

TÜRKİYE'DE KOLLEKTİF İŞ MUKAVELESİ

Ord. Prof. Dr. Ferit H. SAYMEN
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

I

GİRİŞ

Son aylarda, Çalışma Vekâletinin hazırlamış olduğu bir (Kollektif İş Mukavelesi hakkında Kanun lâyihası) işçi muhitlerinde farklı sebeplerle heyecan yaratmış, işveren muhitlerinde de bir takım endişelere yol açmıştır. Devletin bu sahaya otoriter bir şekilde müdahale etmesini bazıları iyi karşılamış ve bunu normal görmüş, hattâ bunun biraz da gecikmiş olduğunu ileri sürmüş ; diğerleri ise buna hiç ihtiyaç olmadığını, işçi-işveren münasebetlerini düzenleyen mevzuatın işçiyi kâfi derecede koruduğunu, sendikalara munzam bir imtiyaz tanınmanın zararlı olacağını, sendikalı olmayan işçileri ya sendikaya girmeye veya sendika tarafından imzalanmış bir vesikaya sendikalar gibi bağlı tutulmaya zorlanarak sendika hürriyeti ile akid yapma serbestisinin haleldar edileceğini beyan etmekten geri kalmamışlardır.

Şüphe yok ki kollektif mukaveleler, gerek doğuş ve inkişafı, gerek bünye ve gayeleri itibariyle işçiyi işverenin istismarından koruyan, emek ile sermaye arasında karşılıklı bir uzlaşma ile bir tevazün yaratan, aynı iş kolunda, aynı bölgede, hattâ muayyen bazı mevzularda bütün ülkede yeknasak çalışma şartları tesis eden hukuki bir vasıta. Bu itibarla pek büyük faydalar sağlamağa müsait bulunmaktadır. Ancak bunun için, mukavelelerin doğum ve yaşama imkânlarını sağlayacak ve besleyecek içtimaî, iktisadî ve hukukî muhitin hazırlanması zarurîdir. Aksi halde kollektif mukavele ya cılız ve verimsiz kalmağa mahkûmdur; veya devletin elinde taraflara zorla empoze edilecek ve Kanun, Nizamname, Talimatname v.s. yanında yer alacak olan mahdut tesirli yeni bir hukuk kaynağı mahiyetini taşıyacaktır. Şöyle ki, Devlet, ufak (hattâ bir kukla) sendikanın âmme sektörüne dahil bir işletme şefi ile önceden hazırlanan bir kollektif mukaveleyi imzalamasını sağladıktan sonra,

bunun teşmil hükmü sayesinde diğer işyerlerine veya iş kollanna tatbikini kolayca emredebilir. Bu suretle kollektif mukavele, akit kisvesi altında gizlenmiş bir nevi tanzimi-tasarruftan başka bir mahiyet taşımayacak ve gayesi dışında bir fonksiyon ifa edecektir.

Hazırlanan kanunda bu gibi tehlikeleri bertaraf edecek hükümler sevk etmek kâfi olmayıp, bunların meydana gelmesine mâni olacak iktisadî ve hukukî şartları sağlamak zarurîdir. Bu şartların nelerden ibaret bulunduğunu bildirmeden evvel, hali hazır durumunu nazara almak lâzımgelir. Bugün kollektif mukaveleler hakkındaki mevzuatımızla tatbikatımızın kısa bir tablosu çizilince aksayan noktalar kendiliğinden meydana çıkar.

II

MEVZUATIMIZ VE TATBİKATI

1. Memleketimizde bugüne kadar kollektif iş mukavelesini tanzim eden bir kanun isdar edilmemiş olmakla beraber; bu mukavelelerin temelini ve çehresinin bazı hatlarını teşkil eden dağıntık hükümlere mevzuatımızda tesadüf olunmaktadır. 1926 yılında yürürlüğe giren ve İsviçre'den iktibas olunan Borçlar Kanunumuzun 316 ve 317 inci maddeleri bu mukavelelerin esas hükümlerini vaz'etmiş bulunmaktadır. Oldukça kötü bir şekilde tercüme edilen bu maddelere göre : kollektif mukavele işveren veya işveren teşekkülleri ile işçi toplulukları veya teşekkülleri arasında çalışma şartlarını tayin edecek olan hükümlere dair akdolunan yazılı bir mukaveledir. Müddetini taraflar aralarında tayin ederler; uyuşamadıkları takdirde mukavele bir sene yürürlükte kaldıktan sonra altı aylık feshi ihbar ile taraflardan herhangi biri buna son verebilir. Bu mukavelelerin hususiyeti şudur ki, esas itibarıyla borç doğurmaz ve işçi ile işveren arasında ferdi iş akdi meydana getirilmesini bertaraf etmez. Yani kollektif mukavele bir işyerinde veya bir iş kolunda çalışan bütün işçiler adına akdolunan borç doğurucu bir iş akdi değildir. Kollektif mukavele normatif bir mahiyet taşır; şöyle ki mevzuu çalışma şartlarına taallük eder ve bu hususa müteallik kaideler, asgarî veya azami normlar vaz'eder. Nasıl ki işveren, işyerinde tatbik edilecek olan çalışma şartlarını, bir taraflı olarak tanzim ettiği bir işyeri dahili talimatnamesi (içyönetmelik) ile tayin ediyorsa ; kollektif mukavele bu aynı çalışma şartlarını artık iki taraflı olarak ve bir pazarlık (kollektif müzakere) neticesinde tayin edecektir. Ve nasıl ki dahili talimatname işveren ile işçiyi ferdi iş akdi yapmaktan vareste tutmazsa, kollektif mukavele de aynı durumu yaratır. Ancak normatif hükümler, yani emredici

kaideler ihtiva ettiği için ferdi iş akidlerine kollektif mukaveleye aykırı hiç bir şart dercedilemez; aksi halde ferdi iş akidinin kollektif mukaveleye aykırı olan şartları bâtil ve bunun yerine kollektif mukaveledeki hükümler kaim olur. Buna kollektif mukavenenin otomatik hükmü adı verilir.

Şayet kollektif mukavele asgari normlar tesbit etmiş ise, ferdi iş akitleri ile bunun altına inilemez. Meselâ : bir kollektif mukavele men-sucat sanayii için Adana bölgesinde bir ücret baremi tayin etmiş ve işe alınan çırağın, üç senelik işçinin, beş senelik işçinin, ustanın, usta başının ücretlerini bir barem ile tesbit eylemiş ve bunların ne şartlar ile terfi edecekleri ve ücretlerine yapılacak ilâveleri bildirmiş bulursa, ferdi iş akitleri bu baremin dışına çıkamaz. Aksi halde ferdi iş akidinin ücrete müteallik şartları hükümsüz sayılır ve bu şartlar kollektif iş akidindeki umumi hükümler ile tashih olunur.

Kollektif iş akidinin tayin ettiği şartların altına inilmesinin mümkün olmadığı herkesçe kabul edilmekle beraber üstüne çıkılabiliş çıkılamayacağı hukukçular arasında münakaşalıdır. Borçlar Kanunumuzun 317 inci maddesi " hususî hizmet akitlerinin umumî mukaveleye muhalif hükümleri bâtildir " yolundaki ifadesini harfiyen tefsir edenler kollektif mukavenenin ne altında ne de üstünde herhangi bir şartın ferdi mukavelede yer alamayacağı fikrindedirler. Halbuki bu hükmü gayesini nazara alarak mânalandırmaya çalışanlar, işçinin himayesi mevzuuba his olacağını ileri sürerek üstüne çıkılmasında bir mahzur olmadığı mütalesindandırlar. Kanaatımızca hakikat bu iki görüşün ortasındadır; şöyle ki, kollektif mukavele asgari normlar tayin etmiş ise üstüne çıkılabilir ; fakat bir iş kolunda yeknasak bir takım kaideler vaz'etmek, işverenler arasında müsavi iktisadi şartlar kurmak, işçi ayartmalarını önlemek, haksız rekabetlere sed çekmek gibi düşüncelerle azamî normlar vaz'etmiş ise bunun üstüne çıkılamaz. Binaenaleyh mesele kollektif mukavenenin tefsirine bağlı bulunuyor demektir.

İşte Borçlar Kanununun koruduğu sistem.

2. Bu hükümler İş Kanununun kabulüne kadar hiç bir tatbik imkânı bulamamıştı. 1340 (yani 1924) yılında hazırlanan bir İş Kanunu projesi (müşterek iş mukavelesi) adı ile bu mukaveleyi 52 ve müteakip maddelerinde tanzim etmişti. Fakat bu proje kanunlaşmamıştı ve yerine 1936 da yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu bu mukavele hakkında en ufak bir işaret dahi ihtiva etmiyordu. Sendikalara dair de

kanunda bir hüküm yoktu. Kanun toplulukla iş ihtilâflarını mecburî bir uzlaştırma ve tahkim sistemine bağlamış, grev ve lokavt'ı yasak etmiş bulunmaktadır. Bir ihtilâfın zuhur ettiği işyerinde işçi mümessilleri (veya sonraları kabul olunan sisteme göre sendika mümessilleri) ile işveren arasında yapılan müzakere neticesinde bir uzlaşma olursa, bunun bir kollektif mukavele teşkil ettiği düşünülemez. Zira bu uzlaşma ancak ihtilâfın çıktığı işyerinde cari olur ; hükmü 26 iş haftasıdır; mevzuu sadece ihtilâfın taallük ettiği muayyen ve hususî çalışma şartlarıdır. Bunun dışında kalan diğer çalışma şartlarını tanzim etmek bu uzlaşma ile mümkün değildir. Bunlara Garp memleketleri hukukunda işletme sözleşmeleri (Fransızca : Convention d'établissement, Almanca : Betriebsvereinbarung) adı verilmektedir.

İş Kanunumuz bu hususta tamamen sakit iken ve kollektif mukavelelerin tatbiki memleketimizde pek cılız bir mahiyet arzederken sanki bu mukavele geniş bir tatbik alanına mâlik imiş gibi 1954 yılında İş Kanununun bazı maddelerini tadil eden 6298 sayılı bir kanun 82. maddenin D bendine bir fıkra ilâve etmiş ve demiştir ki : " Kesinleşen hâkem kurulu kararları üzerinden 26 iş haftası geçmiş olmadıkça bunun mevzuu olan mesele için yeniden toplulukla iş ihtilâfı çıkarılmaz. Şu kadar ki işyerindeki işçilerin çoğunluğunu ihtiva eden işçi teşekküllerinin Borçlar Kanununun 316 ncı maddesine göre işverenle akdedecekleri umumi mukavelelere konulacak hükümlerle yirmi altı haftalık müddetin uzatılması caizdir. " Söylemeğe lüzum yok ki bu fıkra da bugüne kadar bir tatbik imkânı bulamamıştır.

3 — Kollektif iş mukavelesine dair bir işarete de, 1947 yılında kabul olunan 5018 sayılı Sendikalar ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanunun 4. maddesinin A bendinde tesadüf olunmaktadır. Bu hüküm, sendikaların normal fonksiyonlarından biri olan kollektif mukavele akdetmek ehliyetini bu teşekküllere tanımaktadır. Esasen Borçlar Kanununun 316 ncı maddesi buna dair bir sarahat ihtiva ettiğinden, mezkûr fıkra mevzuatımıza bir yenilik katmamış, malûmu ilâm etmiştir. Sendikaların pek çoğu bugüne kadar bu haktan istifade imkânını bulamamış, bazı kollektif mukaveleler akdine muvaffak olan bir ikisi ise bu birinci adıma bir ikincisini ilâve edememiş ve bu hukuki müesseseyi yürütememiştir.

4 — Nihayet 1951 yılında isdar olunan 5834 sayılı bir kanunla (Teşkilatlanma ve kollektif müzakere hakkı prensiplerinin uygulanmasına müteallik 98 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi) onanmış-

tır. İşbu sözleşmeye göre “ Çalışma şartlarını kollektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyarî müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır. ”

Her halde bu lâzimeye uymak ve Milletlerarası taahhüdümüzü yerine getirmek düşüncesiyle olacaktır ki Çalışma Vekâleti bir (Kollektif İş Akdi Kanunu tasarı) hazırlamış ve bu surette kollektif müzakere ile kollektif mukavele imkânlarını teşvik ve bunların inkişafına yardım etmek istemiştir.

III

AKSAKLIGIN SEBEPLERİ

Memleketimizde hemen hemen hiç bir tatbik imkânı bulamamış olan kollektif iş akdinin bu durumunu izah eden sebepler nelerdir?

1. Kanun tasarisinin esbabı mucibe lâyihası bunu Borçlar Kanununun kifayetsizliğine bağliyerek şöyle demektedir : “ Borçlar Kanununun iki maddeye inhisar eden hükümlerinin, çeşitli cepheleri ihtiva eden ve çok taraflı müdil bir mekanizmaya mâlik bulunan kollektif mukaveleler sistemini nizamlamak hususundaki kifayetsizliği mezkûr kanunun meriyet mevkiine vazedildiği 4 Ekim 1926 tarihinden itibaren bugüne kadar geçen 32 senelik devre zarfında hemen hiç bir tatbik sahası bulamamış olması ile sabittir. ”

Borçlar Kanunumuzun kollektif mukaveleye dair hükümlerinin yalnız gayri kâfi değil, kısmen eskimiş olduğu şüphesizdir. 1926 danberi Türkiyede tatbik olunan bu hükümler me hazımız olan İsviçre’de 1911 de tanzim olunmuş ve o şekliyle bize alınmıştır. Yâni takriben yarıy asırlık bir hayata sahiptir. Bugün Garp memleketlerinde bu mevzua müteallik bir kaç madde değil, fakat mufassal hükümleri ihtiva eden kanunlar isdar edilmiş bulunmaktadır. Bununla beraber işbu iki küçük madde, İsviçre’de 1911 den 1957 senesine kadar sanayi büyük olan bu küçük memleketin kollektif mukavele ihtiyacını karşılamış ; fakat İkinci Dünya Harbinden sonra İş Hukukunda kaydedilen inkişafkar karşısında bu memlekette kollektif iş akdi yeni bir tanzime tâbi tutulmuş ve yeni ihtiyaçlara ve sendikalann taleplerine cevap verecek yeni bir kanun hazırlanarak 1 Ocak 1957 de yürürlüğe konulmuştur. Kollektif mukavelelerin İsviçre’de çok yaygın olduğu gözönünde bulundurulur-

sa, kanuna karşı yapılan tenkidin pek yerinde olmadığı ortaya çıkar. Orada uzun zaman kâfi gelen ve bu tip mukavelelerin gelişmesini sağlayan kanunun bükümleri bizde neye meyva verememiş, hattâ kök salmamıştır ? Her halde başka sebepler olacaktır.

2. Bunları, Borçlar Kanunumuzun dışında ve İş Hukukumuzda henüz intikal ettirilmemiş olan bir takım mefhum ve esasların fıkdanında aramak icabeder. Bu sebepler izale olunmadıkça, yeni bir kanunla tanzim olunacak kollektif mukavelelerin inkişafı yine sağlanamayacaktır. Bir müessesenin içtimai muhitte yaşayabilmesi için onun sadece bir kanuna mevzu teşkil etmesi aslâ kâh değildir ; o müesseseyi yaşatacak içtimai, iktisadi ve hukukî şartların da mevcudiyeti zaruridir. Bunların nelerden ibaret olduğuna işaret edelim.

a) İşçi ve bilhassa işveren sendikaları bizde (bilhassa İsviçre'ye nazaran) kâfi derece kuvvetlenmiş, idare ile işçi kitleleri karşısında varlıklarını ve şahsiyetlerini itirazsız olarak kabul ettirmiş olmaktan uzaktırlar. Filhakika sendikalar bizde henüz on - oniki senelik bir hayata mâliktirler (Sendikalar Kanunu 1947 tarihlidir). Bu müddet zarfında işçi sendikaları bir çok başarılar ve el ile tutulur gelişmeler kaydetmiş ise de üstün vasıf ve derecede sendikalarımız pek mahduttur. Hele en çok temsil kudretini haiz sendikaları tâyin etmek pek mümkün değildir. O kadar ki Kollektif İş Mukavelesi Kanun Tasansı bu nevi mühim ve büyük sendikalara hiç bir atıfta bulunmamıştır. Bu ise, Kanun Tasansının büyük bir noksanı, teşmil hükmünü çok tehlikeli bir hale sokabilecek bir boşluğu ve sendikaların gelişme şevklerini baltalayacak bir eksikliği olarak mütalea edilmelidir. Bu böyle olunca akdolunacak kollektif mukaveleye âzalarının riayetini temin ve ademi ifa halinde husule gelecek mesuliyeti zâmin kâfi derece otorite sahibi sendika pek az mevcut olduğundan, kollektif mukaveleler gelişme imkânı bulamadıkları gibi; bu mahzur önlenmez ve sendikaların normal inkişafını temin edecek tedbirler alınmazsa Kollektif Mukavele Kanunu kabul edilse dahi bu müessese yine inkişaf edemez. Kuvvetli, geniş, idari ve siyasi tesirler dışında kalan hür sendika rejimi iledir ki ancak kollektif mukavele bir içtimai düzen ve sükûn vasıtası olabilir.

İşveren sendikaları cephesinden de incelenince, durum daha az endişe verici değildir. Filhakika işverenler ekseriya işçi sendikalarını iyi nazarla görmemekte, bunlara karşı haşin davranmakta, sendikalıları hırpalamak için fırsat kollamakta, hattâ sendikaların tesisini dahi arzulamamaktadırlar. O kadar ki aralarında dahi sendika kurmaktan kaçın-

makta, kurulmuş olanlara girmemekte temerrüt etmektedirler. Kollektif mukavele akdine mani olan âmillerden biri de işte bu fiilî durumdur. Zira tek başına (yani sendika dışında) kollektif mukavele akdeden bir işverenin rakibi diğer işverenlere karşı malî külfetleri ve hukukî taahhütleri artacak ve bu da işletmesini piyasa bakımından dâim bir mevkie sokacaktır. Halbuki aynı iş kolunda kurulu bulunan bir işveren sendikası tarafından bir kollektif mukavele akdolununca, bu külfetler sendikalı işverenler arasında (teşmile gitmeğe lüzum olmaksızın) müsavi bir tarzda tevzi edilmiş olacaktır. Bu sebeple işveren sendikalarının inkişafını temin edecek esbabı tahkik ve tedvin etmek zarureti vardır.

b) Memleketimizde kollektif mukavelenin inkişafına mani olan diğer bir sebep de grev yasağıdır. İş ihtilâflarının hallinde grevin ideal bir salâh olmadığını düşünüyorsak da, yüksek bir İş Hukuku sistemine ulaşmak için bu merhaleden geçmenin de zarurî bulunduğuna kaniiz. Bizde Tatili İşgal Kanunu, Ceza Kanunu, Memurin Kanunu, İş Kanunu ve nihayet Sendikalar Kanunu muhtelif zaviyelerden ve muhtelif sahalara şamil olmak üzere grevi yasak etmiş bulunmaktadırlar. Halbuki, 4-9 işçi çalıştıran işyerlerine tatbik edilecek iş mevzuatının dışında kalan hükümleri tesbit eden birkaç İcra Vekilleri Heyeti Kararı bu meyanda grevi de saymış, Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanunu grev yasağına ait en ufak bir imâda bulunmamış olmasına rağmen ; İş Hukukuna hakim olan ve yaşatılan umumî hava fiilen greve tevessül olunmasını imkânsız kılmaktadır.

Grev hakkı, kollektif mukavelenin yegâne sebebi ve tek mesnedi değilse de, bu mukavelenin meydana gelmesinde ve inkişafında bu hak büyük bir tesir icra eder. İşvereni kollektif müzakereye icbar edecek, bu müzakereyi bir kollektif mukaveleye isâl edecek, bu mukaveleye riayeti sağlayacak en kuvvetli âmillerden biri de şüphesiz ki grevdir. Keza grevin mukabil cephesi lokavt'u da aynı şekilde işverenlere tanımak ve bu suretle muvazeneli ve müsavi şartlar altında kollektif mukavelelerin meydana gelmesini ve yaşamasını sağlamak icabeder.

c) Bunları bertaraf ederek, kanun tasarısında yapıldığı gibi, yerine bazı uzlaştırıcı tedbirler ikame etmek sun'î bir durum yaratır. Uzlaştırma ve tahkim yolları başvurulacak emniyet supapları ise de, bunlarla iktifa edilmesini biz kâfi görmüyoruz. Zira karşılıklı bir uzlaşma yerine ve bunun temin edeceği büyük sosyal faydalar yerine, işe ne de olsa yabancı olan bir merciin kararı ve bunun doğurduğu mahzurlar ikame edilmiş olacaktır. Zira mecburî tahkim ile bilhassa ücretler gibi çok

seyyal olan bir mevzu katı şekiller içerisine alınmış, nev'ama bir kazai tanzim şekline gidilmiş olacaktır. Bundan başka, bizde de müşahede olunduğu gibi, hâkem heyetleri ekseriya umumi prensiplere bağlı kalmayıp hâdise kararları vermekte ve zaman zaman bunlar birbirlerini nakzeylemektedir. Nihayet bu hakem kararlarında, yine bizde müşahede olunduğu gibi, bazı hatâlı noktalarda bir nevi kristalizasyon vücade gelmekte ve ahvalin tegayyürü ile hükmün tadiline gidilemediği görülmektedir. Bunlar ve bunlara benzer daha bir takım mahzurlar toplulukla iş ihtilâfları sistemimizde müşahade edilirken, bunları yeni mecburî bir tahkim sistemiyle katmerleştirmeye kollektif mukaveleler sistemi bakımından tehlikeli buluruz.

2) Az miktarda işçi çalıştıran, mahdut sermaye ile iş gören veya iptidai bir teşhizat ile imalâta girişmiş bulunan dar bünyeli işletmeler, umumiyetle kollektif iş mukavelesine muanzırlar. Zira, yukarıda belirttiğimiz gibi, işveren sendikaları gelişip, bunların akdedecekleri kollektif mukavelelerden doğan mali külfetler rakip işverenler arasında müsavi bir şekilde tevzi olununca ; büyük işletmeler bunları umumi masraflarına kolayca ilâve edebilirler, fakat küçük işletmelerde bu mali külfetler sermayenin büyük bir kısmını yiyebilir. Her ne kadar bu gibi işletmelerin değişmesi iktisadî ve sınaî inkişafın başlıca şartını teşkil ederse ve işçilerin bu gibi işletmelerin yaşamaması için kötü iş şartlarını kabule mecbur tutulmalarını iktiza ederse de, fiili durum memleketimizde bu merkezdedir. Bu durum devam ettikçe, küçük işletmeler ile büyükleri aynı esaslara tâbi tutulmadıkça, kollektif mukaveleler ya teşmil hükmü ile bunlara zorla empoze edilir veya bu mukaveleler inkişaf edemez ve her iki halde de maksut olan gaye elde edilmemiş olur.

IV

NETİCE

Kollektif mukaveleler hakkında hüküm verilirken (veya bu mevzuda bir kanun tasarıları hazırlanırken) bu mukavelenin basit bir akit tipi olmadığı unutulmamalıdır. Lyon Hukuk Fakültesi Profesörlerinden Monsieur Brun'un birkaç gün evvel İstanbul Hukuk Fakültesinde verdiği bir konferansta belirttiği gibi, kollektif iş mukavelesi akdi bir bünye içine sokulmuş bir kanundur. Yani meydana gelmesi akdi bir mahiyet taşır, karşılıklı ve fesaddan arı, birbirine uygun irade beyanlarıyla olur. Fakat mevzuu iş şartlarını objektif, umumî, müeyyideli bir tarzda (âdet kanun gibi) tayin eder. Bu iki vasıf daima gözönünde tutularak ve

milli realiteler ile memleket menfaatleri ön plâna alınarak, işçi ve işverenin teşriki mesaisi devletin müsamahakâr himaysi altında tahakkuk ettirilmeğe çalışılmalıdır. Bu mevzuda greve olan ihtiyaç da bir zaptı rapta altına alınmalı, muayyen bir prosedür derpiş olunmalı ve yıkıcı değil fakat yapıcı olması sağlanmalıdır. Sendikaların da bu silâhı kullanabilecek bir gelişme ve olgunluğa, mali kudret ve manevî şahsiyete ulaşmaları zaruridir. İşverenlerin anlayışlı ve uzlaşıcı bir zihniyet ile hareket edip bir ân evvel sendikalarını takviye etmeleri de icap eylemektedir. İşte bunlar ve bunlara mümasil mahiyette diğer bir takım temel şartlar tahakkuk etmedikçe bir kanun vesikası sosyal ve müdil bir hukuki müesseseyi nasıl yaşatabilir? (*)

(*) Çalışma Vekâletince hazırlanmış olan (Kolektif İş Akdi Kanun Tasarısı) hakkındaki düşüncelerimiz için bak. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 1959, Cilt XXIV, sah. 176-203.