

EN FAZLA TEMSİL KABİLİYETİNİ HAİZ SENDİKA MEFHUMU

Doç. Dr. Metin KUTAL

İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi

En fazla temsil kabiliyetini haiz sendika mefhumu, son yıllarda üzerinde hassasiyetle durulan, nazarı plândaki münakaşası yanında, birçok memlekette çeşitli şekiller altında uygulanan bir müessese haline gelmiş bulunuyor. Filhakika hür sendikacılığın hâkim olduğu batı ülkelerinde meslekî teşekküllerin faaliyet sahaları genişledikçe bu konu önem kazanmakta, işçi ve işverenlerin, kanun koyucuların, idarî ve adlî mercilerin ilgisini çekmekten geri kalmamaktadır.

Memleketimizde ise meselenin ortaya çıkışı henüz pek yenidir. Sendikacılığımızın gelişmesini yakın zamanlara kadar önleyen mühim bazı faktörler hatırlanacak olursa bu durumu tabii karşılamak gerekir. Zira biraz sonra göreceğimiz gibi en fazla temsil kabiliyetini haiz sendika mefhumu, her şeyden evvel, meslekî teşekküllere tanınan hak ve hürriyetlerin genişliği ile alâkalıdır.

Diğer taraftan son birkaç yıldan beri Türk sendikacılığında müşahade edilen hızlı gelişme daha şimdiden mevzuatımıza temsil kabiliyetini haiz sendika mefhumunun girmesine yol açmıştır. Şu halde mazide meselenin ele alınmayışı hangi haklı sebebe dayanırsa dayansın, bugün temsil kabiliyetini haiz sendika mefhumunun mevzuatımızda işgal ettiği yerin tayini ve gelecekteki gelişme imkânları üzerinde herhalde durmak zamanı geldiği kanaatindeyiz.

I — SENDİKA HÜRRIYETİ KARŞISINDA EN FAZLA TEMSİL KABİLİYETİNİ HAİZ SENDİKA MEFHUMU

En fazla temsil kabiliyetini haiz sendikalar, isminden de anlaşılacağı üzere, diğer sendikalara nazaran özel bazı imtiyazlara sa-

hip meslekî teşekküllerdir. Şu halde ilk nazarda göze çarpan husus, sendikalar arasında bir ayırım yapılması ve bunlardan bazılarını daha üstün hakların tanınması keyfiyetidir. Bu durumun ne dereceye kadar sendika hürriyeti ile telifi kabildir? Herhalde mesele nazarı bir takım münakaşalara müsaittir.

Filhakika, klâsik sendika hürriyetleri, sendikalar arası eşitlik prensibine ötedenberi önem vermiş bulunmaktadır. Zira mevcut sendikalardan bir kısmına özel bazı imtiyazlar tanımak tatbikatta işçileri bu sendikalara girmeye bir nevi zorlama şeklinde tezahür etmektedir. Halbuki klasik sendika hürriyeti anlayışına göre bir işçinin kendi görüş ve kanaatlerine en uygun olan sendikayı serbestçe seçebilmesi gerekmektedir. Hal böyle iken işçinin meslekî menfaatlerini yakından ilgilendiren bazı meselelerde bir kısım sendikanın imtiyazlı duruma geçirilmesi ve diğerlerinin bu haklardan mahrum bırakılmaları ister istemez bazı işçileri, kendi kanaatlerine uysun veya uymasın, bu imtiyazlı sendikalara girmeye zorlamaktadır. Görülüyor ki en fazla temsil kabiliyetini haiz sendika mefhumu, klâsik sendika hürriyetlerinden bazılarıyla açıkça çatışmaktadır¹. Sendika hürriyeti prensiplerinin bütün dünya devletleri tarafından tanınması ve korunması için millî ve milletlerarası çeşitli faaliyetlerin yapıldığı, hatta bu hususu tahkik ve kontrol maksadıyla uluslararası komiteler kurulduğu hatırlanacak olursa² en fazla temsil kabiliyetini haiz sendika mefhumunu doğuran pek önemli bir takım sebeplerin mevcudiyeti kolaylıkla anlaşılmaktadır. Şimdi bu sebepler üzerinde kısaca duracağız.

II — EN FAZLA TEMSİL KABİLİTETİNİ HAİZ SENDİKA MEFHUMUNU DOĞURAN SEBEPLER

En fazla temsil kabiliyetini haiz sendika mefhumu, her şeyden evvel, sendika çokluk (pluralisme syndical) prensibi ile ilgilidir. Şu halde ilk bakışta sendika hürriyeti ile çatışmasına rağmen en fazla temsil kabiliyetine sahip sendika mefhumunu ortaya çıkaran en önemli âmil, bizzat sendika hürriyeti olduğu söylenebilir.

Gerçekten, yeni sendikaların serbestçe kurulabilmesi imkânı olmadıkça ve tatbikatta aynı fonksiyonları yapmaya tâlip çeşitli

1) Paul Durand, *Traité de droit du Travail*, tome III, Paris 1956, p. 348.

2) BIT, *La liberté syndicale*, Genève, 1959, p. 45 - 47.

meslekî teşekküllere rastlanmadıkça bunlar arasında bir tefrik yapmaya lüzum ve ihtiyaç kalmıyacağı aşikârdır.

Bununla beraber, sendikaların sadece sayıca çoğalmaları en fazla temsil kabiliyetini haiz sendika mefhumunun doğuşu için کافی bir sebep teşkil etmemiştir. Bu konuda ikinci önemli faktör bizatihi sendikaların fonksiyonlarının artması ile ilgilidir. Başlangıçta, yani geçen asrın ortalarında sanayileşme halindeki batı ülkelerinde, sendikaların meşruiyeti kanun koyucular tarafından tanınırken bu teşekküllerin ancak hususî hukuk hükmî şahsiyetine sahip oldukları düşünölmüş ve kendilerine pek mahdut bazı fonksiyonlar verilmişti. Bu durum asrımızın sanayileşmiş cemiyetlerinin doğurduğu zaruretler karşısında sür'atle değişmiş, sendikaların görevleri gerek işletme içinde gerek dışında hızlı bir gelişme kaydetmiştir. Liberal demokrasilerin hâkim olduğu bütün ülkelerde kolayca müşahede edilen bu vakıanın sebepleri üzerinde teferruatlı şekilde durmıyacağız. Ancak modern cemiyetlerde emeği karşılığı geçimini sağhyan fertlerin aktif nüfus içindeki nisbetinin gün geçtikçe artması, siyasî organlar üzerinde doğrudan doğruya ve dolayısıyla tesir yapabilecek baskı grupları halinde teşkilâtlanmaları sendikaların diğer hükmî şahıslardan daha geniş bazı haklar kazanmalarına yol açmıştır.

Ayrıca bizatihi siyasî demokrasinin bünyesi çeşitli sosyal grupların teşkilâtlanmasına ve âmme organları nezdinde kendi menfaatlerini korumalarına imkân ve fırsat vermektedir. İşçi sınıfının da bundan faydalanarak kendi problemlerini halledebilmek için önce kuvvetli meslekî teşekküllere vücut verdiği, daha sonra da bu organizasyonlar sayesinde sosyal ve ekonomik durumunu düzeltme mücadelesine girdiği demokratik ülkelerin hemen hepsinde müşahede edilmektedir.

Nihayet sendikaların fonksiyonlarının artmasının bir diğer sebebi de âmme müdahalesinin, özellikle ileri bir toplumda çalışma münasebetlerini teferruatlı şekilde halletmekten ekseriya âciz kalmasıdır. Gerçekten merkezi otoritenin işçi - işveren münasebetlerini bütün işletmelerin bünyesine uyacak şekilde düzenlemesine imkân olmadığı gibi kanunî müdahaleler hızla değişen ve gelişen sosyal meselelere cevap verebilecek esnekliğe de sahip bulunmadığı günümüzdeki tatbikattan açıkça anlaşılmaktadır.

Hülâsa, en fazla temsil kabiliyetini haiz sendika mefhumu bir yandan sendika hürriyeti prensipleri gereğince sendikaların serbestçe kurulabilmeleri ile, öte yandan da meslekî teşekküllere gün geçtikçe artan ölçüde tanınan fonksiyonların derecesi ile ilgilidir. Nitekim sendika hürriyetinin mevcut olmadığı veya meslekî teşekküllere pek sınırlı bazı salâhiyetlerin tanındığı ülkelerde en fazla temsil kabiliyetini haiz sendika müessesine lüzum hissedilmemektedir.

III — EN FAZLA TEMSİL KABİLİYETİNİ HAİZ SENDİKANIN SEÇİMİ

İmtiyazlı bazı haklara kavuşturulması bahis konusu olan sendikaları hangi kriterlere göre seçmek gerekmektedir? Bu sorunun cevabı çeşitli ülkelerin siyasî, sosyal ve iktisadî şartlarına göre değişmektedir. Sendikalara tanınan hakların önem derecesi ile sendikaların merkezileşme temayülleri ve ideolojik davranışları bu hususta rol oynamaktadırlar. Her halde, bütün ülkelere şâmil tek bir kriterden bahsetmeğe imkân yoktur.

Biraz önce en fazla temsil kabiliyetini haiz sendika mefhumunun sendika hürriyeti ile yakın ilgisine temas etmiştik. Tekrar bu konuya dönmeden hemen belirtmeliyiz ki aşağıdaki izahatımızda devletin mutlak otoritesi altında bulunan ve klâsik sendika hürriyetlerinden tamamen mahrum olan komünist ülkelerin sendikacılığına temas etmiyeceğimiz gibi sendikaların serbestçe kurulmasını ve hür pazarlık sistemini tanımayan her türlü otoriter rejimlerden de bahsetmiyeceğiz. Zira bu kabil ülkelerde sendikaların serbestçe kurulmalarına imkân kalmadığından bunlar arasında bazılarının imtiyaz tanınması da haliyle bahis konusu olmamaktadır.

Sendika hürriyetine klâsik hürriyetler manzumesi içinde yer veren ülkelere gelince buralarda da en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikanın seçimi çeşitli usul ve yollarla yapılmaktadır. Bu hususta görülen farklılık daha çok sendikalara tanınan fonksiyonların önem derecesi ve bilhassa o memleketin sendikacılığına hâkim olan umumî temayüllerle ilgilidir.

Meselenin teferruatına girmeden ilk nazarda göze çarpan bir ayırımdan bahsetmek gerekmektedir. Bazı ülkelerde en fazla temsil kabiliyetini haiz sendika mefhumu sadece toplu pazarlıkta salâhiyetli olan sendikayı tâyin etmede kullanılmaktadır. Diğer bazı

memleketlerde ise daha geniş bir gaye takip edilmekte ve toplu pazarlık yanında, işletme içi ve dışı her türlü resmî, yarı resmî hattâ milletlerarası teşekküller nezdinde emek erbabını temsile yetkili sendikanın seçiminde temsil kabiliyeti kriterinde faydalanılmaktadır. Birinci gruba dahil ülkelerin başında A. B. D. ve Kanada gelmektedir. İkinci grupta ise Fransa, Belçika, Avusturya, Hollanda, gibi memleketler yer almaktadırlar.

En fazla temsil kabiliyetini haiz sendikanın seçiminde faydalanılan kriterlere gelince bunların da çeşitli ülkeler arasında farklılık arzettiği ilk bakışta göze çarpmaktadır. Bununla beraber faydalanılan metodları birkaç noktada toplamak mümkündür :

1 — *Çoğunluk esası :*

Bütün ülkelerde göz önüne alınan önemli bir kıstastır. Hattâ bazen yegâne kriter olarak kullanıldığı da görülmektedir. İşçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikanın imtiyazlı birtakım haklara kayuşturulmasında klâsik siyasî demokrasinin büyük rolü olduğu şüphesizdir. Gerçekten nasıl ki, siyasî iktidarın seçiminde çoğunluğun iradesine uymak zorunlu ise, sendikalar arasında bir seçim yaparken de en fazla üyeye sahip sendikanın daha geniş ölçüde emek erbabının iradesini temsil ettiği kabul edilmek icap eder denilmektedir. Öte yandan bu kıstasın pratik bakımdan da elverişli olduğu inkâr edilemez.

Bu sebepledir ki gerek millî, gerek milletlerarası mevzuat ve mahkeme içtihatları umumiyetle en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikanın tâyininde üye sayısına yegâne kıstas olarak tanınmakla beraber ön plânda yer vermişlerdir. Nitekim Lahey Adalet Divanının ve Fransız Devlet Şûrasının kararlarında da bu husus belirtilmiştir³.

Çoğunluk esasını tâyin eden üye sayısı kıstası bütün avantajlarına rağmen yegâne faktör olarak umumiyetle tatminkâr görülmemekte ve yeni bir takım ayırıcı vasıflar teklif edilmektedir. Gerçekten sâdece üye sayısı çok olan sendikanın işçilerin iradesini en

3) Lahey Adalet Divanının 31 Temmuz 1922 tarihli mütalâası için bk : F. H. Saymen, Türk İş Hukuku, s. 99, Not. 23.

Fransız Devlet Şûrasının 7 Kasım 1947, 4 Şubat 1949 tarihli kararları için bk :

A. Brun - H. Galland, Droit du Travail, Paris, 1958, p. 678.

iyi şekilde temsil ettiği her zaman söylenemez. Sendika hürriyetine aykırı birtakım usul ve metodlarla işçileri kendi bünyesinde toplanmaya mecbur bırakmış, âmme organları ve işveren karşısında serbestisini kaybetmiş bir sendikanın sırf üye adedi fazla diye meslek mensuplarını en iyi şekilde temsil ettiği söylenebilir mi? Diğer taraftan sendika kayıtlarına göre üye adedinin fazlalığı her zaman işçilerin o sendikaya itimat derecesini göstermemektedir. Bu konuda meselâ üyelerin aidatlarını muntazaman ödeyip ödemediklerinin araştırılması gerekmektedir. Zira üye sayısının sun'î olarak yükseltilmiş olması muhtemeldir.

İşte bu gibi itirazların tesiri ile en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikanın seçiminde bazı ülkelerde çoğunluk esası muhafaza edilmekle beraber yeni bir takım kıstaslara da yer verilmektedir.

2 — *Filen toplanmakta olan aidat miktarı :*

Bu husus sendika kayıtlarına göre üye olarak gösterilenlerin sendika ile ilgilerini hakikaten devam ettirip ettirmediklerini tahkik etmeye yarar. Üyeleri ile sıkı bağlara sahip sendikanın malî gücü yanında işçiler nezdindeki prestiji de böylece kontrol edilmiş olmaktadır.

3 — *Sendikanın bağımsızlığı :*

Bu tâbirden çeşitli yönleri ile bağımsız bir sendika ifade edilmektedir. Bir kerre temsil kabiliyetine sahip sendikanın siyasî organların emir ve direktifleriyle hareket etmeyen bir teşekkül olması şarttır. Keza sendikanın işveren karşısında da tam bir bağımsızlıkla hareket etmesi gerekmektedir. Şu halde işverenin emir ve direktiflerine göre hareket eden bir işçi teşekkülü çoğunluk sendikası olsa dahi en fazla temsil kabiliyetini haiz sendika olarak tavsif edilemeyecektir. Bu mevzuda diğer bir husus da bahis konusu sendikaya giriş ve çıkışta üyelerin tam bir serbestiden istifade edip edemedikleridir.

Bu kıstaslara ilâveten bazı ülkelerde özel şartlar konulmakta ve meselâ Fransa'da görüldüğü üzere sendikanın eskiliği ve işgal yıllarında vatansever davranışları da en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikaların seçiminde nazarı itibare alınmaktadır.

Yukarıdaki kıstasların ışığı altında tâyin edilecek olan sendika hangi kademedен seçilecektir? Belki ilk nazarda bütün memle-

kete şamil merkezî teşekküller arasında bu seçimin yapılması gerektiği zannedilebilir. Fakat bu görüş haklı olarak reddedilmiştir. Zira sendikada çokluk (pluralisme syndical) prensibi gereğince serbestçe kurulan sendikalardan bir kısmı bazı işyerlerinde ,diğer bir kısmı ise öteki işyerlerinde en fazla temsil kabiliyetini haiz olabilirler. Şu halde mesele temsil ihtiyacına cevap verebilecek aynı seviyedeki sendikalar arasında bahis konusu olmaktadır. Meselâ işyeri seviyesinde bir toplu iş sözleşmesi yapmak veya işletme komiteleri seçimlerini organize etmek gibi bir göreve çağırılan en fazla temsil kabiliyetini haiz sendika, o işletme çerçevesinde mevcut olan meslekî teşekküller arasından seçilmek iktiza eder. Buna mukabil meselâ millî iktisat politikasını tâyine yetkili bir makam nezdinde emek erbabının bütününi temsil yetkisi en yüksek derecedeki merkezî işçi teşekkülleri kademesinden seçilen bir sendikaya verilmek icap eder.

IV — SEÇİM HAKKINI KULLANACAK MAKAM

İster sadece üye adedine, ister diğer faktörleri de hesaba katmak suretiyle olsun en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikayı tâyin edecek bir organa ihtiyaç vardır. Bunun seçiminde umumiyetle idarî makamlar yetkili bulunmaktadırlar. Ancak bu makamlar bazen tarafsız bir kurul hüviyetini taşımakta, bazen de yarı kazaî bir karakter arzotmektedirler. Eğer sırf idarî bir makama seçme selâhiyeti tanınmış ise, bu takdirde verilen kararlar aleyhine idarî kaza mercilerine baş vurma imkânı sağlanmıştır. Meselâ Fransa'da idarî makamların bu konudaki kararları Devlet Şûrasında bir iptâl dâvası ile ortadan kaldırılabilmektedir.

V — MUKAYESELİ HUKUKDA BELLİ BAŞLI SİSTEMLER

Hür sendikacılığın gelişip yerleştiği ülkelerde en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikaların seçim usullerine dair birkaç örnek vermeyi faydalı bulmaktayız.

Ancak bu konuda kısaca inceliyeceğimiz ülkelerin mevzuatına geçmeden evvel bir hususun belirtilmesine ihtiyaç vardır. Biraz önce seçim usulleri tâbirini kullandık. Halbuki en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikalar bazen hiçbir resmî veya yarı resmî makamın teşebbüs ve müdahalesine ihtiyaç bırakmadan, kendiliğinden

bu imtiyazlı durumu iktisap etmektedirler. Bu gibi ülkelerde en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikalar, organik bir gelişme ile fiilen temsil kabiliyetini kazanmışlardır. Bu durumun tipik misallerine *Federal Almanya, Danimarka, İsveç, İsrail, İngiltere* ve *Norveç*'de rastlanmaktadır. Adı geçen memleketlerde en fazla temsil kabiliyetini haiz işçi teşekkülünün seçimine lüzum duyulmaması, şüphe yok ki, her şeyden önce bu ülkelerin sendikacılık hareketlerinin kuruluşu ve bünyevî teşkilatlanması ile ilgilidir. Adı geçen ülkelerde sendikacılık hareketleri, kuvvetli bir merkezileşme temayülü sonucunda fiiliyatta meslek mensuplarını hemen hemen bütünü itibarıyla temsil yetkisini kazanmışlardır. Bununla beraber misal olarak alınan ülkelerde yeni meslekî teşekküllerin kurulması önceden izne tâbi tutulmadığı veya yasaklanmadığı cihetle işçiler veya işverenler kendi arzularına uygun yeni sendikalar kurabilirler. Şu var ki yeniden kurulacak bu sendikaların, kuvvetle merkezileşmiş ve dev teşekküller haline gelmiş bulunan eski sendikalarla rekabet edebilmesi hemen hemen imkânsız olduğundan fiiliyatta eski sendikaların monopolünden dahi bahsedilmektedir.

Hür sendikacılığın hâkim olduğu diğer bir kısım ülkeye gelince, bunları da iki grupta topluyarak inceleyeceğiz.

Önce en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikalara nisbeten mahdut yetkiler sağlayan ülkeleri, daha sonra da geniş selâhiyetlerle mücehhez sendikaların bulunduğu memleketleri kısaca gözden geçireceğiz.

1 — *Temsil kabiliyetine sahip sendikalara mahdut yetkilerin tanıdığı ülkeler :*

A.B.D., Kanada, Japonya ve Filipinlerde en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikanın belli başlı iki fonksiyonu mevcuttur.

a — Toplu görüşmelerde müzakere ünitesi fonksiyonu,

b — İş ihtilâflarını yetkili organlara arzetme fonksiyonu.

Bu iki fonksiyondan birincisi zikri geçen ülkelerdeki temsil kabiliyetine sahip sendikaların en önemli görevini teşkil etmektedir. Bu ülkelerin sisteminin karakteristiklerinden birisi de temsil kabiliyetine sahip sendikanın seçiminde tek kıstas olarak çoğunluk esasının kullanılmasıdır. Meselâ A.B.D. de Çalışma Münasebetleri Millî Konseyi toplu iş sözleşmesi hangi kademede yapılıyorsa

o seviyede gizli bir seçim düzenlemek suretiyle işçilerin çoğunluğunun hangi sendikayı seçtiğini tâyin ve tevsik etmekle görevlidir⁴. Çalışma Münasebetleri Millî Konseyinin (N.L.R.B.) 1956 - 1962 seneleri zarfında temsil kabiliyetine sahip sendikaların tâyini ile ilgili olarak verdiği kararların sayısı 9700 ü bulmuştur. Millî çapta verilen bu kararlara federe devletlerdeki konseylerin verdiği kararlar dahil edilmemiştir. Taft - Hartley Kanununun 9 uncu maddesi (a fıkrası) gereğince çoğunluk sendikası, yapılacak toplu müzakerelerde yalnız sendikalı işçileri değil fakat toplu sözleşmenin kapsamına giren bütün işçileri temsil etmektedir. Bundan şu husus çıkmaktadır ki şayet bir işveren ilgili işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika ile pazarlığa oturmayı reddeder ve doğrudan doğruya ücretlilerle veya çoğunluğu temsil etmeyen başka bir işçi teşekkülü ile müzakereye girirse kanun dışı bir davranışta bulunmuş sayılacaktır⁵. Bu ilk gurupta topladığımız ülkelerin hepsinde toplu sözleşme yapma hakkına inhisarî şekilde sahip olan sendikaların çoğunluk esasına göre tâyin edildiklerini söylemiş idik. Böylece siyasî demokrasilerin ekseriyetin hâkimiyeti prensibinin mesleki münasebetler sahasında da benimsendiği görülmektedir. Ancak gizli seçim sonunda temsil kabiliyeti tevsik olunan sendikanın ilânhaye bu hakka sahip bulunacağı düşünülemez. Meselâ Amerika Birleşik Devletlerinde temsil kabiliyetini tevsik eden belge, prensip itibariyle, 12 ay müddetle muteberdir. Herhalde toplu sözleşme nihayete erdiği tarihte müzakere ünitesinin tâyini için tarafların müracaat hakkı mevcuttur. Şu halde imtiyazlı teşekkül vasfı geçici bir karaktere sahiptir. Çoğunluğun itimadım kaybeden bir sendikanın imtiyazlı durumunu kaybetmesi tabiatıyla mümkündür.

2 — *Temsil kabiliyetini haiz sendikalara nisbeten geniş salâhiyetlerin tanındığı ülkeler :*

Sendika hürriyetinin öteden beri tanındığı diğer bir kısım ülkede ise en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikalara daha geniş bazı yetkiler sağlanmıştır. Burada da temsil kabiliyetine sahip sendikaların toplu pazarlıkta taraf teşkil etmesi ve iş uyumsuzluklarında önemli bir rol oynamaları kabul edilmiş, ancak bunlarla yetinil-

4) Orne W. Phelps, «Compulsory Arbitration : Some Perspectives», Industrial and Labor Relations Review, vol. 18, No. 1, October 1964, p. 83.

5) La situation syndicale aux États-Unis, Genève, 1960, p. 61.

meyerek işletme içi ve işletme dışı bazı özel yetki ve görevlerle bu tip sendikalar teçhiz edilmişlerdir. Bu tip sendikalara özel yetkilerin tanındığı ülkelere *misal olarak Avusturya, Belçika, Hollanda ve Fransa'yı zikredebiliriz.* Kullanılan seçim usulleri tabiatıyla bu ülkelerde de farklılık arz etmektedir. Ancak neticede temsil yetkisine kavuşan teşekküllerin fonksiyonları, hemen hemen birbirine benzemekte ve her halde biraz önce incelediğimiz ülkelere nazaran daha şümüllü bir mahiyet taşımaktadırlar.

Toplu iş sözleşmelerinde taraf teşkil etmek ve iş ihtilâflarını tahrik etmek fonksiyonları haricinde kalanları aşağıdaki şekilde tasnif etmek kabildir kanaatindeyiz :

a — En fazla temsil kabiliyetini haiz sendikaların işletme çerçevesindeki faaliyetleri :

Umumiyetle millileştirilmiş veya devlet iktisadî teşebbüsleri tarafından kurulmuş işletmelerde bu kabil sendikalara daha geniş fonksiyonlar tanınmış bulunmaktadır. Bu durumun fazla göze çarpan sebebi özel müteşebbislerin işletmenin hâkimi olma an'anevî salâhiyetini kolay kolay terk etmek istememeleridir. Bu sebeple devlet tarafından işletilen teşekküllerin kontrol ve idaresinde temsilciler bulundurmamak gibi pek önemli bir selâhiyete en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikalar henüz özel işletmelerde sahip bulunmaktadırlar. Ancak bu demek değildir ki özel işletmelerde bu gibi sendikalar hiç faaliyet sahasına sahip değillerdir. Gerçekten bilindiği üzere, işletme çerçevesinde emek ile sermayenin münasebetlerini ahenkli şekilde düzenlemek maksadıyla kurulan işletme komiteleri⁶ batı ülkelerinde II. Dünya Harbinden sonra büyük önem kazanmış bulunuyor. Keza, çalışanların emniyetini ve sağlığını korumak, gerektiğinde işletmenin mes'ul elemanlarını haberdar etmek için iş emniyeti ve işçi sağlığı komiteleri de pek faydalı hizmetler ifa etmektedirler. İşte işletme çerçevesinde bu komitelere katılacak üyelerin seçilmesi, hattâ Fransa'da görüldüğü üzere azli, işyerindeki en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikaların teşebbüsü ile gerçekleşmektedir.

Hülâsa, kendisine mensup olsun veya olmasın işletmede ücret karşılığı çalışanların idareye karşı temsili ve menfaatlerinin korun-

6) O.E.C.D., Session d'études syndicales sur les conseils d'entreprise, Bruxelles 4 - 7 Juillet 1956, Rapport final, 167 p.

ması umumiyetle en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikaların vazifesi cümlesindedir.

b — En fazla temsil kabiliyetini haiz sendikaların memleket çapındaki faaliyetleri :

Çalışan zümrenin sadece işletme çapında haklarının korunması kâfi görülmemiştir. Zira, günümüzde siyasî rejimlerin bekasının sosyal ve ekonomik problemlerle yakından ilgili olduğu anlaşılmış ve buna paralel olarak devletin iktisadî ve sosyal plânların hazırlanmasındaki rolü artmıştır. En yüksek kademedeki hazırlanan plânların ücretli zümreyi çeşitli yönleriyle ilgilendirdiği hesaba katılarak resmî veya yarı resmî ekonomik ve sosyal komitelerde işçilerin de temsil edilmesi hem bu plânların başarıya ulaşabilmesi, hem de bizatihi sosyal politikanın icabı olarak zarurî görülmüştür.

Emek erbabının sesini millî iktisat plânının hazırlandığı organlara duyurabilmek için çeşitli ülkelerde tabiatıyla farklı usullerden faydalanılmaktadır. Ancak bu konuda en fazla başvuru olan metod temsil yetkisine sahip sendikaların bu kabil faaliyetlere katılması şeklinde tezahür etmektedir. *Meselâ Avusturya'da* en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikalar yarı resmî teşekküller olarak ekonomik ve sosyal plânların hazırlanmasında tavsiyelerde bulunabilirler. Keza *Hollanda'da* aynı vasıflara sahip meslek teşekkülleri, sadece bu plânların hazırlanmasına yardım etmekle kalmamakta, bunların tatbikini kontrol hakkına dahi sahip bulunmaktadır.

Fransa'da II. Dünya Harbinden sonra en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikalara pek önemli sosyal ve ekonomik kurullara katılma yetkisi tanınmıştır. Bunlardan bazılarını saymakla iktifa edeceğiz.

- Sosyal Güvenlik Yüksek Konseyi (1945)
- Aile Yardımları Yüksek Komisyonu (1945)
- Bankalar Kontrol Komisyonu (1945)
- Krediler Millî Konseyi (1945)
- Fiyatlar Millî Konseyi (1945)
- Ulaştırma Yüksek Konseyi (1947)
- Ekonomik Konsey (1951)

c — *En fazla temsil kabiliyetini haiz sendikaların milletlerarası faaliyetlerde görev alması :*

En fazla temsil kabiliyetini haiz sendikaların görev sahası işletme çerçevesini aştığı gibi millî hudutları da geride bırakarak milletlerarası faaliyetlere ulaşmıştır. *Milletlerarası faaliyetler tâbiri ile bir yandan Birleşmiş Milletlerin Ekonomik ve Sosyal Konseyi'nde, öte yandan da M.Ç.T. da emek erbabının temsil edilmesi vâkasını ifade etmek istiyoruz.* Filhakika Birleşmiş Milletler Şartının 71. Maddesine göre Ekonomik ve Sosyal Konsey yetkisine giren meselelerle uğraşan hükümet dışı teşekküllere danışmağa yaran bütün tedbirleri alabilir⁷. Gene aynı maddeye göre bu teşekküller milletlerarası mahiyette olabileceği gibi üye devlete danışılmak şartıyla millî teşekküller de olabilir. Her iki halde de işçiler bakımından bunun en fazla temsil kabiliyetini haiz sendika olabileceği doktrinde kabul edilmektedir⁸.

M.Ç.T. bakımından ise en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikaların salâhiyeti açıkça ifade olunmuştur. Bilindiği üzere I. Dünya harbinden sonra «devamlı bir barışın ancak sosyal adalet esası üzerine kurulabileceği» fikri Versay sulh andlaşmasının XIII. faslında açıkça belirtmek suretiyle adı geçen teşkilâta vücut verilmişti.

Daha başlangıçta M.Ç.T. mn işçi - işveren ve hükümet temsilcilerinden kurulu üçlü bir kompozisyona sahip olacağı teşkilât statüsünde kabul edilmişti. (Madde 3, fıkra 1). Hükümet delegelerinin üye devletlerin icra organları tarafından tâyin edilmesi tabii olmakla beraber geri kalan işçi ve işveren delegelerinin seçimleri çeşitli problemler yaratabilecek mahiyette idi. İşte bu husus gözönüne alınarak Teşkilât statüsünün 2. Madde, III. fıkrasında açıkça hükümete mensup olmayan delegelerin o memleketteki «işveren ve işçi teşekküllerinden *en kuvvetli surette temsil kabiliyetini haiz bulunanlarla anlaşarak*» tâyin edileceği açıklanmıştır⁹.

7) Seha L. Meray, Devletler Hukukuna Giriş, Ankara, 1962, cilt II, s. 190, 582.

8) P. Durand, Droit du Travail, Paris, 1956, t. III, p. 351.

9) Guy de Lusignan, L'Organisation Internationale du Travail (1919 - 1959), Paris, 1959, p. 32, 34 - 35.

VI — MEMLEKETİMİZDE EN FAZLA TEMSİL KABİLİYETİNİ
HAİZ SENDİKA MEFHUMU

Mukayeseli hukukta ana hatlarına temas ettiğimiz en fazla temsil kabiliyetini haiz sendika mefhumunu son olarak, bir kere de memleketimiz bakımından gözden geçirmek istiyoruz.

a — Türk sendikacılığında konumuzla ilgili son gelişmeler :

Hemen şu hususu belirtmek gerekir ki en fazla temsil kabiliyetini haiz sendika mefhumu Türk mevzuatında henüz pek kısa bir maziye sahiptir. Bunun en önemli sebebi, şüphe yok ki, bizatihi Türk sendikacılığının ulaştığı seviye ile ilgili bulunmaktadır. Bilindiği üzere Türk kanun koyucusu 1947 senesinde memleketimizde de sendikaların serbestçe kurulabilmesi prensibini kabul ederken meslekî teşekküllere, oldukça geniş salâhiyetler tanımış bulunuyordu.

Ancak, 5018 sayılı eski Sendikalar Kanunu'nda oldukça liberal ölçülerle tanınan çeşitli haklar, başta grev hakkının yasak edilmesi yüzünden uzun seneler nazari plânda kalmaktan öteye geçememiştir.

1960 senesinden önceki mevzuatımızda toplulukla iş ihtilâfları konusundaki İş K. eski 78. mad. hariç, mevzuatımızda bu hususta bir madde bulunmağı gibi özel kanunlarla düzenlenen¹⁰ ve işçi-işveren ve hükümet temsilcilerini bir araya getiren istişarî kurullardaki sendika temsilcilerinin seçiminde dahi temsil kabiliyeti kıstası hiç kullanılmamıştır.

Bu bakımdan 1960 ihtilâlinin ve bunu takip eden 1961 Anayasasının Türk sendikacılığı için bir dönüm noktası olduğuna şüphe yoktur. Gerçekten bu devrede bir yandan en önemli sosyal haklar ve hürriyetler anayasa teminatı altına alınırken, öte yandan demokratik hür sendikacılığın hızla gelişmesi teşvik edilmiş ve bu cümle-

10) İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu, 9.7.1945 tarih ve 4792 sayılı. Mad. 12.

— Çalışma Bakanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, 30.1.1946 tarih ve 4841 sayılı Mad. 17.

— İş ve İşçi Bulma Kurumu ve Görevleri Hakkında Kanun, 25.1.1946 tarih ve 4837 sayılı, Mad. 10.

den olarak, bilindiği üzere 274 sayılı yeni Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanunlarla hür sendikacılığın bütün prensipleri milletlerarası normlara göre yeniden düzenlenmiş, sendikalara yeni bir takım haklar tanınmış, ayrıca toplu mücadele hakkı liberal ölçülerle meslekî teşekküllere sağlanmıştır.

274 ve 275 sayılı kanunlarla geniş haklar ve tabiatıyla sorumluluklar karşısında kalan Türk sendikacılığı, teşkilâtının bünyesinde birtakım değişiklikler yapmak lüzumun hissetmiş ve bilindiği gibi merkezi sendikacılığa doğru ciddi bazı teşebbüsler yapılmıştır. Bu hareket hedef olarak Alman sendikacılığını seçmişti. Şayet işkolu seviyesindeki bu teşkilâatlanma Batı Almanya'daki gibi fevkalâde kuvvetli ve fiilî monopole sahip sendikalara vücut verebilseydi, şüphe yok ki, memleketimizde de en fazla temsil kabiliyetini haiz sendika mefhumu önemini büyük kısmı itibariyle kaybedecekti.

Şimdiden kat'î bir şey söylemeğe imkân olmamakla beraber, daha başlangıçta merkezi sendikacılık fikrinin mukavemetle karşılaştığı ve son bir yıldan beri bu hareketin durakladığı göz önüne alınacak olursa Alman sendikacılığı modelinin memleketimizde kolay kolay gerçekleşmeyeceği tahmin edilebilir. Bununla beraber 274 ve 275 sayılı kanunların tahrik ve teşviki ile pek küçük sendikaların varlıklarını koruyamayacakları ve bu sebeple eskiden müşahede edilen mübalâğalı sendika sayısının gittikçe azalacağı sanılmaktadır.

Türk sendikacılığının müstakbel gelişme hedefi ne olursa olsun kanun koyucumuz 274 ve 275 sayılı kanunları hazırlarken mevcut teşkilâtın durumunu gözönüne alarak sendikalar arası yetki uyumsuzluklarını mümkün mertebe halletme yolunu tercih etmiş ve netice itibariyle çalışma mevzuatımıza çoğunluk sendikası mefhumunu getirmiştir.

b — Türk mevzuatında çoğunluk sendikası esası :

En fazla temsil kabiliyetini haiz sendikanın tâyininde bellibaşlı iki sistemin kullanıldığından bahsetmiştik. Bunlardan birincisi sadece çoğunluk esasını gözönüne almakta, ikincisi ise daha başka bazı şartların tahakkukunu gerektirmekte idi. 274 ve 275 sayılı kanunlarımızda temsil kabiliyetine sahip sendikanın hangi yollar ve usullerle seçileceğine dair bir sarahat mevcut değildir. Ancak

mezkûr iki kanunun birinci sistemi yani çoğunluk esasını benimsemiş olduğu açıkça anlaşılmaktadır¹¹. Şu halde mer'î mevzuatımız sendikacılığımızın bünyesini nazarı itibara alarak, dinî veya ideolojik bölünmeler arz etmiyen sendikalarımız arasında temsil kabiliyetini tâyinde sadece çoğunluk esasına önem vermiş bulunmaktadır. Nitekim 274 sayılı Kanunun 20. maddesinin 4. bendi gereğince seçilecek işçi temsilcilerinin o işyerinde en fazla üyeye sahip olan sendika tarafından seçileceğini âmir olduğu gibi, 275 sayılı kanuna göre toplu iş sözleşmelerinin taraflarının tâyinde de çoğunluk sendikası kıstası esas olarak kabul edilmiştir. Keza 24 Eylül 1963 tarihli bir yönetmelik eski (1951) asgarî ücret talimatnamesinin 6. maddesini tâdil etmek sureti ile asgarî ücret tesbit komisyonlarına katılacak gerek sendika gerek işçi temsilcilerinin seçiminde çoğunluk sendikalarına önemli yetkiler tanınmıştır¹².

c — Türk mevzuatında temsil kabiliyetine sahip sendikaların bellibâh fonksiyonları :

Temsil kabiliyetini haiz sendikaların fonksiyonlarını her memlekette aynı derecede olmadığını yukarıda görmüştük. Bazen bu temsil sadece toplu müzakere ve mücadeleler sahasında bahis konusu edilmekte, bazen de işletme içi ve dışı çeşitli faaliyetlere katılma şeklinde tezahür etmektedir. Bizim mevzuatımız bu konuda henüz pek yeni olduğundan en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikalara tanınan haklar şimdilik pek şümüllü bir mahiyet taşımamaktadırlar. Bununla beraber hür sendikacılığın hâkim olduğu ülkelerin hemen hepsinde bu tip sendikalara tanınan toplu müzakerelerde taraf teşkil etme fonksiyonu memleketimizde de kabul edilmiştir.

Bazı ülkelerde tanınan daha geniş fonksiyonlar hususunda mevzuatımızda sarîh hükümler mevcut olmamakla beraber, başlangıç sayılabilecek bazı işaretler bulmak kaabildir. Şimdi bunları kısaca gözden geçirelim.

11) Nitekim 275 Sayılı Kanunun Millet Meclisinde görüşülmesi sırasında söz alan bir parti sözcüsü demiştir ki «Toplu sözleşmede hangi işçi teşekküllerinin taraf olmağa selâhiyetli olduğu meselesi oldukça mühim bir mevzudur... Vasıf bakımından M.Ç.T. Anayasası addedilebilecek esas muahadesinin 3. maddesine uygun olarak en çok temsil kabiliyeti kabul edilmiştir. (Millet Meclisi 74 Birleşim tutanağı, s. 371.)

12) Resmî Gazete, 24 Eylül 1963, sayı : 11513.

1 — *Toplu müzakere ve mücadelede en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikaların fonksiyonları:*

15.7.1963 tarih ve 275 sayılı toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kanununun 7. maddesi gerek işkolu, gerek işyeri seviyesinde yapılacak toplu iş sözleşmelerinde çoğunluk sendikasını yetkili kılmıştır¹³. Bu konuda toplu müzakerenin taraflarıyla ilgili işçi teşekkülleri ve işverenler tarafından yapılacak itirazlar önce idarî bir makam, daha sonra da adlî bir merci tarafından kesin olarak halledilmektedir (Madde 11).

Keza toplu müzakereler müsbet bir sonuca varmadığı takdirde tarafların başvurmakta muhtar oldukları grev veya lokavta karar vermede de, prensip itibariyle aynı taraflar salâhiyetli bulunmaktadır (Madde 19)¹⁴.

2 — *İşletme içi münasebetlerde en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikaların fonksiyonları :*

Batı ülkelerinin bazılarında, işletme çerçevesinde emek-sermaye münasebetlerini âhenkli bir şekilde tanzim etmek maksadıyla işletme komiteleri kurulduğuna yukarıda işaret etmiştik. Bu komitelerin kurulması ekseriya toplu iş sözleşmelerinin ihtiyarî mekanizmasına terkedilmeyip, kanunen mecburî kılınmıştır.

Türk kanun koyucusu bu tip komitelere mecburî bir karakter tanımamıştır. Bununla beraber toplu iş sözleşmesinin tarafları böyle bir komiteyi kurma imkânına sahiptirler. İşletme komiteleri mevzuatımızda kabul edilmemiş olmakla beraber 274 sayılı Kanun işçi temsilcilerinin tâyinini çoğunluk sendikasına bırakmak suretile kanaatimizce bu konuda pek önemli bir adım atmıştır (Madde 20/4).

İşletme seviyesinin üstündeki kademelerde de işçilerin temsili konusu 1961 Anayasasının kabulünden beri bahis mevzuu edilmeğe başlanmıştır. Bilindiği gibi memleketimizde millî ekonomimizin doğurduğu zaruretler devletin birçok iktisadî sahalarda teşebbüsünü icap ettirmiş ve halen de ettirmektedir. Bu gibi büyük teşebbüslerde işçilerin idare organlarına katılmaları hem özel müteşebbislere ör-

13) Turhan Esener, İş Hukuku yönünden toplu iş sözleşmeleri, Ankara, 1964, s. 21 - 23.

14) M. Kemal Oğuzman, Hukukî Yönden Grev ve Lokavt, Ankara, 1964, s. 39.

nek olacak, hem de millî ekonomimizi yakından ilgilendiren bazı sahalarda işçiler söz sahibi olacaklardı.

12.3.1964 tarihinde kabul edilen 440 sayılı (İktisadî Devlet Teşekkülleriyle müesseseleri ve iştiraklar hakkında kanun) ¹⁵ mevzuumuz bakımından istikbalde enteresan neticeler doğurabilecek hükümler getirmiştir. Filhakika mezkûr kanunun 8. maddesine nazaran «Sanayi, Tarım ve ulaştırma alanlarında çalışan teşekküllerden geniş ölçüde işçi çalıştıranların yönetim kurullarında bir işçi üye» bulunacaktır. Ancak bu işçi üyenin ne suretle seçileceği hakkında kanunda bir sarahat bulunmamakta bu hususun, hazırlanacak bir tüzükte gösterileceği belirtilmektedir (Aynı madde son fıkra).

Kanunda açıkça ifade edilmemekle beraber bu tüzüğün teşekküllere ait özel kanunların çıkmasından sonra hazırlanacağı anlaşılmaktadır. Nitekim geçici 5. maddeye göre kuruluş kanunları yürürlüğe girinceye kadar «hangi teşekküllerin kurullarında işçi üyenin bulunacağı Bakanlar Kurulunca belirtileceği» ifade olunmuş ve bildiğimize göre şimdiye kadar bu konuda Bakanlar Kurulu bir açıklama yapmamıştır.

Diğer taraftan mezkûr maddede bahis konusu edilen «geniş ölçüde işçi çalıştıran teşekküller» tâbiri de pek müphem görünmektedir. Hazırlanacağından bahsedilen tüzükte bu hususta da tamamlayıcı hükümler bulunması şâyanı temennidir.

3 — *Millî ekonomik ve sosyal plânların hazırlanmasında en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikaların fonksiyonları :*

Bir kısım batılı ülkede bu mevzuun son yıllarda kazandığı öneme yukarıda temas etmiştik. Memleketimizde de 1960 ihtilâlini müteakip başlayan plânlı kalkınma politikası gereğince çok geçmeden Devlet Plânlama Teşkilâtı kurulmuş ve bilindiği gibi adı geçen teşkilât tarafından hazırlanan ilk beş yıllık kalkınma plânu yürürlüğe girmiştir.

30 Eylül 1960 tarih ve 91 sayılı kanunun 2. maddesine göre ¹⁶ vazifesi «memleketin tabii, beşerî ve iktisadî her türlü kaynak ve imkânlarını tam bir şekilde tesbit ederek takip edilecek iktisadî ve

15) Resmî Gazete, 21 Mart 1964, sayı : 11662.

16) Devlet Plânlama Teşkilâtının Kurulması Hakkında Kanun, Resmî Gazete, 5 Ekim 1960, sayı : 10621.

sosyal politikayı ve hedefleri tâyin etmek» olan *bu teşkilâtın bünyesi içinde çeşitli sosyal grupların temsil edildikleri istişarî bir organa maalesef rasthyamıyoruz*. Böylece meslekî teşekküllerin de resmî bir hüviyet altında kalkınma plânlarının hazırlanmasına katılmaları mevcut mevzuat karşısında imkânsız bulunmaktadır.

Son iki yıldan beri sendika liderleri ile ilgili bakanların zaman zaman yaptıkları toplantılar ise, pek faydalı neticelerine rağmen, özel mahiyette bir görüş teatisinden başka bir şey olmadığı şüphesizdir.

Hülâsa, memleketimizde millî ekonomik ve sosyal plânların hazırlanmasında en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikaların bir rolü henüz kabul edilmemiştir.

4 — *Milletlerarası faaliyetler yönünden en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikaların fonksiyonları :*

Yukarıda belirttiğimiz gibi bu husus M. Ç. T. nın statüsünde yer almıştır. Şu halde bu statüyü tasdik eden her üye devletin kendi millî mevzuatında bu mevzuda her türlü tedbiri alması gerekmektedir. Acaba memleketimiz bakımından durum nedir?

M. Ç. T. statüsü Türkiye Cumhuriyeti tarafından eski ve yeni şekilleri ile kabul ve tasdik edilmiş olduğu halde mevzuatımızda adı geçen teşkilâta katılacak işçi ve işveren delegelerinin en fazla temsil kabiliyetini haiz meslek teşekküllerince seçimine dair bir hükme rastlamamaktayız. Bil'akis 1.4.1949 tarihli «Milletlerarası toplantılara katılacak olan işveren ve işçi temsilcilerinin ve teknik müşavirlerinin seçim usulleri hakkında yönetmelik» kayıtlı üyesi en az 300 olan bütün sendikaları gerek aday göstermeğe, gerek seçime katılmaya yetkili kılmaktadır (Madde 3, 6). Bu durum herhalde batılı ülkelerdeki tatbikata aykırı olduğu gibi M. Ç. T. statüsünde açık ifadesini bulan en fazla temsil kabiliyetini haiz sendika fikrine de yabancı kalmaktadır.

274 sayılı yeni Sendikalar Kanununda da bu hususta bir hükme rastlamıyoruz. Halbuki aynı kanun milletlerarası andlaşma hükümlerine göre toplanacak kurullara temsilci göndermeyi sendikaların faaliyetleri arasında kabul etmiş bulunmaktadır (Madde 14/f). Bütün sendikaların aynı zamanda bu haktan faydalanması imkânsız olduğuna göre yeniden hazırlanacak bir yönetmelikle bu salâhi-

yetin en fazla temsil kabiliyetine sahip merkezi meslek teşekküllerine tanınması uygun olacağı kanaatindeyiz.

Memleketimiz bakımından meseleyi özetliyerek diyebiliriz ki :

1 —En fazla temsil kabiliyetini haiz sendika mefhumu Türk mevzuatı için henüz pek yenidir.

2 — Sendikada çokluk prensibinin 1947 den beri devam eden tatbikatına rağmen meslekî işçi teşekküllerinin yakın zamanlara kadar, türlü engeller sebebiyle, gereği şekilde gelişmemeleri ve önemli fonksiyonlar yüklenmemeleri bu durumun belli başlı âmili olarak karşımıza çıkmaktadır.

3 — Halen dahi en fazla temsil kabiliyetini haiz sendika mefhumu geniş mânasıyla mevzuatımıza girmiş sayılamaz. Ancak toplu iş sözleşmeleri ve toplu iş mücadeleleri bakımından 275 sayılı kanunla atılan adımlarla sendika temsilcileri mevzuundaki 274 sayılı Kanunun hükümleri cesaret verici mahiyettedir.

4 — Sendikalara daha geniş fonksiyonlar tanımak suretiyle en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikaların memleketimizde de gerek işletme içi çalışma münasebetlerinin tanziminde, gerek millî ekonomik ve sosyal plânların hazırlanmasında söz sahibi olmaları temenni olunabilir. Nihayet milletlerarası kurulların faaliyetine Türk işçilerini temsilen katılacak delegelerin bu tip sendikalardan seçileceğine dair yeni hükümlerin kabulünde isabet olacağı kanaatindeyiz.

