

TÜRKİYE'DE İŞÇİ - İŞVEREN MÜNASEBETLERİNİN TARİHİ SEYRİ

Cüneyt DOSDOĞRU

General Electric T. A. O. Fersonel Müdürü

Üç üniversiteli arkadaş muhtelif meslekler arasında en eskisi hakkında bir gün tartışıyorlarmış.

Doktorluk, demiş bir tanesi. Adem baba kaburgasından Havvayı yarattığında bu bir tıbbî müdahale idi. Doktorluk.

Hayır demiş öbürü, hukukçudur. Adem ve Havva'dan çok önce. Daha yeryüzünde bir keşmekeş bir kaos hali varken bir düzen intizan geldi. Bunu yapan bir hukuçudur. Hukuk, düzen getirir. Kıs kıs gülermiş üçüncü arkadaş.

Ve ilâve etmiş. İşte sizin bahsettiğiniz o kaos var ya onun ortaya çıkması bir politikacıya bağlıdır. En eski meslek siyasettir.

Bu hikâyeyi hatırlayıp "Sosyal Siyaset" Konferansları serisinde konuşmam istenince bir kaç yönden düşündüm. Zamanımızda üzerinde daha kesif çekişme olan bir bilim dalı tasavvur edemiyorum. Sosyal kelimesinin muhtelif arzulara uydurulmak için o kadar çekiştirildiğini gördüm ki, bu kelimeye acır oldum. Siyaset te keza.

Korkumu açıkça söyledim, Prof. Orhan Tuna ve Dr. Toker Dereli benden sadece bir tatbikatçı açısından işçi - işveren münasebetleri hakkında tecrübe, gözlem ve bunlar sonucu vardığım kanılar varsa onlardan bahsetmemi istediler. İçim biraz ferahladı.

1958 senesinden bu yana takriben 900 kadar işçinin çalıştığı bir fabrikada işçi - işveren münasebetlerini birbirinden çok ayrı iki düzen içinde idare etmeye çalıştım. Bu devredeki başarı veya başarısızlık bu konuşmanın konusu dışındadır. Bunda sübjektif bir çok kıymetler rol oynar. Ortaya atmak istediğim konu şudur :

15 Temmuz 1963 öncesi işçi - işveren münasebetlerinin halli tarzı ile bu tarihten sonraki düzen içinde bu konunun ele alınması.

İkinci safhada bu aşama işçi yönünden ne gibi sonuçlar doğurmuştur, nedenleri. İşveren yönünden ne olmuştur? Ve benim gibi görevi işçi - işveren ilişkilerini muvazene içinde tutmak olan işçilerin gözlemleri üzerinde durmaya çalışacağım. Anlayışımıza göre insangücü sevk ve idaresi ile iştegal edenlerin ana görevi budur. Denge temini.

Bu konuyu seçmemdeki sebeplerden bir tanesi de fikirlerinizle, so-rularınızla bir fikir teatisi, bir fikir alış verişi zeminini bulmak ve tatbikatçılara söz veren üniversite mensuplarının görüşlerinden de faydalanarak günümüzün bu aktüel konusuna daha kuvvetli bir ışık tutmaktır.

İşçi - işveren münasebetleri üretimin ayrılmaz bir parçasıdır. Emeği ile işçi üretime katkıda bulunurken işveren de üretim araçlarının, teşebbüsün ve rizikonun sahibi olarak katkıda bulunmaktadır. Üretimde bu ortak katkı düzeni kuruldukdça bu mekanizmanın işlemleri lâzımdır. Teşebbüs ve riziko sahibi optimum neticeleri elde etmek için emek sahibi ortağının maksimum katkısını bekliyecektir. Bu yolla yüklendiği rizikoyu azaltmak ve teşebbüsün kârlılığını arttırmak çabasında olacaktır.

Hollandalı Sevk - İdare uzmanı Dr. Ernst Hijmans'ın Roma'da toplanan Milletlerarası İlmî Sevk ve İdare Kongresindeki tebliğinde şöyle bir ifade ile karşılaşırız :

Bir zamanlar insan baskı, zor ve eza ile çalıştırıldı" Piramitleri yapan esirlerin kamçı altında çalışması gibi. "Daha sonra para müşevvikleri kullanarak" diyor. İstikbalde, ilmî sevk ve idare insanları içten gelen bir işbirliği arzusu ile çalışmaya yöneltecek bir ruh haleti yaratmak zorundadır. Bunu elde etmek için mümkün olan yollardan bir tanesi Prof. Wight Bakke'nin "organizasyon yasası" ismini verdiği kavramdır. Bu yasa esas itibarıyla üretimde katkısı bulunan tarafları teşkil edenlerin benimseyip kabul ettikleri ve üzerinde bir anlaşma zemini buldukları fikirler manzumesidir, şeklinde tarif ediliyor.

Memleketimizde insan gayreti, şahsî kanaatimce, büyük bir ekseriyetle ilk iki yolla elde ediliyor. Bu sözlerim gürültülü itirazlara sebep olabilir. Türkiye'de baskı, zor ve eza ile çalışma olmaz diyenler çıkarsa misallerini verebilirim.

Büyük bir ekseriyet de para müşevvikleri ile çalıştırılmaktadır. Üçüncü safhanın bir kavram olmaktan çıkıp tatbikat sahası bulabilmesi gali-

ba bugün üniversite sıralarını işgal eden sizlerin işbaşına gelip aşamayı bir adım daha ileri götürmek için çalışmanıza bağlı.

İşçi- işveren ilişkilerini bir üretim teşebbüsü içinde ve Sevk- İdare düzeninde bir araya getirdiğimizde bir takım sorunlar ortaya çıkacaktır. Bu sorunların hallini kanun ve nizamnamelere bırakmak mecburiyeti vardır. İşte 3008 sayılı İş Kanunu İş Uyuşmazlıklarını Tahkim için bir tüzük getirmişti. Bu tüzük, ki buna kısaca tahkim tüzüğü diyoruz, 1963 Temmuzuna kadar yürürlükte kaldı.

Bu tüzük işçi işveren münasebetlerini genel olarak bir arbitrasyon sistemi ile düzenlemekteydi. Bildiğiniz gibi bu sistemde uyuşmazlık bir veya bir kaç kademeli kurulların kat'i ve uyulması zorunlu olan sonuçları ile kotarılr.

Örneğin : İşyerinde çalışan işçiler hayat pahalılığı karşısında ücretlerinin arttırılmasını istiyorlar. İşveren bu arzuyu kabul etmezse ortada toplu bir iş ihtilâfı vardır. Bu ihtilâf ilk önce işyerinde tarafların, yâni işçi ve işveren temsilcilerinin gayretleri ile kotarılmaya çalışılır. İşyerinde kotarılamazsa, bu sefer Bölge Çalışma Müdürlüğü bu işyerine bir memurunu gönderir ve bu memurun aracılığı ile uyuşmazlık kotarılmaya çalışılır. Karara varılmaz veya karar taraflarca kabul edilmezse, uyuşmazlık İl Hakem Kuruluna intikal eder. Bu safhada da uyuşmazlık taraflarca kabul edilebilecek bir sonuca bağlanamazsa, o zaman Yüksek Hakem Kurulu uyuşmazlığı tetkik eder ve bir karara varır. Bu karar kesin ve nihâidir. Taraflar uymaya mecburdur.

Anglo - Sakson memleketlerinde bu gibi uyuşmazlıklar hal sistemine arbitrasyon denmekte. Hakem yolu üe hal ifadesine bu mecburiyet kavramını da ifade edebilmek için bazı bilim adamlarımız "cebrî tahkim" deyimini kullanıyorlarsa da "cebrî" sıfatı bana nahoş gelmekte. Garp-teki conciliation, mediation ve arbitration tabirleri arasındaki mâna farkları memleketimizde yaygın olarak benimsenmiş durumda.

Sistem olarak 1951 tarihli İş Uyuşmazlıklarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğü ile 1963 tarihli 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununu tetkik edelim.

Tüzükte, İşçi haklarını savunmada bir İşçi Temsilcisi müessesesi getirilmekte ve bu temsilcilerin seçimi gizli oy açık, alenî sayım esasına bağlanmış ve murakabesi de Bölge Çalışma Müdürlükleri tarafından yürütülmekteydi.

1963 sonrası sistemde ise 275 sayılı kanundan önce çıkan 274 sayılı 1 ardeş kanunla işçilerin uyuşmazlıklarda temsili yetkisinin Sendikalara verildiğini görüyoruz. Pratikte, tatbikatta eski işçi temsilcilerinin görevlerini bu sistemde sendika temsilcileri üzerlerine almakta.

Kanaatimce bu ileri atılmış bir adım değildir.

Toplumumuzda dışarıdan yapılmış bir tâyin yerine içeriden yapılan seçimle gelen vazifelilik sistemi geliştirilmelidir. Kısaca bir iş yerinde çalışanların dertleri ile uğraşacak olanlar o işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilmelidir. O iş yerinde toplu sözleşme yetkisini kanunî prosedüre göre kazanmış olan sendikanın tâyin ettiği şahıslar değil.

Zaten bu durumu ve bu ihtiyacı gören sendikalar, kanunda olmamasına rağmen bu seçim müessesesini resen ihdas etmektedirler. Örneğin : Maden İş Sendikası, fabrikalarımızdaki temsilcilerini işçilerin oylarına başvurarak seçiyor ve ondan sonra tâyin ediyor. Ama tatbikatta bir çok sendika işçilerin bu en tabii hakkına riayət etmiyor ve kanunun kendilerine verdiği "tâyin" yetkisine dayanarak temsilcilerini tesbit etmektedirler.

İşçi-işveren münasebetlerinde ahenk bozulup ta bir uyuşmazlık çıkarsa eski tahkim tüzüğünde şu esaslar vardı :

1 — Uyuşmazlık olduğu takdirde işçilerden her hangi biri veya bir kaç, yahut işveren veya işveren vekili birinci temsilci işçiye veya temsilci işçilerden birine keyfiyeti haber verirler ibaresi ile ihbarı ifade etmekteydi.

2 — İşçi ve İşveren temsilcileri uyuşmazlığı kotarmaya çalışırdı. Bu safhada iki önemli nokta vardı. Kararların ittifakla alınması. Yâni işçi veya işverenin kararı kabul etmemesi halinde sonuca varılmaması ve ikinci önemli nokta da kararın Çalışma Bakanlığı uzmanlarınca kontrol edilmesi.

Yâni bugünün sarı sendikalarına benzer bir temsilciler heyeti ile kötü niyet sahibi bir işveren düzme bir uyuşmazlık çıkarsa ve bunu işçi menfaatlerine ve bunları koruyan kanunlara aykırı bir tarzda kotarsa, işte o zaman devlet otoritesi yakalarına yapışabiliyordu.

Bugün yapamaz mı? Suali sorulursa, kanaatimce bugün Bölge Çalışma Müdürlüklerinin müdahale yetkisi çok kısıtlanmış durumdadır. Ortada bir akit vardır. Pact sund servandae. Akde vefa prensibi anlaşma-

ya müdahaleyi tecviz etmemekte. Her ne kadar “kanunî hakların saklı olması” ve kanunlara aykırı akitlerin butlanı gibi ana prensiplerin koruduğu bir düzen içinde isek bile tatbikatta, her ne bahasma olursa olsun, bir sözleşme imzalamak arzusunda veya maddî gayri meşru menfaatler karşısında işverenin menfaat paralelinde toplu sözleşmeler yapılarak işçi haklarının çiğnendiği şehrimizde ve zamanımızda bir vaktadır.

3 — Uzlaşma olmaması halinde veya uzlaşmaya işçilerin itirazı halinde bu sefer Bölge Çalışma Müdürlüğünün temsilcisi önünde taraflar “kesin uzlaşma” safhasını yürütürlerdi. Bu sefer kurulun daha da büyüdüğünü, fakat yine kararların ittifakla verilmesi prensibini görüyoruz ki, bu da safhayı yine bir “arabuluculuk” veya anglosakson deyimini ile bir conciliation devresi olarak mütalea etmeye bizi zorluyor.

1963 sonrası düzende ise, 275 sayılı kanunun 15 inci maddesinde ele alman tarafların tâyin ettikleri iki aracı ve bu aracının kabul ettikleri üçüncü bir aracıdan müteşekkil bir heyetin uzlaştırma teşebbüsü var. Kanun bu heyete “tarafsız aracılar” ismini kullanmakta ise, tatbikatta ve hakikatte araçılardan ikisi tam manasiyle taraf temsilcisidirler. Tarafsız olan da ancak üçüncü aracıdır.

Bu uzlaştırma safhasını her iki düzende mukayese edersek şunu görürüz: Eski tahkim tüzüğündeki Bölge Çalışma Müdürlüğünün temsilcisi, 275 sayılı Kanunun getirdiği sistemde yerini “üçüncü” tarafsız aracıya bırakmış.

Her ikisi de bir arabuluculuk safhası, fakat kompetan bir makamı temsil eden şahsın hem şahsiyeti ve hem de konuya vukufu dolayısı ile İş Müfettişlerinin yer aldığı kurulda bir çok uzlaşma imkânları olmaktadır. Şimdiki sistemde bu tarafsız aracılar kurulu bizatihi bünyeden doğan bir sebeple büyük bir ekseriyetle kararlarına uyulmayan ve yegâne faydası uyuşmazlığın on beş gün kadar eskiyerek daha salim kafa ile tetkikine müsaade eden bir soğuma süresinden ibaret kalmaktadır. Kısaca, de facto tatbikatta tesirsiz bir safha olmaktadır.

4 — Tahkim konusuna gelirse : Kesin uzlaştırma safhasından geçen ve bir hal çaresi bulunmayan hallerde Vilâyet Hakem Kurulu uyuşmazlığı tetkik eder. Bu hakem kurulu da kararlarında uzlaştırma mahiyetinde bir çalışma yapar. Tüzük, “karara itiraz edilmediği takdirde kesin” ifadesini kullandığından, mefhumu muhalifine göre itiraz halinde kesin olmadığı aşikârdır. İtiraz keyfiyeti de (12) iş günlük bir süre ile sınırlanmıştır.

Tatbikatta bu kararlara taraflardan ya bir tanesi veya her iki taraf da itiraz etmekteydi. Kesin karar ve tam mânasiyle arbitrasyon yapan Hakem Kurulu bu tüzüğe göre Yüksek Hakem Kuruludur. Bu Kurulda artık kararların ittifakla verilmesi aranmaz, ekseriyet kâfidir ve oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf kazanır.

Bu mahiyet itibariyle 275 sayılı kanunun getirdiği düzende ancak istisnaî hallerde tatbik edilen Hakem müessesesinin çalışma tarzına benzemektedir. Örneğin : Okul, hastahane gibi işyerlerinde kanunun 20. maddesine göre, grev ve lokavt yapılamıyan iş yerlerinde toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde bir anlaşma zemini bulunamamışsa, o zaman durum tutanaklar dosyası ile birlikte Hakem Kuruluna intikal ettirilir. Ü Hakem Kurulu kararlarını ittifakla verir, fakat taraflar itiraz ederlerse, konu Yüksek Hakem Kuruluna intikal ettirilir. Bu kurulun kararları kesindir. Uyulmak zorunluğu vardır.

Fakat, 275 sayılı kanunun istisnaen bahsettiği bu 20. maddedeki yerlerin dışında kalan işyerleri için 275 sayılı kanunun getirdiği sistem, tarafların grev ve lokavt silâhlarını kullanacakları bir düzendir.

Şimdi mevzuun ruhuna temas etmek imkânı doğmuştur. İşçi istegini duyuruyor, isterse temsilcileri, isterse bunu sendikası vasıtası ile yapıyor. Sonuç, uyulmasına kanunî zorunluk olan bir hakemde hallediliyor. Eski sistem bu idi. Bu kararlar verilirken ilmî nedenler, işçi menfaatleri gayet yetkili ve şahsî menfaatleri bu işle ilgili olmıyan bir Hakem heyeti kararı veriyordu.

Şimdi ne oldu. Kanunen uyulması zorunluğu olan bir hakem kararı yerine işverenin lokavt ve sendikanın da grev yapabileceği bir düzen geliyor. Kanunun tanzimi o kadar özellik taşıyor ki, Sendika grev ilân ettiği zaman da sırf taktik bakımından da olsa işveren veya işveren teşekkülü lokavt silâhını çekmek ve lokavt ilân etmek zorunda kalıyor.

Bunun neticesi bir lokavt ilânı bolluğudur gidiyor. Türk işçisi ve işvereni lokavt silâhının kınından çok çıkmasında menfaat sahibi değildir.

Muarızlar bana Türkiye'de uzunca süren sadece deri iş kolunda bir tek önemli lokavt olduğunu bunun korkulacak bir şey olmadığını söyleyebilirler. Benim tenkid ettiğim nokta, lokavtın tatbik edilmiş veya edil-

memiş olmasında değil, ilâmindadır. Binlerce işyerinde garpta yıllar yıldır hiç bir lokavt sözü dahi edilmezken, Türkiye’de bir avuç iş yerinde sık sık bu söz geçiyor. Bu tehlikedir. İşçinin menfaatine değildir. Fakat ne tuhaftır ki, bizatihî 275 sayılı kanunumuzun yazılış tarzı Türkiye’de işvereni buna itmektir.

Örneğin : 275 sayılı kanun madde 23 — 1. - 15. madde veya 19. maddenin 2. bendinin 3. fıkrası veyahut 21. madde gereğince uzlaşmaya varılmadığını gösteren tutanağı alan greve karar vermeye yetkili işçi sendikası veya federasyonu, greve başvurma kararında ise, bu kararını, tutanak tarihinden başlayarak altı iş günü içinde karşı tarafa yazılı olarak bildirmek zorundadır.

1. Fıkra da söz konusu bildiri tarihinden başlayarak altı iş günü geçmedikçe, grev kararı yürürlüğe giremez.

2. - 1. bendin 1. fıkrasında zikredilen maddeler hükümleri gereğince uzlaşmaya varılmadığını gösteren tutanağı alan lokavta karar vermeye yetkili işveren veya işveren vekili veyahut işveren sendikası veya federasyonu, lokavta başvurma kararında ise, bu kararını, tutanak tarihinden başlayarak altı iş günü içinde karşı tarafa yazılı olarak bildirmek zorundadır.

Bildiri tarihinden başlayarak altı iş günü geçmedikçe, lokavt kararı yürürlüğe giremez.

Tutanak tarihinden başlayarak altı iş günü içinde gereken bildiride bulunmadığı takdirde, lokavt yapılamaz.

3. — Grev veya lokavt kararının yukarıdaki bentler gereğince karşı tarafa bildirmesi gereken süre içinde, bu karar, Bölge Çalışma Müdürlüğüne de yazı ile bildirilir ve grev veya lokavtın kapsamına giren iş yerlerinde uygun şekilde yazı ile ilân edilir. Grev veya lokavta bir iş kolunda karar verilmesi halinde, söz konusu bildiri Çalışma Bakanlığına yapılır.”

Madde ne diyor? Altı iş günü geçmedikçe grev veya lokavt kararı yürürlüğe giremez. Yâni mesale bu safhaya gelince, taraflardan bir tanesi 6 iş gününden sonra diğer tarafın başının üstünde bir giyotin bıçağını tesbit edip masaya yatırıyor. Artık bu andan sonra istediği anda grev kararını uygulayabilecek. Sendika işlerin en kesif olduğu zamanı

bekliyerek işverenin en müşkül anında onu vurmak imkânına sahiptir. O zaman işveren ne yapacak. Kanun da tıpkı sendikaya tanıdığı gibi işverene de 6 iş günü içinde lokavt ilân hakkını veriyor ve bu müddeten sonra lokavt yapamayacağını emrediyor. İşveren müdafaada da olsa bu şartlar karşısında tatbiki aklıdan geçmese bile, lokavt ilân etmek zorundadır. İşte karşımıza çıkan lokavt ilân bolluğu bundandır.

Tatbikatta neler görüyoruz?

Müzakere yapılıyor. En mükemmel addedilen şartlar bile bir takım insanları tatmin etmeyecektir. İnsan böyle bir yaratık. Aynı bardağa bakarak bir kısmı “bardak yarı boş, diğer kısmı da bardak yarı dolu diyecektir. Sendika güzel bir çalışma yapmıştır, diyelim. Sona eren toplu sözleşme devresinde reel ücretler nominal ücretlerin diyelim yüzde 8 altına düşmüş. Gayri safi millî hasılanın artması ile emek sektörüne düşen net hisse olarak da yüzde 4 bir payın o işyerinde çalışmalara isabet ettiği hesaplanmış. İşyerinde işçi saati başına produktivite bu devrede yükselmiş, ham madde fiatları artmamış, şirket kârı yükselmiş. Bu devre sonunda bu ve bütün diğer ilgili faktörleri göz önünde tutarak yapılan müzakerelerde yüzde 16 nisbetinde bir zammı işveren kabul etse ve bu nisbet sendika müzakerecilerini tatmin etse bile, sırf “bardağın yarısı boş” diyecek olanları düşünerek sendika konuyu bir uyuşmazlığa götürmek için manevî bir baskı altındadır.

Aksi takdirde, çünkü, bir rakip sendika gelecek, “sizi satmışlar, ben olsa idim size neler temin etmezdim” diyeceğini düşünürler ve bu bir vakıadır. İnsan o şekilde yaratılmış ki, realiteden hayale çok çabuk kaçabiliyor ve kendisine hoş gelen hayale inanmaya karşı bir eğilim taşıyor.

Sendika uyuşmazlığa gidiyor. Uzlaşmıyorlar. Belirli süreler var. Grev ilân edebilme hakkını kullanmaya mecbur, grev ilân ediyor. İşveren de mecbur lokavt ilân ediyor.

Bir Fransız tarihçisi 110 sene önceki Kırım harbinin analizini yaparken, Bab'ali harp istemiyordu, Quai d'Orsay harp istemiyordu, Buckingham Palace Harp istemiyordu, St. Petersburg harp istemiyordu. Fakat, büyükelçi tâyini için kendisine Çar tarafından agreman verilmeyen bir İngiliz diplomatı Sir Stratford de Redcliff harp istiyordu ve harp oldu diyerek tarihî olayların nasıl bazı kaprislere zemin olabileceğini anlatır.

Konumuza uygularsak, Sendika grev istemez, işveren lokavt istemez ama bir kanun o şekilde yazılmış ki, iki taraf da silâhını çeker ve bazen istemiye istemiye birbirlerini yaralarlar.

1963 devresine kadar bütün hissî ve maddî tesirlerden uzak bilgili, tecürbeli bir takım kurulların işçi haklarını koruyucu kararlar verebilme yetkisi bu kurullardan alınırken, yeni düzende işverene eskiden sahip olmadığı haklar verilmektedir. Bu yapılırken de sakat bir kanun bir takım tatbikî hâtalara yol açmaktadır. Meselâ, yukarıda bahsettiğim grev ve lokavt ilân bolluğuna yol açacak tarzda kaleme alınmış maddeler, işçi işveren münasebetlerinde, sonra zor sökülecek itiyatların başlangıcı olabilir. Bütün dünyada herkes için kötü, olumsuz bir hal olan grevler, memleketimizde davul zurna ile ciddiyetini kaybetmiş ve grev olayını da kendimize çevirmişiz.

Şimdi aklımıza şöyle bir sual gelebilir. Peki eski sistem yürürlükte iken herkes memnun mu idi? Hayır. O sistem tatbik edilirken bazı tatbikat güçlükleri vardı. Bölge Çalışma Müdürlüklerinin ellerinde bulunan kadrolar ihtiyaca tam olarak cevap vermeye yetmiyordu. Hakem mekanizmasının tam olarak işleyebilmesi için bağımsız, mevzuata ve işçi - işveren ilişkileri sahasında ihtisas sahibi elemanlara ihtiyaç vardı. Bu vazife hâkimlere verilen bir ek görev, Çalışma Bakanlığı mensuplarına verilen bir ek görev oldukça tam mânâsıyla arbitrasyon yapılamaz. Bu mahzur öne sürülerek getirilen yeni sistem sathî bakıldığında popüler bir sistemdir. Bu yeni sistemi yürütmek sendikaları derhal ön plâna getirecektir. Bundaki faydayı kabul ediyorum. İşçi örgütlerinin kuvvetli olması memleket yararınadır. Fakat bu kuvvet hangi yola akacaktır. İşçi ve yurt menfaatine olduğu sürece iyi, aksi halde kötü olacaktır. 274 sayılı kanun ve bilhassa üye aidatının işverence kesilmesi, "check - Off" sistemi sendikaları kuvvetli duruma yöneltmişse de, başka bir sakıncaya yol açmıştır. O da sendika enflasyonu. Az sayıda güçlü sendika temin etmeye çalışırken kontrolları koymamış olan kanun yapıcı meselâ, bir iş kolunda 42 ye kadar çıkan bir sendika bolluğu doğurmuştur ki, bu da işçi yararına olmamaktadır.

İşte sayın dinleyiciler, bir tatbikatçı açısından İşçi - İşveren uyumsuzluklarını halletmek yolunda 1963 öncesi ve sonrası uygulanan düzen bu manzarayı veriyor. Geriye dönmek düşünülemez. Yarın tatbikattaki mahzurları bertaraf edecek aşamaları beklemek ve hattâ mümkün olursa etkilemek lâzım geliyor.

Böyle sıcak bir günde, derslerinizin yoğunlaştığı imtihan arifesinde bu sorunlarla ilgilenecek gençlerle birlikte olabilmek benim için çok zevkli olmuştur. Bu saatte yorgun bir insanın böyle bir konuda ilgisini devam ettirmesi şayanı tebriktir. Teşekkür ederim.
