılmaya ayrıca yardım etti.

Burada uzun uzadıya toplulukla iş mukavelelerinin tarihinden bahsetmek niyetinde değiliz. Bu mesele, sendika kurmak hürriyeti bahsine bilhassa bağlı bulunmaktadır ve sendikalar tarihi ile tetkik edilmesi yerinde olur. Ancak şu kadarını ilâve edelim ki, bütün 19 uncu asır boyunca toplulukla iş mukaveleleri kanunların haricinde inkişaf etmişlerdir. Sendika hürriyetine konulan yasaklar, tabiî olarak toplulukla iş mukavelelerinin de yasak edilmesini intaç etmiştir. Zira sendika toplulukları olmaksızın toplulukla iş mukavelelerinin mevcudiyetini tasavvur edebilmek güçtür. 19 uncu asrın tanıdığı iş mukavelesi sistemi, devrin hâkim doktrini olan ekonomik liberalizmin tesiri altında, yalnız ferdî iş mukavelesi oldu.

Fakat ekonomik, politik ve doktrinal tesirlerin neticesinde sendika ve toplanma hürriyetine konulan yasakların kalkması, toplulukla iş ihtilâflarının halli için uzlaştırma ve hakem müesseselerine ve asgarî ücretlerin tespitine medar olmak üzere muayyen metodların ihdası toplulukla iş mukavelelerinin bilvasıta inkişafını tesri ettiler. Sendika hürriyeti-ne konulan yasaklar kalktıktan sonra serbest olarak inkişaf etmeğe başlayan toplulukla iş mukaveleleri bazı memleketlerde hiç bir kanunî müeyyideye bağlanmadılar. Bu suretle tarafların her türlü kanunların for-mülleri haricinde serbest olarak yapacakları mukavelelerde mesuliyetlerini daha iyi bir surette idrak edecekleri kabul edilmiş ve kanunların ekseriya çok rijit olan çerçeveleri haricinde ihtiyaçlara ve şartlara daha kolay intibak etmek suretiyle iki tarafın menfaatının da korunma imkânı bulunduğu iddia olunmuştur.

Fakat bu faydalarına mukabil, toplulukla iş mukavelelerini tanzim eden kanunların yokluğu da bazı tehlikeleri mucip olabilirdi. Bu tehlikeler bilhassa iki cepheden mütalâa edilebilir :

1 — İçtimaî tehlike. Umumî hukuk kaidelerinin toplulukla iş muka-

veleleriyle yakından uzaktan alâkalı müeyyideleri gayri kâfi olmuştur. Taraflar arasında hiç bir kanunî müeyyideye bağlanmaksızın yapılan toplulukla iş mukavelelerinin tatbiklerinden, hükümlerinin tefsirlerinden, yenilenme şekillerinden çıkan ihtilâflarda çok zamanlar anlaşmalar elde olunmamış ve lüzumsuz grev ve lokavtlara yol açmıştır.

2 — Ekonomik tehlike. Toplulukla iş mukavelelerini tanzim eden kanunların ve muayyen kaidelerin yokluğu, çalışma şartlarının tam bir şekilde ayrı kanunlarla tespit edilememiş olması, işçi ile işveren arasındaki ekonomik muvazenenin tehlikeye düşmesini mucip olmaktadır. Bilhassa bu ekonomik muvazenenin bozulması buhran ve işsizlik devirlerinde büsbütün ortaya çıkmakta ve sendikaların ücretlerin anormal bir surette sükutuna mani olamaması büyük bir müstehlik kütlesinin iştirak kuvvetini azaltarak istihsal olunan malların satışlarını durdurmakta ve bu suretle cemiyet içinde bir ekonomik muvazenesizlik ortaya çıkmaktadır.

İşte bu tehlikeleri önlemek maksadiyle kanun vazıları bütün sınaî memleketlerde toplulukla iş mukavelelerinin yapılmasını bir nizama bağlamış ve bunların hukukî neticelerini tayin etmek mecburiyetinde kalmıştır.

Halihazırda toplulukla iş mukavelelerinin inkişaf ve tatbik vaziyetlerinin ne olduğu sorulabilir. Bu suale sarih rakamlara istinat ederek cevap vermek güçtür. Zira miktarları mahdut memleketler toplulukla iş mukaveleleri hakkında istatistikler neşretmemektedirler. Diğer taraftan, ihtiva ettikleri malûmat itibariyle de bu istatistikler birbirleriyle mukayese edilebilecek durumda değildir. Bununla beraber, toplulukla iş mukavelelerinin miktar itibariyle ehemmiyetlerini tespit etmek mümkün değilse de, keyfiyet itibariyle olan ehemmiyeti tespit edip ortaya koymak hiç de güç değildir.

Her şeye rağmen, toplulukla iş mukavelelerinin tatbiklerinin genişliği bakımından aşağıdaki bir kaç rakam bize bir fikir verebilecek mahiyettedir. 1945 yılında İngiltere'de 12.500.000 işçi toplulukla iş mukaveleleri rejimine tabi idi. Bu miktar 1944 yılında İsveç'te 1.063.000 i bulmakta ve 1946 yılında Birleşik Amerika'da 14.800.000 i geçmekte idi. Bu bir kaç rakam adı geçen üç memleketteki toplulukla iş mukaveleleri sisteminin ne derece inkişaf etmiş olduğunu açık bir surette göstermektedir.

Toplulukla İş Mukavelelerinin Mekanizması

III — Toplulukla iş mukavelesi, işçi sendikaları ile işveren sendikaları yahut bir veya birkaç işveren ile bir işçi sendikası arasında bir mes-

leği veya bir mıntakayı alâkadar etmek üzere muayyen veya gayri muayyen bir müddet için imzalanan ve bir mesleğin çalışma şartlarının heyeti umumiyesi ile tarafların toplulukla olan münasebetlerini tanzim eden mukavelelerdir.

Başlangıçta toplulukla iş mukaveleleri ücretlerden, iş müddetlerinden ve iş şartlarından doğan ihtilâfları halletmeyi istihdaf eder bir mahiyet taşımakta idiler. Halen bu formu ve karakteri muhafaza eden toplulukla iş mukaveleleri yapılmasına devam edilmekle beraber, bugün umumiyet itibariyle yukarıdaki tarifde de işaret ettiğimiz gibi toplulukla iş mukaveleleri bir mesleğin çalışma şartlarının heyeti umumiyesini içine almakta ve tarafların kollektif münasebetlerini tanzim etmek gayesini gütmektedir.

İlk önce Fransa'da ve İsviçre'de olduğu gibi bazı memleketlerin kanunları toplulukla iş mukavelelerini her hangi bir işçi grubu ile işverenler arasında yapılan bir anlaşma şeklinde tarif etmişlerdi. Fakat tecrübe, teşkilâtlanmamış bir işçi grubunu işverenlerle akdettiği toplulukla iş mukavelelerinin devamsız olduğunu ve bugün bunlara verilen hedefin mânasını ihtiva edemediklerini gösterdi. Bunun içindir ki, toplulukla iş mukavelelerini tarif eden bir çok yeni kanunlar taraf olarak bir işçi teşekkülünü tespit etmektedirler. Avustralya, Filandiya, Fransa, Meksika, Yeni Zelanda ve Cenubî Amerika Devletlerinin ekserisinin kanunları, toplulukla iş mukavelelerini tarif ederlerken, bu hususu nazarı dikkate almışlardır.

1 — Taraflar. Şüphesiz, toplulukla iş mukavelelerinin akdinde ilk ortaya çıkan mesele en fazla temsil kabiliyetini haiz olan teşekkülleri tespit etmektir. Fakat en fazla temsil kabiliyetini haiz olan teşekkülden ne anlaşılmalıdır? Bu karakteri hangi teşekküllere tanımak lâzımdır? Bir çok kanunlarda yer bulan "en çok temsil kabiliyetini haiz teşekkül" tabiri, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının Anayasasını tespit eden Versay Muahedesinin 13 üncü kısmından alınmıştır. Ve bu temsil kabiliyetini tayinde hatıra ilk gelen kriteriyum en fazla azası bulunan teşekkülün en fazla temsil kabiliyetini haiz olacağıdır. Fakat çok zaman adet fazlalığı tam bir temsil kabiliyeti fikrini vermekten uzak kalabilir. Meselâ bir sendikaya kaydolmak herhangi haricî bir tazyik neticesinde vukubulmuşsa, bu şekilde elde olunan aza fazlalığı hakikî bir temsil kabiliyetini haiz olmaktan uzak kalır. Diğer taraftan aynı meslekler içinde doktrin ve din tesirleri altında ayrı ayrı sendikalar kurulmuş olmaktan ötürü azlığın da toplulukla iş mukavelelerinin müzakereleri sırasında noktai nazarını duyurması şayanı arzu görülmüştür. Bir çok memleketlerde en fazla temsil kabiliyetini haiz teşekküllerin tayini için hakemlere müracaat edilmek za-

rureti hasıl olduğu zaman, çok yerinde olarak hakemler, azlığı temsil eden teşekküllerin ve sendikaların da toplulukla iş mukavelelerinin akdine iştirak etmelerini tensip eylemişlerdir. Meselâ Poitiers Hukuk Fakültesi Profesörlerinden Bay Savatier şöyle demektedir: “Bir toplulukla iş mukavelesinin neticelerine tahammül edecek bütün işçi sendikalarını bu mukavelelerin hazırlanmasına iştirak ettirmek lâzımdır”. Zira azlığın da tâbi olacağı çalışma şartları üzerine noktai nazarını bildirmesinde fayda vardır.

Bu umumî mülâhazalardan sonra şimdi tarafların tatbikatta ne şekilde tayin edildiklerine geçebiliriz.

A — Anlaşma suretiyle tayin: Bir kısım memleketlerde kanunlar işçi ve işveren teşekküllerini toplulukla iş mukaveleleri akdinde tamamiyle serbest bıraktıkları gibi, hangi teşekküllerin temsil kabiliyetini haiz olduğunu tayin etmekte de işçi ve işveren sendikalarını serbest bırakmışlardır. İngiltere’de ve İskandinavya memleketlerinde hal böyledir.

B — Kanun yoluyla tayin: Sendika hareketlerinin ayrılıklara uğradığı yerlerde ekseriya rakip sendikalar temsil kabiliyetinin kendilerine ait olduğunu iddia etmektedirler. Bu yüzden kanun vazıları muhtelif hallerde hangi sendikanın daha fazla temsil kabiliyetini haiz olduğunu tayin eylemek için müdahale etmek zaruretinde kalmışlardır. Bu müdahale, umumiyet itibariyle dört şekilde olur. Birinci şekilde her hususî halde kat’î bir neticeye varabilmek için bir karar almaya maksut olan müdahaleler vardır. (Birleşik Amerika’da ve Kanada’da). İkinci şekilde, muayyen bir sanayi veya mıntaka için toplulukla iş mukavelelerini akdetmeye selâhiyetli bir teşekkül en fazla temsil kabiliyetini haiz sayılır. (Avustalya, Meksika, Yeni Zelanda, Cenubî Afrika). Üçüncü halde, yalnız tek bir organizasyonun her halde bütün işçiler namına toplulukla iş mukaveleleri akdeylemeğe selâhiyeti tanınır. (Polonya, Romanya, Çekoslovakya, Yugoslavya). Nihayet kanun bir teşekkülün temsil kabiliyetini haiz olması için bazı şartlar ve ölçüler kor. Bunları haiz olan her teşekkül temsil kabiliyetini haiz telâkki olunur. (Belçika ve Fransa).

Ayrıca şunu da tebarüz ettirelim ki, nisbeten eski tarihli bir kaç kanun meselâ, 1911 tarihli İsviçre Borçlar Kanunu, 1919 tarihli eski Fransız kanunu, 1929 tarihli eski Romanya kanunu, 1932 tarihli Brezilya kanunu teşkilâtsiz işçi topluluklarına da toplulukla iş mukavelesi akdi hakkını tanımakta idi.

2 — Hukukî neticeler. Yukarıda da izah ettiğimiz veçhile, toplulukla iş mukavelelerinin akdi ya tarafların serbest bir şekilde anlaşmaları

neticesinde veya bu nevi mukavelelerin tarafları, muhtevaları, hukukî neticeleri kanunlarla tespit olunurdu. Bu yüzden toplulukla iş mukavelelerinin kanunî kıymetleri tahavvül etmekte ise de, bütün toplulukla iş mukavelelerinde çalışma şartlarının kıymeti aynıdır. Bu şartların bir nizamnamesi olarak derpiş olunan bütün toplulukla iş mukaveleleri, evvelden çalışma şartlarını tespit etmektedirler. Toplulukla iş mukavelesinden ötürü birbirlerine bağlı olan şahıslar akdettikleri ferdî iş mukavelelerinde bu şartlara uymak mecburiyetindedirler.

Bu izahattan anlaşılacağı veçhile, toplulukla iş mukaveleleri, bu mukaveleyi akdedenler arasında bizatihi bir iş mukavelesi teşkil etmemekte (ne işçi sendikası ne de işveren sendikası iş alıp verecek değildir). Ancak taraflarca temsil edilen üçüncü şahıslar için muhtemel iş şartlarını tespit eden bir nizamname olarak kendini göstermektedir. Bu nizamname, bilâhare toplulukla iş mukavelesinin tespit ettiği şartlar dahilinde akdolunan ferdî iş mukaveleleriyle fiilî bir hâl alır.

A. Toplulukla iş mukavelesine muhalif şartların men'i. Toplulukla iş mukavelesiyle bağlı şahıslar arasında akdedilen ferdî iş mukavelelerinin toplulukla iş mukavelesine muhalif bütün hükümleri batıldır, hukukî hiç bir netice tevhit etmezler. Burada mevzuubahis olan butlan mutlak butlan olup batıllık yalnız toplulukla iş mukavelesinin hükümlerine muhalif olan kısımlara şamildir. Ve ferdî iş mukavelesinin heyeti umumiyesine birden taallûk etmez. Zira bazı hükümlerinin butlanından dolayı ferdî iş mukavelesinin heyeti umumiyesini butlanla malûl saymak doğrudan doğruya toplulukla iş mukavelesinin gayesine de muhaliftir. Zira toplulukla iş mukavelelerinin gayesi bir sanayi veya meslek içinde aynı çalışma şartlarını tatbik eyliyen bir nizamnamenin kabulüdür. Bu yüzden ki, butlanın umumî hukukta olduğu gibi bütün ferdî mukaveleye sirayeti kabul olunmamıştır. Ferdî mukavelelerde toplulukla iş mukavelelerinin hükümlerine muhalif olan kısımların yerine otomatik bir surette toplulukla iş mukavelelerindeki hükümler geçer. Bu suretle ferdî mukavelelerin toplulukla iş mukavelelerine mutabakatı kolaylıkla temin edilmektedir.

İlâve edelim ki, toplulukla iş mukavelelerinin hükümleri, sahasına giren bütün şahıslar için makable şamildir. Yani, toplulukla iş mukavelesinin akdinden evvel yapılmış ferdî iş mukavelelerindeki hükümler, toplulukla iş mukavelesinin hükümlerine muhalif oldukları takdirde, bir hüküm ifade etmezler ve mutlak butlanla malûldürler. Bundan başka, taraflar neticeleri ancak toplulukla iş mukavelesinin hitamından sonra muteber olacak bazı hükümler kabul etmişlerse, meselâ rekabet yapmamak

şartı, ihtiyarlık pansiyonu gibi, yukardanberi beyan edegeldiğimiz hususlar aynen burada da caridir.

B. Toplulukla iş mukavelesinin temin ettiği haklardan feragat. Yukarıda izah ettiğimiz prensip böyle bir meselenin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Ferdî mukavelelerle bir işçi, toplulukla iş mukavelesi ile temin edilen haklarından feragat edebilir mi? İşçi açık veya kapalı bir şekilde ücretinin bir kısmından feragat eylerse, toplulukla iş mukavelesinin hükümlerine dayanarak evvevlce feragat ettiği ücretleri geri isteyebilir mi? Ücretin bir kısmından zımnan veya açık bir surette vazgeçmek, düşük bir ücrete razı olmak ekonomik krizler zamanında üzerinde bilhassa durulacak bir mesele teşkil etmektedir. Filhakika, işverenin ekonomik tazyiki neticesinde ve işini büsbütün kaybetmek tehlikesi karşısında işçi çok zamanlar böyle bir neticeye rıza gösterebilir. Fakat bir çok memleketlerde ferdî iş akitleriyle işçinin toplulukla iş mukaveleleri yoluyla tespit olunmuş haklardan feragat edemeyeceği ve bu şekilde yapılan ferdî bir iş mukavelesinin batıl sayılacağı kabul olunmuştur. Fakat buna iki istisna tanınmıştır :

a — Toplulukla iş mukavelelerine ait bütün kanunlar ferdî iş akitlerinde toplulukla iş mukavelelerindeki hükümlere nazaran işçi lehine olan muhalif hükümleri kabul etmektedirler.

b — Bütün kanunlar, toplulukla iş mukavelelerinde hususiyle derpiş olunan ve bu mukavelelerin bazı hükümlerine aykırı olabilecek hükümleri kabul etmişlerdir.

a. İşçi lehine olan muhalif hükümler. Eğer ferdî iş akitleri işçinin lehine olarak toplulukla iş mukavelesine muhalif bazı hükümleri ihtiva etmekte iseler, toplulukla iş mukavelesinin umumî hükümlerine muhalefetten dolayı butlanla malûl sayılmazlar. Böylece, bütün iş kanunlarında olduğu gibi, herhangi bir suretle işçi lehine konulan hükümlerin muteber addolunacağı prensibi kabul olunmuştur.

Ferdî iş akitlerinde işçinin lehine olan fakat toplulukla iş mukavelesine muhalif bulunan hükümlerin kabul ve muteber sayılmasının sebebi basittir. Bilindiği üzere, toplulukla iş mukavelelerinde tespit olunan şartlar umumiyetle asgarî bir normu tespit eder. Alâkalı tarafların işçinin lehine olarak bu normun üstüne çıkması sosyal adalet ve politika prensiplerine tamamiyle uygundur. Sonra, ferdî iş akitlerinin toplulukla iş mukaveleleri hükümlerine bu şekilde işçi lehine muhalif hükümler ihtiva etmesi, muayyen sınıf ve kategori işçilerin randımanlarına ve ihtisaslarına göre ücretlerinin artırılması ve bu suretle bir nisbet tesis edilmesi

imkânını sağlamaktadır. Bununla beraber, taraflara ferdî iş akitlerinde toplulukla iş mukavelelerine bu suretle muhalif hükümler konulması hakkının tanınması işverenler için bir mecburiyet taşımamaktadır. Bu tamamıyla ihtiyarîdir. Meselâ, toplulukla iş mukavelesi akdeylemiş bir işveren sendikası, azalarına mukavelede tespit olunan çalışma şartlarının kabulü mümkün olabilir azami şartlar olduğunu söyler ve onları tespit olunan bu şartları geçmemeğe mecbur tutarsa, toplulukla iş mukavelesinin hükümlerine muhalif hareket etmiş telâkki olunamaz.

Eğer toplulukla iş mukavelesinde böyle bir yasak mevcutsa, prensip itibariyle asgarî bir had olarak kabul olunan çalışma şartları bu suretle toplulukla iş mukavelesinin mevzuu içine giren bütün sanayi ve meslekler için ipso fakto bir azamî had mahiyetini alır. Fakat böyle bir yasağı ihtiva eden toplulukla iş mukaveleleri ancak çalışma ve işletme şartları bir birine çok yakın ve muhtelif kategori işçilerin ücretleri teferruatlı bir şekilde tespit edilmiş olduğu hallerde tasavvur edilebilir.

b. Toplulukla iş mukaveleleri içinde derpiş olunan muhalif hükümler. Bazı hallerde kanunlar toplulukla iş mukavelelerinde taraflara veya adlî otoritelere ve hakemlere veya toplulukla iş mukavelesini tanzimle mükellef makamlara toplulukla iş mukavelesinin hükümlerine aykırı yeni akitler yapmak selâhiyetini tanımaktadırlar. Fakat dikkat etmek lâzımdır ki, burada mevzuubahis selâhiyet, yalnız toplulukla iş mukavelesini akteden taraflara tanınmıştır. (Sendikalar). Zira yalnız sendikalar yeniden alınacak tedbirleri müsavi bir kuvvet olarak gözden geçirebilecek durumdadırlar.

3 — Tatbik sahası - Umumiyet itibariyle, toplulukla iş mukavelesini akteden taraflar mukavelenin hangi kategori şahıslara, teşebbüslere ve mıntakalara tatbik olunacağını tayin ederler. Bazı hallerde kanunlar önceden toplulukla iş mukavelesinin şümül sahasıyla alâkadar bazı şart ve kaideler korurlar. Toplulukla iş mukavelesinin tatbik sahası iki suretle tayin edilir.

A — Serbest olarak tayin - Umumiyet itibariyle, toplulukla iş mukavelelerinin meslekî ve mıntakavî şümüleri taraflarca serbest olarak tayin olunur. Eğer tarafın birini yalnız bir işveren teşkil etmekte ise, alâkalıların arzularına uygun olarak toplulukla iş mukavelesi ya işverenin idare etmekte olduğu bir teşebbüs veya teşebbüslere veya bunların bir kısmına şamil olabilir. Eğer taraflardan biri birçok işverenlerden teşekkül etmekte ise kendilerine ait teşebbüslerin veya bunların bazı branşlarının toplulukla iş mukavelesinin şümülü içine girmesini müzakereler sırasında kararlaştırabilirler. Nihayet, toplulukla iş mukavelesinin taraf-

larından birini bir işveren sendikası teşkil etmekte ise, sendikanın azasını teşkil eden işverenlere ait bütün teşebbüsler anlaşmanın şümul sahasını teşkil edeceklerdir. Bu son hal bilhassa Avrupa'da en çok yayılan şekildedir. Buna misal olarak, bilhassa İngiltere, İskandinav memleketleri, Polonya, Çekoslovakya, Belçika, Fransa, İsviçre ve Lüksemburg zikrolunabilir.

İşçi tarafına gelince, toplulukla iş mukavelesi hemen daima bir sendika tarafından akteelmekte ve umumiyet itibariyle sendikanın temsil ettiği bütün kategori işçilere tatbik olunmaktadır. Eğer sendika sanayi esasına göre teşekkül etmişse, mevzu bahis sanayi içinde çalışan bütün işçiler anlaşmanın temin ettiği haklardan istifade ederler. Yok sendika yalnız bir veya birkaç mesleğe istinat etmekte ise, mevzu bahis sendika tarafından yapılan akitten yalnız sendikanın temsil ettiği kategori işçiler istifade edeceklerdir.

Eğer toplulukla iş mukavelesi işçi ve işverenler federasyonu tarafından akteelmışse, taraflar, anlaşmanın muayyen bir mıntakadaki bütün teşebbüslere mi (İngiltere'de tatbik olunan sistem budur), yoksa memleket içinde bulunan bütün teşebbüslere mi şamil olduğunu tespit etmek mecburiyetindedirler.

B — Kanunla tayin - Bazı memleketlerde tatbik sahası meslekî ve mıntakavî olmak üzere kanunla tahdit olunabilir. Meselâ Birleşik Devletlerde işçiler ve işverenler arasındaki münasebetlere müteallik 1947 tarihli kanun mucibince "Çalışma Münasebetleri Konseyi" toplulukla iş mukavelesini müzakereye selâhiyetli birliği seçmek mecburiyetindedir. Filhakika, adı geçen Konsey, bu suretle selâhiyetli teşekkülü tayin etmiş olmakla, toplulukla iş mukavelesinin şümul ve tatbik sahasını tesbit etmektedir. Temsil kabiliyetini haiz teşekküle bir müzakere belgesi verirken, konseyin dikkat nazarında tuttuğu prensip, ücret ve diğer çalışma şartları itibariyle menfaat birliği olan işçilerin tek bir teşkilât içinde birleşmek mecburiyetidir.

C — Toplulukla iş mukavelelerinin şümul sahaslarının kanunen genişletilmesi. - Toplulukla iş mukavelelerinin şümüli, mukaveleyi akteleyen teşekkülle alâkası olmıyan fakat bu teşekkülün mukavele akdettiği teşebbüsün veya teşebbüslerin içinde çalışan kimselere kadar genişletilebilir. Bundan gayrı, toplulukla iş mukavelesi, tatbik edilmekte olduğu muayyen bir meslek ve sanayie mensup bütün işçileri ve işverenleri şümul sahası içine alabilecek bir şekilde onlar hakkında mecburî kılınabilir.

D — Toplulukla iş mukavelesinin bir teşebbüsün bütün işçilerine teşmili. - Bilindiği üzere, toplulukla iş mukavelesi, kendi şümul sahası içine

giren işçilerin ücretlerini ve çalışma şartlarını tespit eden meslekî veya mıntakavî bir anlaşmadır. Bu hudutlar dahilinde olmak üzere, toplulukla iş mukavelelerinin hükümleri bir çok memleketlerin kanunları ile, ezcümle Brezilya'da, Lüksemburg'da, Meksika'da, İsveç'te, Fransa'da mecburî addedilmişlerdir.

Kanunî müdahale olmadan bir toplulukla iş mukavelesinin hükümleri, mukaveleyi akteden sendikanın azası olmıyan işçilere tatbik olunmaz. Bununla beraber, ekseri kanunlar, işvereni, mukaveleyi akteden sendikaya dahil olsun veya olmasın bütün işçiler hakkında mukavelenin hükümlerini bir tefrik yapmaksızın tatbik mecbur tutmaktadırlar. Bu meyanda Kostarika, Finlandiya, Kolombiya, Meksika ve İsveç kanunlarını zikredebiliriz.

E — Mukavele hükümlerinin üçüncü şahıslara teşmili. - Bir toplulukla iş mukavelesi üçüncü şahıslara ancak kanunla teşmil olunabilir. Zira burada mevzubahis olan husus, tamamiyle âkit tarafların selâhiyetleri hududunun dışına çıkmaktadır. Böyle bir kanunî müdahale mevcut olmadıkça, mukaveleyi imzalamıyan ve işverenler sendikasına dahil bulunmıyan bir işveren, işçilerine toplulukla iş mukavelesinde derpiş edilen şartlardan daha az müsait şartlar teklif edebilir ve onlarla bu suretle mukaveleler yapabilir. Bu hal, mukaveleyi imzalayan işverenler aleyhine tehlikeli bir rekabet yolu açabilir. Böyle bir hali önlemek için bir çok kanunlar toplulukla iş mukavelelerini üçüncü şahıslara yani mukavele ile doğrudan doğruya bağlı olmıyan, fakat aynı meslekten bulunan ve aynı mıntakada çalışan işverenlere ve işçilere teşmil eyleme imkânlarını derpiş eylemektedirler. Bu netice iki suretle elde olunabilir: Bunlardan biri toplulukla iş mukavelesinin üçüncü şahıslara teşmilini derpiş eyliyen hükümlerin mevcudiyeti, diğeri de aktedilen her toplulukla iş mukavelesinin derhal umumî olarak tatbikidir. Birinci metod daha çok yayılmıştır. Ve Avusturya, Belçika, Brezilya, Kanada, Kolombiya, Kostarika, Yunanistan, Macaristan, İrlanda, Lüksemburg, Yeni Zellanda, Hollanda, Polonya, Portekiz, İngiltere, İsviçre ve Cenubî Afrika tarafından tatbik olunmaktadır. Bazı kanunlara göre, toplulukla iş mukavelesinin üçüncü şahıslara teşmil edilebilmesi için yalnız işçilerin ve işverenlerin ekseriyetine tatbik edilmesi kâfi değildir. Fakat aynı zamanda alâkalı işverenlerin bizzat işçilerin ekseriyetini çalıştırmaları lâzımdır. Meselâ İsviçre, Kolombiya, Meksika kanunları bu şekli derpiş etmişlerdir. İsviçre'de toplulukla iş mukavelelerini üçüncü şahıslara teşmil eyliyen hükümler 1947 yılında tadil olunan Federal Anayasaya ithal olundu. Anayasanın 34 ter maddesiyle Konfederasyon Hükümetinin sosyal barışı muhafaza eylemek gaye-

siyle işveren sendikalarıyla işçi sendikaları arasında akdedilen toplulukla iş mukavelelerini mecburî olarak umuma teşmili hakkını tanımıştır. Böyle bir teşmil ancak işçi ile işveren arasında işten mütevellit münasebetler için mevzuubahs olabilir. Ve aynı zamanda mülâhaza olunan hükümlerin muhtelif mıntakaların ayrılıklarını, azlıkların meşru menfaatlerini ve kanun muvacehesinde müsavat, cemiyet ve sendika kurma hürriyetine hürmetkâr olmayı nazarı dikkate alması icabeder.

İkinci usule misal, 1946 tarihli Fransız kanunudur. Filhakika en çok temsil kabiliyetini haiz işçi ve işveren sendikaları arasında akdedilen toplulukla iş mukaveleleri ve çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı tarafından tasdik edilir edilmez millî topraklar üzerindeki bütün sanayi veya mesleğe tatbik olunur. Toplulukla iş mukaveleleri tasdik olunmaz, hükümleri, tatbik sahası içindeki bütün meslekler ve mıntakalar için mecburî bir mahiyet alır.

4 — Devam müddeti. - Toplulukla iş mukavelesinin zaman bakımından şümulü kanunlar tarafından üç şekilde tahdide uğramaktadır. Bunlar toplulukla iş mukavelesinin yürürlüğe girmesini tespit, devam müddeti ve nihayet yürürlükten kalkacağı zamanın tayini halleridir.

a — Yürürlüğe giriş. - Toplulukla iş mukaveleleri, muteber olmaları için gerek esas gerek şekil bakımından bazı şartların yerine getirilmeleri icabeder. Meselâ, toplulukla iş mukavelesinin muhakkak yazılı olması, anlaşmayı tespit eden imza, tevdi, kayıt, akdî sistemlerde olduğu gibi yapılan anlaşmanın yürürlüğe girmeden tasdiki, mecburî sistemlerde olduğu gibi hakem kararlarının, nizamname ve kararnamelerin neşri. Binaenaleyh, toplulukla iş mukavelesinin yürürlüğe giriş tarihi bütün bu kanunî formalitelerin ikmali ile tekemmül eder. Bununla beraber, gerek akdî sistemin gerek mecburî sistemin carî olduğu yerlerde taraflar yahut toplulukla iş mukaveleleriyle vazifeli makamlar bu mukavelenin yürürlüğünü kanunen yürürlüğe girmesi icabeden tarihten önce veya sonraya alabilirler. Bundan şu netice çıkmaktadır ki, toplulukla iş mukavelesinin hükümleri makabline teşmil edilebilir. Bu hal, bilhassa bir toplulukla anlaşmazlığın bir toplulukla iş mukavelesiyle neticeye bağlandığı hallerde her zaman vakidir. Yalnız şunu ilâve etmek icabeder ki, bu makable şümul, mukavelenin maddî neticelerini alâkadar etmez. Yalnız ücretlerin artışı ve herhangi bir sebeple işinden çıkarılmış fakat mukavele ile tekrar işe başlamak hakkını kazanmış işçilerin işe başlama tarihi ancak hukuken yürürlüğe giriş tarihi ile tatbik edilir.

Hülâsa, denebilir ki toplulukla iş mukavelelerinin yürürlüğe girişlerini tespit eden kanunî hükümler mecburî bir karakteri haiz değildirler.

Esasa ve şekle riayet etmek şartıyla taraflar ve kanunî makamlar yürürlüğe giriş tarihini tespit edebilirler.

B. Devam müddeti. - Yürürlüğe giriş tarihinin tesbitinde olduğu gibi, toplulukla iş mukavelesinin devam müddetini tespit etmekte de kanun alâkadarlara tam bir serbesti bırakılmaktadır. Kanun vazı umumî akdî hukukta olduğu gibi devam müddeti bakımından üç şekil toplulukla iş mukavelesi tanınmaktadır :

Gayri muayyen müddetle toplulukla iş mukavelesi, muayyen müddetle toplulukla iş mukavelesi, müddeti bir işin devamiyle mukayyet toplulukla iş mukavelesi.

a — Gayri muayyen müddetli toplulukla iş mukavelesi. - Müddeti gayri muayyen olan toplulukla iş mukavelelerinde taraflar istedikleri zaman mukaveleye nihayet vermek hakkına maliktirler. Bununla beraber, mukaveleye nihayet vermek niyetinde olan taraf bu niyetini muayyen bir müddet evvelinden diğer tarafa bildirmekle mükelleftir. Bu mühlet, kanunlara göre üç aydan bir seneye kadar olabilir.

Böyle bir mühlet tanınması zarurî idi. Zira bu suretle taraflara mukavelenin nihayete ermesinden önce mukavelenin yenilenmesi veya tadili için yeniden müzakereye girişebilmek imkânı verilmektedir.

b — Muayyen müddetli toplulukla iş mukavelesi. - Muayyen müddetli toplulukla iş mukavelesinin müddeti bahsinde kanun vazı müddetin yalnız azamî ve asgarî hadlerini tespit eder. Filhakika, umumî hukuk kayımları daimî ve hudutsuz mukavele kabul etmediğinden bütün kanunlar memleketine göre iki yıldan beş yıla kadar uzayan bir müddet içinde toplulukla iş mukavelelerinin müddetlerini tayin eylemişlerdir.

Eğer taraflar toplulukla iş mukavelesinin müddetini tayin etmeyi ihmal etmişlerse, mukavele gayri muayyen müddetli bir mukavele addolunur. Eğer mukavelede tayin edilen müddet kanunla tespit olunan müddet kanunla tespit edilen müddetten fazla ise, mukavele ancak kanundaki azamî müddete göre muteber sayılır. Nihayet, mukavele müddetinin hitamında taraflar açıkça mukavelenin nihayet bulunduğunu ilân etmezlerse, mukavele zımnan temdit edilmiş sayılır.

c — Bir işin devamiyle müddetli toplulukla iş mukavelesi. - Bir işin devamiyle müddetli toplulukla iş mukavelesinde de kanunlar azamî bir müddet koymaktadırlar. Eğer iş mukavelenin hitamında ikmal edilmemiş ise mukavele, yürürlükte kalır ve gayri muayyen müddetli bir mukavele sayılır. Mecburî toplulukla iş mukaveleleri sisteminin carî olduğu memleketlerde müddeti tespit eden selâhiyetli makamlardır. Ve tabî bu makamlar da kanunî hükümlerle mukayyettirler.

C. Toplulukla iş mukavelelerinin nihayete ermesi. - Toplulukla iş mukaveleleri veya bunların müşabihleri normal olarak mukavelede tespit edilen müddetin hitamiyle sona ererler. Bununla beraber, bir çok kanunlar bu nihayete ermeği tesbit edilen müddet içinde tarafların ihbarı şartına bağlanmıştır. Müddet nihayet bulduğu takdirde taraflardan biri veya her ikisi mukavelenin sona erdiğini muayyen bir müddet içinde bildirmezse mukavele evvelki mukavelede tespit edilen müddet kadar veya gayri muayyen bir müddet için uzamış sayılır.

Normal müddetin hitamından ayrı olarak toplulukla iş mukavelesi mecburiyet hallerinde kendiliğinden nihayet bulur: Mukavele müddeti işle mukayyet olduğu hallerde işin nihayete ermesi, kasdî olarak mukavele hükümlerinin ihlâli, iflâs, ilâhiri. Bununla beraber, umumî adi hukukta mukaveleye nihayet veren bazı haller toplulukla iş mukavelelerinde aynı neticeyi tevlit etmezler. Meselâ, taraflardan birinin akit yapma ehliyetini kaybetmesi (hükmî şahsiyetin ortadan kalkması), akit taraflardan biri olan cemiyetin infisahı, taraflardan birini teşkil eden bir işverenin ölümü, işin devir ve temlik mukavelesinin sona ermesini intaç etmez. Bunun sebebi, toplulukla iş mukavelesinin taraflar arasında bir mütekabil taahhüdü ifade etmesinden gayri aynı zamanda bu mukavele şümulü içine giren şahsiyetler lehine olarak çalışma şartlarını tespit eylemiş olmasıdır. Diğer taraftan toplulukla iş mukavelesi işverenden ziyade mesleği ve teşebbüsü ve bir sanayii bağlamaktadır. Binaenaleyh, temlik veya devir halinde yeni işveren evvelkinin bütün hak ve vecibelerine de tasahhup etmektedir. Aynı suretle mukavelede taraf olan işçi sendikasının veya teşekkülünün infisahı veya hükmi şahsiyetini kaybetmesi işçileri mukavelede yazılı taahhütlerini yerine getirmekten azade kılamaz. Husule gelen bir ehliyetsizlik ancak istikbal için varittir.

Toplulukla İş Mukavelelerinin Muhtevası

IV. Toplulukla iş mukavelelerinin muhtevaları iki bakımdan tetkik edilebilir. Malûm olduğu üzere, bir toplulukla iş mukavelesinde bir taraftan işçilerin umumî çalışma şartları bir taraftan tarafların birbirleriyle olan münasebetleri tespit ve tayin olunur. Filhakika, bir toplulukla iş mukavelesiyle bağlı kimselerin çalışma şartlarını tayin eden hükümler ile tarafların hak ve vecibelerini tayin eden hükümlerden istifade edecek kimseler, hukukî mahiyet ve müeyyideler bakımından ayrılmaktadır.

Filhakika, buayrılık evvelâ toplulukla iş mukavelesinden istifade edecek kimseler bakımından değişmektedir. Zira çalışma şartlarını tayin eden hükümler de hak ve vecibe sahipleri her şeyden evvel toplulukla iş mukavlesi dahilinde ferdî iş akitleri yapan işverenler ve işçiler olduğu halde akit tarafların hak ve vecibelerini tespit eden hükümlerde mev-

zuubahs olan hak ve vecibe sahipleri sendikalar, daha umumî bir tabirle meslekî birliklerdir.

Saniyen hukukî mahiyet bakımından da şu fark vardır: Çalışma şartlarını tanzim eden hükümler, bütün toplulukla iş mukaveleleri sisteminde toplulukla iş mukavelesiyle temsil edilen şahıslar hakkında âmir bir kıymet ifade eder. Halbuki taraflar arasındaki münasebetleri tanzim eden hükümler akit taraflar için yalnız bir mukavele kıymetini haizdir.

Nihayet müeyyide bakımından da ayrılık vardır. Zira toplulukla iş mukavelesinin tefsirinden veya tatbikinden hasıl olan ihtilâflar, ihtilâfın mevzuunun çalışma şartlarından veya taraflar arasındaki münasebetlerden doğmadığına göre ayrı ayrı usullere tâbi tutulur. Ayrı makamlarda hal yoluna gidilir.

Bu mülâhazalardan sonra, şimdi toplulukla iş mukavelesinin muhtevasına geçebiliriz. Serbest mukavele sisteminin carî olduğu hallerde bu muhteva taraflarca serbest olarak tespit olunur. Halbuki mecburî sistemde muhteva tamamen veya kısmen kanun tarafından tespit edilir.

1 — Toplulukla iş mukavelesinin muhtevasının serbest olarak tayini. Tarafların toplulukla iş mukavelesinin muhtevasını serbest olarak tayinleri şüphesiz umumî sosyal kanunların hudutları dahilinde olur. Meselâ, ferdî iş mukavelesinin hususî mukavelenin, çıraklık mukavelesini tanzim eden kanunların çerçeveleri dahilinde yapılır. Diğer taraftan asgarî ücret, ücretin ödenmesinin teminat altına alınması, iş müddeti, ücretli izin, bayram günleri, işe nihayet verme müddeti, atelye talimatnamesi gibi mevzuları tanzim eden hususî kanunlara uymak mecburiyeti vardır. Bütün bu hallerde toplulukla iş mukavelesi ancak işçinin lehinde olduğu takdirde, kanunların tespit ettiği hallerden ayrılabilir. İngiltere, İsveç ve Birleşik Amerika gibi Devletlerde toplulukla iş mukavelesinin muhtevasının tespiti tamamiyle taraflara bırakılmıştır. Yalnız yukarıda da işaret ettiğimiz gibi, bu serbestinin hududu kanunlarla tayin edilmiştir. Malûm olduğu üzere, bir toplulukla iş mukavelesi iki türlü hükmü ihtiva ediyor: Bir taraftan çalışma şartlarını tespit eden hükümler bir taraftan da mukaveleyi akdeden tarafların münasebetlerini tanzim eden hükümler. Birinci kategoriye giren hükümler toplulukla iş mukavelesi mucibince akdolunan ferdî iş mukavelesindeki işverenin ve işçinin hak ve vecibelerinden ve meselâ ücret, sair zamlar, fazla iş saatlerinin ücrete bağlanması, ücretli tatil, ücretli hafta tatili, işe nihayet verme ve işi terk mühleti, işe nihayet vermenin usul ve sebepleri, ferdî münasebetlere ait hükümleri, disiplin kaidelerini, ferdî ihtilâfların tanzimini, dinlenme zamanları gibi hükümleri ihtiva eder.

2 — Toplulukla iş mukavelelerinin muhtevasının kanunla tespiti. Bir kısım memleketlerde kanun bazı şartların bütün toplulukla iş mukavelelerinde yer almasını âmirdir. Taraflar ayrıca başka şartlar ve hükümler de koymakta serbesttirler. Ekser Lâtin Amerikan memleketlerinde bu usul kabul edilmiştir. Bunun en tipik misali, Kostarika kanununda mevcuttur. Filhakika bu kanuna göre bütün toplulukla iş mukavelelerinin yapılacak işin kalite ve miktarının, gündelik iş müddetinin, istirahat ve izinlerin, ücretlerin, mesleklerin, mukavelenin tatbik edileceği meslek ve yerin, mukavelenin devam müddetinin ve tarafların kanuna uygun olarak tespit ettikleri şartların ihtiva etmesini mecbur tutmaktadır.

Harpten evvel 1936 tarihli Fransız Kanunu, toplulukla iş mukavelelerinin muhtevalarını bir dereceye kadar tespit etmekte idi. 1946 tarihli kanun bu nevi bir tanzimi mecburî kıldı. Bu Fransız kanunu bütün toplulukla iş mukavelelerinin sendika ve işçilerin kanaat hürriyetini, her kategoriye tatbik edilecek ücretlerin, işe alma ve işten çıkarma şartlarını, mühleti, çıraklık ve meslekî formasyon usullerini ihtiva etmesini âmirdir. Bunların yanında, toplulukla iş mukavelesi ihtiyarî olan diğer hükümleri de ihtiva edebilir. İşçi mümessilleri, teşebbüs komitesi, içtimaî yardımların finansmanı, randımana göre umumî ücret şartları, eskiliğe ve çalışkanlığa göre prim sistemi, tehlikeli ve gayri sıhhî işler için primler, izinli tatil bu meyanda zikredilebilir.

Bir kısım kanunlar toplulukla iş mukavelelerinin neleri ihtiva etmeleri lâzım geldiğini tespit etmekle kalmamakta fakat bunların tatbiki için daha mufassal kaideler ortaya koymaktadırlar. Bu hususta aşağıda ücretlerin ve iş müddetlerinin tanzimine ve diğer çalışma şartlarına ait bir kaç misal vereceğiz.

A. Ücret. — Kanun vazının gayretleri bilhassa ücreti tespit eden prensiplerle iş müddetinin kanunen ele alınmadığı memleketlerde iş müddetlerinin tayini üzerinde toplanmıştır.

Ücret meselesinin toplulukla iş mukavelelerinde başlıca mevzu olarak ele alınması bunun yalnız ekonomik ve sosyal hayattaki ehemmiyetinden değil, aynı zamanda ücret meselesine diğer meselelerde olduğu gibi kanunla umumî ve yeknesak bir hal çaresi bulmak güçlüğünden doğmaktadır.

a — Asgarî ücretlerin tespiti. - Toplulukla iş mukavelesine çok yakından bağlı ilk kanunî tedbirlerden biri asgarî ücret tespiti usullerinin tayinidir. Filhakika, çalışma şartlarının serbest olarak akdedilmiş toplulukla iş mukaveleleriyle tanzimi, bu mukavelelerin ne kadar geniş bir sahaya tatbik olunursa olunsun bütün millî ekonomi branşlarını ihtiva

edememesinden ötürü tam bir surette mümkün olamamaktadır. Bir işçiler ve sanayi gerek işletmenin mahiyetinden (evde çalışma) gerek iş gücünün teşekkül tarzından (kadın ve çocuk) gerek sendikaların mevcut olmasından veya zayıf bulunmalarından ötürü, toplulukla iş mukavelelerinden istifade edememektedirler. Toplulukla iş mukavelelerinin yokluğundan ötürü doğan boşluğu doldurmak için kanun vazıları bazı hususî organlar ihdas e'mişlerdir. Bir kısım sanayide asgarî ücreti tespit etmek üzere ihdas olunan "Ücret komiteleri" buna bir misaldir.

Şüphesiz, asgarî ücretin tespiti usulleri ayrı bir etüdün mevzuunu teşkil edecek kadar geniştir. Yalnız şunu ilâve edelim ki, muhtelif suretlerle kanunen tayin olunan asgarî ücret, toplulukla iş mukavelelerinde nazarı dikkate alınmak zaruretindedir. Ve toplulukla iş mukavelesinde tespit olunan ücret, bu asgarî ücretin altına düşemez.

b — Ücretin ve iş müddetinin tespitinin aksine olarak, toplulukla iş mukavelelerinde yer bulan diğer çalışma şartları tamamlayıcı ve hazırlayıcı mahiyettedirler. Filhakika, bu hususlar birçok memleketlerin iş kanunlarının mevzuları içinde mufassal bir şekilde yer almışlardır.

Toplulukla iş mukavelelerinin tatbiki

V. Toplulukla iş mukavelelerinin tatbik usullerini tetkike başlama-dan evvel, tarafların birbirlerine karşı olan mesuliyet ve vecibelerine bir göz atmak yerinde olur.

1 — Tarafların mesuliyeti. - Toplulukla müzakereler, tarafların serbest müzakere yoluyla akdettikleri toplulukla iş mukavelelerinde çalışma şartlarını tespit eyledikleri ana prensip üzerine istinat etmektedir. Şu halde, toplulukla bir iş mukavelesi bir akdî münasebet ihdas eylemektedir. Fakat bu akdî münasebetlere ferdî akitlere esas olan umumî hukuk prensiplerini tatbik etmek için çok ciddi teknik ve pratik güçlükleri mucip olabilir. Filhakika, bir toplulukla iş mukavelesinin asıl gayesi, işverenle işçiler arasındaki münasebetleri idare eden umumî prensipleri ortaya koymaktır.

Umumiyet itibariyle, toplulukla iş mukavelesi karşısında bu mukaveleyi akdeden teşekkülün azalarının ferdî mesuliyeti ile bizzat teşekkülün mesuliyeti arasında bir tefrik yapılmalıdır. Ekseriya, fert, toplulukla iş mukavelesine riayet hususunda doğrudan doğruya mesul tutulmamaktadır. Sendikaların hukukî şahsiyetlerini tanımış olduğu memleketlerde bu husus bilhassa açıklanmaktadır. Bununla beraber, toplulukla iş mukavelesinin hükümlerinin açık veya zımnî olarak ferdî iş mukavelesine it-

hal edildiği hallerde, fert, diğer herhangi bir mukavelede olduğu gibi, imzaladığı bu mukavele hükümlerine de riayete mecburdur.

Diğer taraftan, toplulukla iş mukavelesini akdeyliyen teşekküle, azalarını mukavele hükümlerine riayetsizliğe teşvik etmedikçe, her hangi bir mesuliyet teveccüh etmez. Tatbik sahasında ortaya çıkan güçlüklerden ötürü kanun vazı, toplulukla iş mukavelesinin akitlerinin mesuliyetlerini kat'î olarak tayinden çekilmiştir. (Belçika'da) Bazı hallerde ve meselâ İngiltere'de olduğu gibi meslekî birlikler azalarının toplulukla iş mukavelesine muhalif hareketlerden dolayı her türlü mesuliyetten uzak tutulmuşlardır.

2 — Tatbik. - Toplulukla iş mukavelelerinin tatbikini temin için yalnız tefsirlerinden ve tatbiklerinden çıkan ihtilâfları halletmek için müteaddit usuller mevcuttur. Bazı memleketlerde toplulukla iş mukavelesinin tatbiki tamamıyla akit tarafların hüsnü niyetlerine bağlıdır. Diğer bir kısım memleketlerde taraflar mukavelenin tatbikini ya normal mahkemelerin müdahaleleri veya bu maksatla tesis edilmiş iş mahkemeleri yoluyla temin edebilirler. Bazı hallerde de toplulukla iş mukavelesine ihtilâf halinde takip edilecek usulü tespit eden hükümler konulabilir.

Toplulukla iş mukavelelerini tanzim eden bir çok memleketler meslekî teşekküllere gerek azaları namına ferdî olarak gerek doğrudan doğruya akit taraf olmak sıfatiyle kendi namlarına mahkemelerde taraf olmak hakkını tanımışlardır.

A. Mahkemelere müracaat etmeksizin tatbik. — İngiltere'de zarar ziyandan ötürü, toplulukla iş mukavelesini akdeden taraf aleyhine dava ikame edilemez. Binaenaleyh, toplulukla iş mukavelelerine riayeti müeyyidesi tarafların hüsnüniyetleri ve alâkalı sendikaların ekonomik kudretleridir.

Meksika'da ve bazı diğer Lâtin Amerikan memleketlerinde toplulukla iş mukavelesine riayeti temin için greve müracaat kanunen kabul olunmuştur. İngiltere'de, Birleşik Amerika'da, Kanada'da ihtilâf halinde hakeme müracaat için toplulukla iş mukavelesine hükümler konulması adet olmuştur.

B. Adi mahkemeler vasıtasıyla tatbik. — Fransa'da, Hollanda'da toplulukla iş mukavelelerinin tatbikleri akit tarafların adi mahkemeler nezdinde zarar ziyan davaları açabilmeleriyle temin olunmaktadır. Bu dava, taraf olan bir sendika tarafından diğer tarafı teşkil eden sendikanın muhalif hareketinden dolayı açılacağı gibi zarar gören azalar veya bir aza tarafından da açılabilir.

Bununla beraber, bazı memleketler adî mahkemelere bu selâhiyeti tanımayı yerinde bulmadılar. Bu usulle tatbik şeklini temin için takip

edilen yol uzamakta ve pahalıya mal olmaktadır. Bu ihtilâfın uzaması gerek sosyal, gerek ekonomik neticeleri itibariyle arzuya şayan bulunmadığından adî mahkemelerin selâhiyetlerinin bu sahaya teşmili faydayı mucip telâkki olunmamaktadır. Diğer taraftan umumiyetle adî hukuk dâvaları ile meşgul bir mahkeme çok mümkündür ki, bir toplulukla iş mukavelesinin hususî şartlarına vakıf değildir. Ve bu yüzden alacağı karar da tatminkâr olamaz. Bilhassa hâkimlerine geniş kültür imkânları veremiyen memleketlerde bu mahzur kendisini daha bariz olarak göstermektedir.

C. İş mahkemeleri vasıtasıyla tatbik. — Toplulukla iş mukavelelerinin tatbiklerinden ve tefsirlerinden çıkan ihtilâfları halletmek için eğer mukavelede hususî usuller derpiş olunmamış ise bunları halletmeye en selâhiyetli usul ve kısa yol bu sahada ihtisas peyda eylemiş iş mahkemeleri tesisidir. İskandinav memleketlerinde ve İrlanda'da tatbik edilen usul budur.

3 — Toplulukla iş mukavelelerinin tatbikini kontrol. - Bütün mukavelelerde olduğu gibi, toplulukla iş mukavelesinde de mukavelenin hükümlerinin tatbikine riayeti temin tarafların bir vecibesidir. Bu maksatla, kanunlar usuller koymamış oldukları hallerde, toplulukla iş mukavelesinin tatbikini kontrol edecek bir mümessilin yahut bir komisyonun tayinini derpiş eylemektedirler. (İsveç, İngiltere).

Bazı memleketlerin kanunları tatbikin kontrolü selâhiyetini muayyen teşekküllere veya makamlara ve meselâ iş müfettişlerine vermektedirler. Bilhassa bu nevi tedbirler, toplulukla iş mukavelelerinin mecburiyeti ilân edildiği zaman kendilerini göstermektedirler. Filhakika, bir idarî makam, toplulukla iş mukavelesini akit taraflarla alâkası olmıyan kimselere de tatbikle tavzif olunduğu zaman mukavelenin tam bir şekilde tatbikini temin edecek makam olarak ortaya çıkmaktadır. 1946 kanununa göre toplulukla iş mukavelelerinin tatbikini iş müfettişlerine tevdi eden Fransa'da, iş müfettişleri işçilerin delegesıyla teşriki mesai eder. Bir çok diğer memleketlerde işçi mümessilleri, teşebbüsler içinde toplulukla iş mukavelesinin tatbikini kontrol etmek ve her türlü riayetsizlik halinde iş müfettişliğini haberdar eylemek hakkını haizdirler. Polonya'da ve Çekoslovakya'da bu vazife teşebbüs meclisleri tarafından ifa edilmektedir.

Devlet ve Toplulukla İş Mukaveleleri

VI. Birçok memleketlerde işçi ve işveren teşekkülleri ve Devlet, umumiyetle her işveren itibariyle iş tarzlarının ayrı ayrı tanziminin mah-

zurları üzerinde müttefiktirler. Böyle bir sistem bilhassa ekonomik kriz devrelerinde gayrı tabiî rekabetlere yer vermesinden ötürü bir takım ekonomik karışıklıkları da mucip olabilir. Buna mukabil, ortaya çıkan toplulukla mukavele sistemi bilhassa sınaî memleketlerde gittikçe yayılmakta ve ehemmiyet kesbeylemektedir. Fakat çalışma şartlarının toplu olarak tespiti bir kanunla veya bir Devlet organı vasıtasıyla yahut da alâkalı taraflar arasında doğrudan doğruya serbestçe tayin olunur. Bazı meseleler ve şartlar için Devletin müdahalesi, hususiyle çalışma şartlarının Devlet tarafından tanzimi zaruridir. Fakat bazı meselelerde meselâ ücretlerin tespitinde, toplulukla iş mukavelelerinin oynıyabileceği rolü, Devlet kanunlarla karşılıyamaz. Bununla beraber, birçok memleketlerde ücretlere dahil olduğu halde çalışma şartları kısmen kanun, kısmen de toplulukla iş mukaveleleri tarafından tayin edilmişlerdir. Bu iki sisteme ayrılan yer ve bunlar arasındaki koordinasyon memleketlerin siyasî rejimlerine ve işçi ile işveren arasındaki sınaî münasebetlerin inkişaf derecesine göre değişmektedir. Bir kısım memleketlerde işçiler ile işverenler arasındaki toplulukla iş münasebetleri o kadar inkişaf etmiştir ki, bir çok sanayi branşlarında çalışma şartları Devletin hiç bir müdahalesi olmadan en teferruath bir şekilde toplulukla iş mukavele sistemleriyle tespit edilmektedir. Böyle hallerde Devlet, yalnız şu tedbirleri almakla iktifa eylemektedir : a) Çalışma şartlarının daha inkişafına muhtaç olduğu anlaşılın ve toplulukla iş mukavele sisteminin tatbikine başlanmadığı bazı sanayide çalışma şartlarını tanzim eylemek; b) Devlet müdahalesinin toplulukla iş mukavelesis teminden daha faydalı olacağı bazı meseleler için normlar koymak; c) Uzlaştırma ve hakem sistemleri ihdas ederek, toplulukla iş mukavele sisteminin kabulünü ve yayılmasını kolaylaştırmak.

Malûm olduğu üzere, başlangıçta ve hattâ yakın bir devre kadar çalışma şartlarının tanzimi bilhassa insanî sebeplere istinat etmekte idi. Fakat hali hazırda millî iktisadın koordinasyonu mevzuunda Devletin mesuliyeti üzerinde hususiyle durulmaktadır. Bir istikametteki Devlet müdahalesinin inkişafı, toplulukla mukavele sistemiyle Devlet müdahale sistemini birbirine yaklaştırdı. Bu bakımdan icabettiği zaman ve modern sanayiın ihtiyaçlarına cevap olmak üzere, çalışma şartlarının tespiti sahasında toplulukla iş mukavelesi sistemi Devlet tarafından takviye edildi ve yayıldı. Birçok memleketlerde, Devlet muhtelif ekonomik branşlara kendi kendilerinin iş münasebetlerini tayin edecek bir serbesti verecek usulleri tercih etmiştir. Devlet, umumî ve hususî kanunlarda normlar koyup suistimalleri önliyecek tedbirleri aldıktan sonra işçilerin çalışma ve hayat şartlarını yükseltmeye matuf gayretleri bizzat işçi teşekküllerine ve sendikalara bırakmıştır. Bu bakımdan sendikaların ve toplulukla iş mu-

kavelelerinin bir memleketin ekonomik ve sosyal hayatındaki rolü kendiliğinden ortaya çıkmaktadır.

Türk Hukukunda Toplulukla İş Mukaveleleri

VII. Memleketimizde şimdiye kadar toplulukla iş mukaveellerinin tatbikine girilememiştir. Bu boşluğun başlıca sebebini hiç şüphesiz memleketimizde işçi sendikalarının henüz tamamiyle taazzuv ve inkişaf edememelerinde aramalıyız. Malûm olduğu üzere, toplulukla iş mukavelesinin hemen taraflarından birini daima bir işçi sendikası veya sendikaları teşkil eyler. Fakat sendikaların memleketimizde ancak 1947 tarihinden sonra teşekkül eyleme imkânlarını bulabilmesi ve sendikaların henüz kendilerinden, bilhassa azalarının meslekî menfaatlerini alâkadar eden şartları işverenlere karşı tam bir surette müdafaa edebilecek şekilde kuvvetlenmemiş olması bugün bütün sınaî memleketlerde iş kanunlarının yanında işçiyi himaye bakımından başlıca yeri işgal eden toplulukla iş mukavelelerinin memleketimizde de tatbik sahası bulmasına imkân vermemiştir.

1 — 1926 tarihinde İsviçre Medenî Kanunu'nun hemen aynen memleketimizde de kabulü ile, toplulukla iş mukavelelerinin akitleri hukuken imkân dahiline girmiştir. Filhakika, bizim Medenî Kanununun 316 ve 317 nci maddeleri, toplulukla iş mukavelelerinin şartlarından bahsetmektedir. 316. maddeye göre "iş sahibi kimselerin veya cemiyetlerinin, işçilerle veya cemiyetlerle yaptıkları mukavelede hizmete müteallik hükümler vazolunabilir. Bu umumî mukavele tahrirî olmadıkça muteber değildir. Alâkadarlar bu mukavelenin müddetinde ittifak edemezlerse, bir sene mürrurundan sonra altı aylık bir müddet içinde yapılacak bir ihbar ile her zaman mukaveleyi feshedebilirler". Görülüyor ki, bu maddede şu üç şart bilhassa tebarüz ettirilmektedir.

A. Toplulukla iş mukavelesi. işçiler veya işçilerin cemiyetleri ile akdolunabilir. Bu sarahata göre işçilerin toplulukla bir iş mukavelesi akdebilmeleri için sendikalar halinde teşkilâtlanmış olmalarına lüzum yoktur. Bir işçi topluluğu işverenle akdedilecek toplulukla bir iş mukavelesinin bir tarafının işçi sendikaları olması prensibini kabul etmemiş, burada tamamiyle liberal bir prensipten hareket etmiştir. Bu asrın başlarında kabul edilmiş olan İsviçre Medenî Kanunundaki bu sistemin, bugünkü sendikaların milletlerin ekonomik ve sosyal hayatlarında iktisab ettiği rolü tamamiyle ihata edemediğini söylemeğe lüzum yoktur.

B. Toplulukla iş mukavelesinin şekle ait diğer bir umumî şartı da tahrirî olmasıdır. 316 nci madde bunu sarahatle ifade etmektedir. Ve bütün

memleketlerde de tahrirî olma keyfiyeti şeklin aslî bir unsuru olarak kabul edilmiştir.

C. 316 nci maddenin 3 üncü fıkrasına göre, toplulukla iş mukavelesinin müddeti tayin edilmemişse, mukavelenin müddetinin bir yıldan aşağı olamayacağı kanunen tespit olunmuştur. Bu bir yıllık müddetin hitamında altı ay içinde yapılacak bir ihbar ile taraflar mukaveleyi fesheyleme hakkına maliktir.

2 — Toplulukla iş mukavelesinin umumî prensiplerini izah ederken, mukavelenin koyduğu prensiplere göre, işçi ile işveren arasında akdedilecek ferdî mukavele hükümlerinin hiç bir suretle toplulukla iş mukavelesinin hükümlerine muhalif olmayacağını tebarüz ettirmiş ve aksi halde ferdî iş mukavelesinin butlanla malûl olacağını söylemiştik. Ferdî iş mukavelesi ancak toplulukla iş mukavelesinde mevzubahis hükümlerden gayri olarak amelenin lehine ayrıca hükümler ihtiva ettiği takdirde, bu halin bir butlan sebebi olmayacağını da belirtmeye çalışmıştık. Borçlar Kanunumuzun 317 nci maddesi yukarıdaki prensibi aynen kabul eylemiş ve bunu da şöyle ifade etmiştir : “Umumî bir mukavele ile bağlı bulunan iş sahipleriyle işçiler arasında yapılacak hizmet akitlerinin, umumî mukaveleye muhalif hükümleri batıldır.

Bu batıl hükümlerin yerine, umumî mukavele hükümleri kaim olur.”

3 — 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu 1946 yılında tadil olunduktan ve 1947 yılında da işçi ve işveren sendikaları ve sendika birlikleri kanunu kabul olunduktan sonra memleketimizde de işçi ve işveren sendikaları teşekkül etmeye başlamıştır.

İşçi Sendikaları Kanununun 4 üncü maddesi, sendikaların hükmî şahıs olarak umumî hükümlere göre haiz oldukları selâhiyetlerden gayri teşebbüsleri ve faaliyetleri arasında “Üyeleri adına genel sözleşmeler akdelemek” faaliyetini de zikrelemiştir.

Yukarıda mevzubahs ettiğimiz iki kanundan gayri, toplulukla iş mukavelelerinden bahseden başka bir kanun veya nizamnamemiz mevcut değildir. İş Kanunumuzun böyle mühim bir mevzuda sakıt kalması büyük bir noksanlık teşkil eylemektedir.

Netice :

VIII. Toplulukla iş mukavelelerinin iki harp arasında ve ikinci dünya harbinden sonra göstermiş olduğu inkişaf, bu sistemin işçi ve işveren münasebetlerinde oynamış olduğu faydalı rolün açık bir delilidir. Sanayi ve sendika hayatının inkişaf bulduğu memleketlerde, toplulukla iş mukaveleleri işçilere çok zamanlar kanunların temin edemediği hakları sağlamış-

lardır. Bilhassa ücretlerin muayyen bir seviyede idameleri ve iktisadî hayatın vaki temevvüçlerine göre ayarlanmaları bahsinde toplulukla iş mukavelelerinin oynamakta olduğu rolü kanunlarla temin eylemek mümkün olmamıştır.

Memleketimiz için toplulukla mukavele sisteminin bilhassa ehemmiyeti vardır. Asgarî ücret tespitini henüz kanunî bir müeyyideye bağlayamadığımız için, toplulukla iş mukavelelerinin bu sahada oynayabilecekleri hayırlı rol, yukarıdan beri verdiğimiz izahattan kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Sendikaların müsavi birer kuvvet olarak işverenlerle karşı karşıya geçip ücretleri ve çalışma şartlarını serbestçe tayin eylemek imkânlarını bulması memleketimiz için bilhassa faydalı olur. Toplulukla iş mukaveleleri memleketimizde de tatbik edilebilseydi, işçi ücretlerinin bugünkü anormal düşüklüğü şüphesiz büyük bir nisbette önlenmiş olacaktı. Diğer taraftan, tarafların karşı karşıya geçip çalışma şartlarını ve ücretleri tespit eylemeleri sık sık vuku bulabilecek ihtilâfların mevzularını ortadan kaldırır ve bu suretle işveren ile işçi arasında teessüs edecek işbirliği ve müte-kabil anlayış, istihsal ve randıman üzerinde de ayrıca tesirini hissettirir. Toplulukla iş mukavelesi sisteminin çok zaman grevlere müracaatı da önlemek gibi bir faydayı sağladığını ayrıca buraya ilâve edelim.

B İ B L İ Y O G R A F Y A

Bureau international du Travail : Les conventions collectives dans l'agriculture, Cenevre, 1933.

Bureau international du Travail : Relations industrielles, Cenevre, 1948.

Bureau International du Travail : Le problème du travail en Grèce, Cenevre, 1949.

Boiteau (Louis) : Traité élémentaire des conventions collectives. Paris, 1947.

Conseil Economique et Social : Les conventions collectives du Travail, Paris, 1934.

Durant (Paul) : Traité du droit du travail, Paris, 1947.

Durant et Rouast : Précis de la législation industrielle, Paris, 1948.

Scelle (George) : Précis élémentaire de législation ouvrière, Paris, 1927

Scelle (George) : Droit ouvrier, Paris, 1922.

Pic (Paul) : Traité élémentaire de législation industrielle, Paris, 1931.

Année sociale 1934 - 1935 : Droits généraux des travailleurs, Paris, 1935.

Talas (Cahit) : La législation du travail industriel en Turquie, Cenevre, 1948.