

TÜRKİYE'DE İŞ MÜCADELELERİ

Doç. Dr. Nusret EKİN

I — Türkiye'de İş Mücadelelerinin Bünye ve Özellikleri :

Türkiye'de işçi-işveren ilişkilerinden doğan iş uyuşmazlıkları, tarihi gelişim seyri içinde farklı sistemlerle halledilmeğe çalışılmıştır. 1936 İş Kanunumuzun getirdiği rejim çeyrek asrı bulan tatbikatında, iş uyuşmazlıklarını cebrî tahkim sistemi ile ele almış, işçi temsilcileri ve daha sonraki tarihlerde sendikalar kanalıyla yürütülen iş uyuşmazlıkları, uzlaştırma ve kesin uzlaştırma safhalarından geçtikten sonra, nihai şekilde il ve yüksek hakem kurullarında sonuçlandırılmak suretiyle cebrî tahkim rejimine tâbi tutulmuştur. Bu sistem uzun yıllar haklı bir çok tenkitleri üzerine çekmiş ve 1961 Anayasası ile Türkiye'de işçi - işveren ilişkileri tamamen değişik ve demokratik yeni bir sistemin içine girmiştir. 1963 tarihli kanunlarla tanzim edilen bu yeni rejim, toplu pazarlık sisteminin işlemesi için lüzumlu bütün temel müesseseleri de beraberinde getirmiştir.

Bu sistem ile iş uyuşmazlıkları, gerek nitelik ve gerek hal şekli itibariyle değişikliğe uğramış, esas itibariyle demokratik ve büyük ölçüde ihtiyarî organların aracılığı ile tanzim edilmek istenmiştir.

Türkiye'de iş uyuşmazlıkları, grev ve lokavtlarla ilgili mûtalar "Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı"nın "İstatistik Yıllıkları" dışında herhangi bir yerde neşredilmemektedir. Bu konudaki bütün istatistikî bilgiler Çalışma Bakanlığında toplanmaktadır. Çalışma Bakanlığı Bölge Çalışma Müdürlükleri kanalıyla memleketimizdeki bütün toplu iş sözleşmeleri, grev ve lokavtları muntazam takip etmektedir. Müteakip izahlarımızda kullandığımız istatistikler bu kaynaktan elde edilmiş bulunmaktadır.

1963 yılının ikinci yarısı ile, 1967 senesinin ilk altı ayı zarfında Türkiye'de 180 grevin yapıldığını görüyoruz. Bu 180 grev esnasında toplam olarak 1 milyona yakın işgünü kaybolmuş, grevlere 26 bin işçi

katılmış ve grevler 5 binden fazla işgünü sürmüştür. Grevlerin bilhassa toplu sözleşme kampanyasının en hızlı olduğu 1964 yılında en yüksek seviyeye çıktığı, tesbit edilmektedir. Buna mukabil, grevlere en fazla işçi 1966 yılında katılmıştır. En yüksek işgünü kaybının yine 1966 yılında olduğu anlaşılmaktadır.

Memleketimizde işverenler çok nâdir hallerde lokavta başvurmuşlardır. Özellikle 1965 yılında deri işkolunda yapılan 52 istisnâî lokavttan sarfınazar edilirse, lokavtların sayısı sadece ikiye varmaktadır. Yapılan 54 lokavttan toplam olarak 78 gün sürdüğü, 1661 işçinin lokavta uğradığı ve toplam lokavtlar esnasında 36178 işgününün kaybolduğu görülmektedir. Grev ve lokavtların gerek süre, gerek katılan işçi ve kaybolan işgünü itibarıyla yapılacak tahlili, bize iş mücadelelerinde grevlere nazaran lokavtların fevkalâde istisnâî hallerde başvurulan bir mücadele vasıtası olduğunu gösterecektir.

Süpheşiz grevlere nazaran işverenlerin lokavta çok seyrek olarak gitmelerinin bir çok sebepleri mevcut bulunmaktadır. Herşeyden evvel söylemek icap eder ki, Türkiye'de iş mücadelelerinde lokavtların grevlere nazaran hudutlu bir nitelik taşıması, işçi-işveren ilişkilerinin demokratik bir şekilde tanzim edildiği ülkelerdeki esas eğilimlere de uygun düşmektedir. Ayrıca memleketimizde grevin Anayasamızda açıkça zikredilen sosyal bir hak olarak tanınmasına mukabil, lokavttan bahsedilmemiş olması, basında, sendikalar arasında ve kamu oyunda lokavttan mahiyeti ve Anayasamıza uygun düşüp düşmediği hususunda uzun tartışmalara yol açmıştır. Bu tartışmalar az gelişmiş bir ekonomik ve sosyal bünye içinde lokavtı hiç de câzip ve sempatik olmayan bir mücadele vasıtası haline getirmiştir. Kaldı ki işverenlerin lokavta başvurmamalarını mümkün kılan daha bir çok sosyal ve ekonomik faktör mevcut bulunmaktadır.

Yaptığımız basit ortalamaya dayanan hesaplara göre, memleketimizde beş yıllık devre zarfında, grevlerin vasatı 30 gün sürdüğü ve beher greve 150 ye yakın işçinin katıldığı anlaşılmaktadır. Grevlerin sürelerinin vasatı 30 güne varması memleketimizde, grevlerin oldukça uzun süre devam ettiği anlamına gelmektedir. Özellikle iş uyuşmazlıklarının her safhasında müessir bir uzlaştırma mekanizmasının olmayışı grevlerin uzamasına âmil olurken, ayrıca dağınık ve parçalanmış Türk sendikacılığının mücadele gücü ve kapasitesi hususunda fazla endişeli bulunmayan işverenlerin inatçı tutumu da grevlerin uzamasında rol oynamaktadır. Bu faktörlere sendikaların grev stratejisi ve taktiklerini bilmemelerinden doğan hatâlarını da ilâve etmek herhalde yerinde olur.

Böylece uzayıp giden grevlerin işverenler yerine, bilhassa sendikalar üzerinde daha tahripkâr sonuçlar hâsıl edebileceğinin düşünülmesi, grevlerin uzamasında önemli rol oynamaktadır.

Beher greve katılan işçi sayısı yönünden mesele ele alınınca, ortalama olarak 150 işçinin grevlere katılması, esasında bize sanayimizin küçük işletmelerin yaygın bünyesini aksettirmektedir. Herdeki tahlillerimizin daha açık şekilde ortaya koyacağı gibi, iş mücadelelerinin bilhassa küçük işletmelerde yaygın bulunması, grevlerdeki vasatî işçi adedinin düşük bulunuşunda diğer bir faktör olmaktadır. 54 lokavt esnasında vasatî olarak lokavtların 26 gün sürdüğü ve her lokavta ortalama 30 işçinin konu teşkil ettiği de görülmektedir.

Şüphesiz memleketimizde grevleri değerlendirirken meseleyi toplu iş sözleşmeleri ile birlikte ele alıp tahlil etmek lâzımdır. Bilindiği gibi toplu iş mücadeleleri, toplu münasebetler düzeninin bir safhasını teşkil etmekte ve ancak bütün bir sistem içinde bir mâna ifade etmektedir. Bu yönden yapılacak bir tahlilde iş uyuşmazlıklarının muhtelif şekil ve safhalarından sarfınazar, memleketimizde her 100 toplu iş sözleşmesinin imzalanabilmesi için farazî olarak 5 grevin yapılması icap ettiği hesaplanmıştır. Nitekim 5 yıllık devrede 3209 toplu iş sözleşmesinin inza edilmesine mukabil, 180 grev hâdisesi olmuş ve toplu iş sözleşmelerinin nisbeti olarak, grevler %5,6 oranına varmıştır. Yıllar itibariyle ortaya çıkan değişmelerde dikkati çeken en önemli husus ise, her sene toplu iş sözleşmelerinin daha az greve gitmek suretiyle imza edilmesidir. 1963 yılında 100 sözleşme için 8,3 grev hâdisesi olurken, 1967 yılında 100 sözleşme sadece 3 e yakın greve sebep olmuş bulunmaktadır.

İlk yıllarda, grevlerin daha fazla sayıda ortaya çıkışını, yılların birikmiş sosyal ve ekonomik tazyiklerine bir reaksiyon ve ilk yılların acemiliklerine bağlamak herhalde yerinde olur. Yılların geçişi ile işçi-işveren ilişkileri çok daha sağlam temellere oturmakta, toplu pazarlık tartışmaları daha ekonomik konulara kayarken, ayrıca tecrübe kazanmış sendika liderleri, mümkün olduğu kadar iş uyuşmazlıklarını iş mücadelesi safhasına intikal ettirmeden çözmeğe temayül etmektedir.

Benzer eğilimler toplu iş sözleşmelerinden istifade eden işçi sayısının oranı olarak greve katılan işçiler yönünden de tesbit edilmektedir. Nitekim 1963 yılında toplu sözleşme rejiminden istifade edebilmek için her 100 işçiden 16 sınıın greve gitmesi icap ederken, 1967 yılında bu oran %2 ye inmiş bulunmaktadır. Son beş yıllık devre zarfında, 1 milyona yakın işçi toplu sözleşmelerden yararlanmış, 26 bin işçi grevlere

katılmak durumunda kalmış, böylece her 100 işçiden 3 ü sözleşme rejimi içinde grev hareketlerine dahil olmuştur.

Diğer yandan iller itibariyle grevlerle ilgili analizler yapıldığı zaman, dikkati çeken sonuçlar alınmaktadır. Son beş yılda en fazla grevin olduğu il, 47 grevle İstanbul olmuştur. Bunu sırasıyla 30 grevle Balıkesir, 25 grevle Kayseri, 15 grevle İzmir, 10 grevle Ankara takip etmektedir. Böylece 5 ilde yapılan grevler bütün Türkiye'deki toplam grev sayısının dörtte üçünü meydana getirmektedir.

İlde çalışan işçi sayısının oranı olarak o ilde greve katılan işçileri tesbit edecek olursak, en yüksek oranın %19 nisbeti ile Sinop'ta ortaya çıktığı görülür. Bu il'de sadece 2 grev hâdisesi kaydedilmesine rağmen, esas itibariyle il'de çalışan işçi sayısının çok mahdut oluşundan dolayı, oranlar dikkati çekecek şekilde artmaktadır. Aynı durum Gümüşhane, Çanakkale, Tokat illeri için de varit bulunmaktadır. İstanbul'da bütün il'de çalışanların sadece %4.3 ü grevlere katılmıştır. İstanbul ilinde 5 yıl zarfında 11 binden fazla işçi grevlere dahil olurken, Aydın'da 6, Kırklareli'de 7, Maraş'ta 12 işçi greve katılmıştır ve memleketimizde 30 ilde daha grev hâdisesi tesbit edilmemiştir.

İstanbul ilinde yapılan 47 greve, gene aynı ilde 1965 yılında yapılan 52 lokavtı da ilâve etmek gerekir. Deri-işkolundaki 52 lokavtın hepsi İstanbul'da olmuştur. 1963 yılında bir lokavt Manisa'da, 1964 yılında bir diğer lokavt ise Malatya'da yapılmıştır.

Diğer yandan 1963-1967 devresinde Türkiye'deki bütün grevlerin %6,5 unun 1 gün, %25 inin 1 hafta, %7 sinin 15 gün sürdüğü anlaşılmaktadır. Bütün grevlerin %30 u 1 aydan fazla devam etmiştir. Ayrıca, grevlerin üçte bire yakın kısmı 10 işçiden daha az işçi çalıştıran işyerlerinde, grevlerin üçte ikisi 100 işçiden az işçi çalıştıran işyerlerinde olmuştur. 500 den fazla işçi çalıştıran büyük işletmelerde, 5 yılda sadece %10 oranına yaklaşan 17 grev yapılmıştır. Esas özelliği itibariyle Türkiye'de grevlerin küçük, hattâ çöce işletmelerde, 15 gün ile 3 ay arasında daha yaygın olduğu söylenebilir.

Endüstri işletmelerinin genellikle küçük cesametli oluşu bu hususta rol oynarken, ayrıca küçük işletmelerde istihdam şartlarının nisbeten daha kötü, işverenlerin paternalist davranışının daha kuvvetli oluşu da bu hususta etkili bulunmaktadır. Grevlerin bilhassa Gıda-işkolunda en yüksek orana çıktığı görülmektedir.

Toplam grevlerin %37 si bu işkolunda yapılmıştır. Diğer bir ifadeyle Türkiye'de her üç grevden bir tanesi gıda-işkolunda olmaktadır. 5 senede 183 grevden 68 tanesi bu işkolunda yürütülmüş ve bu 68 grevin 36 tanesi ise, 10 dan daha az işçinin katıldığı grevler olmuştur. Grev adedinin nisbî yükseklik gösterdiği diğer işkolları ise, sırasıyla %9 oranıyla seramik, %7 oranıyla lâstik, %6,5 oranıyla tekstil ve %6 nisbetiyle ağaç işkoludur. En az grevler ise, tarım, kara taşıt, ardiyecilik, tuğla - cam vs. işkollarında yapılmıştır. Şeker, kâğıt, gemi yapımı, yol yapımı, ticaret vs. gibi işkollarında ise hiç grev olmamıştır. Lokavtlar yönünden ise, 52 lokavt deri işkolunda, bir lokavt tekstil ve bir lokavt da genel hizmetler işkolunda yapılmıştır.

Diğer yandan Türkiye'de grevlerin %32.7 sine 10 dan az işçi katılmıştır. 50 den az işçinin katıldığı grevlerin adedi sadece 12 dir ve bu rakam toplam grevlerin %6,5 une varmaktadır. Memleketimizde toplam grevlerin üçte biri, 50 den az işçinin katıldığı gıda işkolundaki grevlerdir. Ayrıca 101-500 işçinin katıldığı metal-işkolundaki 7 grevle, 100 den fazla işçinin dahil olduğu, lâstik işkolundaki 10 grev dikkati çekmektedir.

İşkolları itibariyle Türkiye'de grev eğiliminin en yüksek olduğu işkolu, lâstik işkolu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu işkolunda grev eğilimi 19.09 a yükselmektedir. Bunu takiben çok daha düşük grev eğilimi ile, sırasıyla ardiyecilik 6.10, seramik, cam, çimento 3.83, deri 3.75, petrol 3.28 gelmektedir. Sayı itibariyle grevlerin en fazla olduğu gıda işkolunda grev eğilimi sadece 0.77 ye varmaktadır. En düşük eğilimler ise yapı, madencilik, tarım işkollarında görülmektedir. En fazla işgünü kaybına uğrayan işkolları ise, sırasıyla 287 bin işgünü ile tekstil, 219 bin işgünü ile seramik, cam, çimento, 125 bin işgünü ile lâstik ve 125 bin işgünü ile gıda işkollarıdır.

İşkollarında grev eğilimini tâyin eden faktörler bir yandan o işkolunda çalışan işçilerin sayısına bağlı olduğu kadar, diğer yandan o işkolundaki grevci sayısı ile de ilgili bulunmaktadır. Şüphesiz ayrıca o işkolundaki istihdam şartları, sendikaların bünye ve niteliği, o işkolundaki işverenlerin ve sendika liderlerinin düşünce ve davranışları da grev eğilimini etkilemektedir.

Türkiye'de durumun böyle bir eğilim taşımaya mukabil, Prof. Kerr ve Siegel işkollarında grev eğilimini tesbit gayesiyle 11 ülkeyi ve 1919 ile 1950 arasındaki devreyi içine alan araştırmalarında, madencilik, gemi nakliyatı, yükleme boşaltma, ağaç ve tekstil işkollarında yüksek

grev eğilimi tesbit etmişlerdir. En düşük grev eğilimi ise elbise, kamu hizmetleri, otel ve lokanta, ticaret, denizyolu ulaşımı ve tarım işkollarında bulunmuştur.

Yüksek grev eğiliminin sebepleri de ayrıca araştırılmış, bu milletlerarası mukayese sonucunda yüksek grev eğilimine, işçilerin cemiyet içinde tecrid edilmiş bir halde bulunmalarının sebep olduğu tesbit edilmiştir. Bu işkollarında çalışan işçiler, şehirlerden uzak madenlerde, denizde, ormanda çalışmaktadır. Ayrıca bu işkollarında daha yüksek meslekî seviyeye geçmek imkânları da fevkalâde hudutlu bulunmaktadır. Yapılan işin ve işçinin niteliği de grev eğilimini etkilemektedir. Eğer yapılan iş fizikî olarak güç bir iş ise ve hoş bir iş değilse, vasıfsız veya yarı vasıflı bir iş ise, geçici veya mevsimlik bir niteliği varsa, bu şartlar bağımsız bir ferdi psikolojiyi teşvik etmekte, istikrarsız, kavgacı, kabadayı mizaçlı işçilerin bu işkolunda birikmesine yol açmaktadır. Şüphesiz bu durum o iş kolunda grevleri arttırma eğilimi göstermektedir.

Diğer yandan grevlerin kamu ve özel sektör itibarile dağılışını tesbit hususundaki mütaların, elverişsiz ve teferruatlı tahlillere müsait olmadığı görülmektedir. Grevlerin kamu ve özel sektör itibarile dağılışını aksettiren istatistikler, yıllar itibarile toplam grev rakkamları şeklinde gösterildiği için, basit bilgilerle yetinmek zarureti doğmaktadır. 1963-67 devresinde 199 grevin % 20'si kamu kesiminde, % 80'i ise özel sektör işletmelerinde yapılmıştır.

Lokavtlara gelince, 1964 yılında Malatya'da yapılan genel hizmet işkolundaki bir lokavttan sarfınazar, toplam 54 lokavtın 53'ü özel sektörde olmuştur. Kamu sektöründeki bu lokavt esnasında 36 işçi lokavta uğramış ve 36 gün süreli bu lokavt esnasında 1008 işgünü kaybolmuştur. Bu rakkamların toplam lokavta uğrayan işçi sayısı ve toplam kaybolan işgünü sayısı ile kıyaslanması, kamu sektöründeki lokavtın, Türkiye'deki toplam lokavt hareketleri içinde çok hudutlu kaldığını bize açıkça göstermektedir. Halbuki 1967 yılının ilk yarısı sonuna kadar imzalanan 3209 toplu iş sözleşmesinin 5903'ü özel sektör işyerleri ile ilgili bulunurken, aynı devrede 3602 kamu sektörü işyerlerini kapsıyan akit imza edilmiştir.

Dikkati çeken diğer önemli bir husus ise, imzalanan 3209 toplu iş sözleşmesi ile, özel sektörde 392 bin işçi toplu sözleşme kapsamına dahil olurken, kamu sektörü işletmelerinin nisbî olarak çok daha büyük işyerlerinin oluşundan dolayı, sayı itibariyle toplu sözleşmeye dahil kamu işyerlerinin adedinin düşük olmasına rağmen, kamu kesiminde 529 bin işçinin toplu sözleşmeden istifade etmesidir. Bu rakkamlar karşısında kamu kesimi

aninde grev ve lokavt eğiliminin özel sektör işyerlerine nazaran dikkati çekecek şekilde düşük olduğu kolaylıkla söylenebilir.

II — İş Mücadelelerinin Sebepleri ve Etkileri :

Türkiye'de iş uyuşmazlıkları, grev ve lokavtların hukukî veçheleri ile ilgili pek çok neşriyat yapıldığı halde, meseleyi sosyal ve ekonomik yönden ele alan analizlere pek nadir olarak rastlıyoruz. Halbuki Batı dünyasında problem bir çok cepheleri ile sayısız neşriyata konu teşkil etmiş, iş mücadelelerinin gerek sebepleri, gerekse millî ekonomi, iktisadî teşebbüsler ve nihayet işçiler ve sendikalar üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

Bilindiği gibi grevler, endüstri hayatında işçi-işveren ilişkilerindeki huzursuzlukların ve tatminsizliklerin aşikâr bir belirtisi olarak çıkmaktadır. Esasında endüstri münasebetlerindeki gerginliklerin yegane tezahür şekli grevler ve lokavtlar değildir. Yüksek orandaki işçi devirleri, işçi şikâyetleri, işe geç gelmeler, devamsızlıklar, hastalık ve kazalar v.s.'de ekonomik ve sosyal huzursuzlukların bir tezahürü olarak kendini göstermektedir.

Dikkati çeken diğer bir husus ise, işçi-işveren ilişkilerindeki uyuşmazlıkların, grev ve lokavt halinde ortaya çıkmasının ancak bunları demokratik bir mücadele vasıtası olarak kabul eden ülkeler için varit olmasıdır. Diğer bir deyişle, siyasî sistem, hür sendikacılık, toplu pazarlık, grev ve lokavt hakları ile işçi-işveren ilişkilerini düzenlemeyecek olursa, şüphesiz böyle bir ülkede endüstriyel huzursuzluk ve tatminsizlikler kendini iş mücadeleleri şeklinde ortaya koyamayacaktır.

Kaldı ki bütün bu temel haklara sahip bir ülkede, iş mücadelelerinin grev ve lokavtlar şeklinde ortaya çıkabilmesi için, işçilerin sendikalar içinde organize olması ve toplu pazarlık sisteminin sendikalar yoluyla işletilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Özellikle sendikalaşma oranının çok düşük, çocukların veya vasıfsız kadın işçilerin yaygın bulunduğu, bir işletme veya işkolunda, tatminsizlikler kendini düşük verim, yüksek işçi devri veya diğer şekillerde ortaya koyabilir. Böylece bir ülkede iş mücadelelerinin azalan trendi bir çok anlama gelmektedir. Bu durum dengeli ve tatminkâr bir işçi-işveren ilişkilerini ifade edebileceği gibi, iş mücadelelerinin muayyen ekonomik ve sosyal şartlar altında tarafların lehine sonuçlar vermemesinden, başka şekillerde doğru kaydığı anla-

mına da gelebilir. Bu husus bilhassa Türkiye yönünden çok büyük öneme taşımaktadır.

Diğer yandan sanayileşen bir toplumda işçi-işveren ilişkilerinin düzenlenmesi yönünden aşağıda işaret edilen dört önemli problem ortaya çıkmış bulunmaktadır:

1). Sermaye teşekkülüne zıt olarak ücret artışları : Şüphesiz gelişen bir toplumda ekonomik gelişme ile işçilerin ücret ve diğer istihdam şartlarının islahı arasında birbirine zıt bir durum mevcuttur. Tasarruf, yatırım ve sanayileşme münasebetleri ile, sanayî işçilerinin ücret artış taleplerini, hernekadar artan ücretler işçilerin verimliliğini arttırmak yoluyla ekonomik gelişmeye müsbet yönde tesir ederse de, bir arada yürütmek fevkalâde müşkül ve sınırlı bulunmaktadır.

2). Üretim artışına zıt olarak grevler : Bilindiği gibi grev hareketleri ülkenin üretiminde bir azalma eğilimine yol açacaktır. Halbuki gelişen bir ekonominin esas hedefi üretimi arttırmaktır. Ayrıca grev hareketleri millî ve yabancı sermaye yatırımlarını ürkütecek, uzun dönemde gelişme hızına tesir edecektir. Fakat diğer yandan demokratik gelişme modelini seçmiş bir toplumda sendikaların ekonomik hedeflere ulaşabilmelerini mümkün kılan en önemli mücadele vasıtasını grevler teşkil etmektedir.

3). İşyeri disiplinine zıt olarak şikâyetlerin halli sistemi : Gelişme halindeki bir ekonomide yeni ortaya çıkan endüstriyel işgücünün, intibaksızlıktan doğan bir çok şikâyeti, problemi hattâ hayal kırıklığı olmaktadır. Bu şikâyetler eski sistemdeki işyeri disiplini ve işveren otoritesi yerine, muhtelif şikâyetleri hal mekanizmaları ile bertaraf edilmektedir.

4). Politik yaranmalara zıt olarak organizasyonel prestijin artışı : Gelişen bir ülkede işçi organizasyonları ekonomik kuvvet olarak kifayetsiz kalmalarına mukabil, siyasî tesir bakımından kudretli bir durumda bulunmaktadırlar. Nitekim siyasî rejimdeki değişme ile birlikte demokratik işçi-işveren ilişkilerine geçilmeyecek olursa, böyle bir bünye içinde sendikalar toplu pazarlığın ekonomik problemleri yerine, mevcudiyetlerinin devam ettirebilmenin politik sorunlarına temayül edeceklerdir.

Türkiye'de grevlerin sendikalar, işçiler, işverenler ve millî ekonomî üzerindeki etkileri konusunda yapılmış ilmi araştırmaların sonuçlarına dayanan herhangi bir bilginiz yoktur. Sadece bilinen 5 yıl zarfında grevler yüzünden 983,854 ve lokavtlar sebebiyle 36.178 olmak üzere, toplam ola-

rak 1 milyondan fazla işgücünün kaybolmasıdır. Bu 1 milyon işgünü kaybının üretim, verim, maliyetler v.s. yönlerden tahlilini yapmak ayrı bir araştırmanın konusunu teşkil edecek önemdedir.

Hiç şüphe yoktur ki iş mücadeleleri sonucunda taraflar maddî ve manevî kayıp ve kazançlara sahip olmaktadır. Taraflar daha toplu pazarlık safhasında, bir iş mücadelesine katılmak veya katılmak sonucu, ortaya çıkması muhtemel kayıp ve kazançları değerlendirmek durumundadırlar. Ekseri hallerde, memleketimizde taraflar böyle bir hesap neticesinde sonucu tayin yerine, daha ziyade hissi olarak ve bazen de sonuçlarını hiç düşünmeden iş mücadelelerini başlatmaktadır.

Esasında iş mücadelelerinin sonucu olarak ortaya çıkmış menfi neticeler de tamamen bertaraf edilemez nitelikte değildir. Meselâ işçiler malî kayıplarını, fazla mesaf yaparak veya elde ettikleri grev sonrası toplu pazarlıktaki yüksek ücretlerle telâfi edebilirler. Millî ekonomi ve işletmeler yönünden ise, elde stokların biriktiği bir işletmede iş mücadeleleri, mecburî tensikat ve ücretsiz tatil anlamına gelecektir. Ekonomi bir bütün olarak ele alındığı takdirde ise, iş mücadeleleri, ekonomik faaliyetlerin muayyen bir işverenden, aynı işkolundaki diğer işyerlerine transferi anlamına gelecektir.

Bu bakımdan bütün bir ekonominin kayıplarının gözde büyütülecek kadar önemli olmadığı görülecektir. Endüstriyel işyerlerinin mahdut olduğu gelişme halindeki ülkelerde, işyerleri arasında grevden doğan transferler çok daha hudutlu kalma eylemindedir. Bu bakımdan az gelişmiş bir ülkede iş mücadelelerinin sonuçlarını gelişmiş ekonomilerden farklı şekilde ele alıp tahlil etmek gerekliliği doğmaktadır.

Memleketimizde iş uyuşmazlık ve mücadelelerinin yürürlükteki mevzuat karşısında siyasî, ideolojik bir nitelik taşımamasına imkân bulunmadığından, iş uyuşmazlıklarının istihdam şartlarından doğmuş olması icap etmektedir. Bu bakımdan ötedenberi Türkiye'de iş uyuşmazlıkları içinde bilhassa ücret ihtilaflarının esas uyuşmazlık konusunu teşkil edegeldiğini söylemek yerinde bir iddia olacaktır.

Esasında grev ve lokavtların altında yatan sosyal, psikolojik, ekonomik, hattâ bütün yasaklamalara rağmen siyasî sebepleri bulup çıkarmak fevkalâde dikkatli yapılması icap eden tahlilleri zorunlu kılmaktadır. Endüstriyel uyuşmazlıkların tıpkı denizde yüzen buzdağları gibi, deniz üzerinde görülen kısmının mahdut olduğu, problemlerin su altında çok derinlere giden bir niteliği bulunduğunu hiç bir zaman gözden uzak tutmamak icap eder.

Sendikacılığın ve toplu pazarlık rejiminin, işçi-işveren ilişkilerinin tanziminde esas kabul edildiği ve bu sistemin Türkiye gibi tatbikata yeni intikal ettiği bir toplumda, şüphesiz sendikaların bu münasebetlerde vazgeçilmez bir taraf olarak kabul ettirilmesi de önemli sayıda uyuşmazlığın çıkmasına yol açacaktır. Özellikle sendikaların bölünme eğiliminin şiddetli, işsizliğin yaygın ve işsizlik sigortasının mevcut olmadığı, gelişme çabaları içinde bulunan bir toplumda, işverenlerin yeni düzene mukavemetleri, dolaylı yollardan çok şiddetli bir nitelik göstermektedir. Dikkati çeken diğer önemli bir husus ise, iş mücadelelerine yol açan sebeplerin bazı hallerde esas sebepleri gizleme temayülü taşımasıdır.

İş uyuşmazlıklarının sebebini tesbit gayesiyle yapılacak araştırmalarda gözden uzak tutulması icap eden diğer bir nokta ise, iş mücadelelerinin sebeplerini ortaya koyarken muayyen oranlara göre sebepleri sıralayıp tasnif etmenin manalı bir tahlil tarzı olamayacağı hususudur. Diğer bir deyişle, uyuşmazlığa konu teşkil eden meselenin mahiyetinden ziyade, tarafların neden bu konuda bir anlaşmaya varamamış olmaları çok daha önemli bir problemi teşkil etmektedir. Böylece iş uyuşmazlıklarının sebeplerinin tesbiti, bir bakıma tarafların anlaşmaya varmalarını imkânsız kılan şartların niteliğini bilmemizi gerekli kılmaktadır.

Bu hususta bir çok değişik durum bahis konusu olabilir. Bazı hallerde taraflardan herhangi biri, her halükârda uyuşmazlığın iş mücadelesi safhasına geçmesini arzu etmektedir. Meselâ bir işveren, sendikaların takatsız bırakılması ve toplu iş sözleşmesi rejiminin ya bertaraf edilmesi veya grevden mağlûp çıkmış çok daha güçsüz bir sendika ile pazarlığın yapılması hususunda, grevi bir vasita olarak düşünebilir. Diğer yandan bir sendika lideri kendi ideolojik ve siyasi gayelerinin gerçekleşmesi için, iş mücadelesinden bir ekonomik menfaat ümit etmese dahi greve baş vurabilir.

Ayrıca iş mücadeleleri tarafların durumları icabı uyuşmaya varmalarını imkânsız olduğu hallerde, kaçınılmaz bir şekilde ortaya çıkabilir. Meselâ sendikanın güvenliği yönünden hayati bulunduğu bir talebi, işletme yönetiminin sendika ile paylaşmaya aslâ rıza göstermeyeceği bir otorite konusuyla tezat halinde olabilir.

Hattâ toplu pazarlık tartışmalarında her iki taraf anlaşmaya varmak hususunda iyi fikirlerle hareket etmiş olsalar dahi, bir yandan büyük şirketlerde görüldüğü üzere, pazarlığı yapanlar ile, malî tavizleri tayin eden organların farklı oluşu, diğer yandan sendika üyelerinin, sendika idareci-leri üzerinde, işletmenin kabul edebileceğinden daha fazla menfaatler

temin etmeleri hususunda tazyikte bulunmaları, iş uyuşmazlıklarını kaçınılmaz hale sokmaktadır.

İş mücadelesi takdığı ve stratejisi yönünden fevkalâde önemli diğer bir husus ise, tarafların bir anlaşmaya varmaları hususunda ciddi hiç bir güçlük olmamasına rağmen, tarafların anlaşmaya yanaşmayı arzu etmelerinden doğan uyuşmazlıklardır. Bu ihtilâflar bir tarafın diğer tarafın kuvveti ile, mücadele kabiliyeti hakkında yanlış kanaatlere sahip olmasından doğmaktadır. Bazı işverenler zaman, zaman sendikaların malî kudreti, üyelerinin sendikaya bağlılığı, sendikanın grevi yürütmekte başarısı hususlarını iyi takdir edemedikleri gibi, sendikalar da işverenin greve mukavemetinin süresi hususunda yanlış tahminler yapmaktadır.

Özellikle işverenler yıldan yıla ücretlerin devamlı artışı ve istihdam şartlarının gittikçe yükselmesi karşısında, üretim maliyetleri ve dolayısıyla rekabet şartları yönünden müşkül duruma düşecekleri endişesiyle, bir noktada maliyet artışlarını durdurmak gayesiyle sendika taleplerine mukavemet etmektedirler. Böylece ötedenberi işverenden kolaylıkla taviz koparmağa alışmış sendika liderleri, işverenin mukavemetini ciddiye almamakta, fakat çok geç kaldıktan ve grev başladıktan sonra onun bu konuda ne kadar sert olduğu anlaşılmaktadır.

Ayrıca bazı işverenler “çok ve uzun pazarlık et ve güçlkle ver” prensibi ile pazarlık tartışmalarını türlü güçlükler ve mukavemetlerle uzatmakta ve hattâ aktin imzalanmasını muhakkak surette bir uyuşmazlık çıktıktan sonra bu uyuşmazlığın hallinin sonuçlarına bağlamaktadır. Şüphesiz benzer problemler sendika tarafından da ortaya atılmaktadır. Bazen ise blöfe dayanan tehditler ciddi ve lüzumsuz grevlerle sonuçlanmaktadır.

Şüphesiz bütün bu şartlar altında iş uyuşmazlıkları ve mücadelelerinin ortaya çıkışında hangi tarafın mesul olduğunu tesbit fevkalâde büyük güçlükler taşımaktadır. Toplu pazarlık sisteminin niteliği icabı, ilk teşebbüsler sendikalar tarafından yapılmak durumunda olduğundan, genellikle iş mücadelelerinin işçi teşekküllerince başlatıldığı kamu oyunda yaygın bir kanaat halindedir. Esasında işverenler sendikaların ya bütün tekliflerini veya makul ve ekonomik şartlara uygun taleplerinin bir kısmını reddetmek suretiyle ve bu hususta inatçı bir tavır takınarak iş uyuşmazlıklarını ve iş mücadelelerini kaçınılmaz hale sokmaktadırlar. Böylece bir işveren hiç bir hareket yapmamak suretiyle de greve sebep olabilmektedir. Bu suretle gerek iş uyuşmazlıklarının sebeplerini, gerek iş uyuşmazlık ve mücadelelerinde hangi tarafın mes'ul bulunduğunu tesbit fevkalâde büyük güçlükler taşımaktadır.

Grevlerin sebepleri bakımından yukarıda zikrettiğimiz bütün bu durumlar memleketimiz için de maalesef varit bulunmaktadır. Toplu münasebetler düzeninin, beş yıla yaklaşan tatbikatında, karşılıklı anlayışa dayanan bu demokratik sistemin yanlış ve zaman, zaman suiniyetle hareket ederek iş uyuşmazlıklarına ve hattâ iş mücadelelerine yol açan tezahürlerine rastlanmaktadır. Fakat daha öncede işaret ettiğimiz gibi, bu hususta yapılmış herhangi bir araştırmanın mevcut olmayışı, meseleyi Türkiye yönünden analiz ederken bu araştırmalara dayanarak problemi ele almamızı mümkün kılmamaktadır.

III — Sonuç :

Şimdiye kadar verdiğimiz izahlardan elde edilen sonuçları aşağıdaki noktalar etrafında toplayıp değerlendirebiliriz :

1. — Türkiye politik rejim olarak siyasî demokrasiyi ve endüstri münasebetleri yönünden ise, toplu pazarlık sistemini benimsemiş bulunmaktadır. Bu iki sistem Batı ülkelerinde bir diğerinden ayrılmaz şekilde bir arada yürütülmekte, özellikle sendikacılık, toplu pazarlık, grev ve lokavt, siyasî demokrasilerin vazgeçilmez temel müesseselerinden birini teşkil etmektedir. Maamafih Türkiye'yi Batının klâsik demokrasilerinden ayıran en önemli husus, onun ekonomik ve sosyal yönden kalkınma gayretleri içinde olan bir ülke oluşudur.

2. — Mes'eleye bu yönden bakılınca, gelişme çabalarının sayısız güçlükleri ile karşı karşıya olan bir ülkede, Batı modeli endüstri münasebetlerinin hem millî ekonomi, hem işçi, hem de işveren cephesinden ve yeni bazı ekonomik ve sosyal faktörler yönünden ele alınıp işlenmesi gerekir.

Memleketimizde bir çok sahalarda boşluğunu hissettiğimiz ilmî araştırmaların yokluğu, bu konuda da kendini açıkça göstermektedir. Endüstri ilişkilerinden doğan iş uyuşmazlıkları ve mücadeleleri bilhassa ekonomik yönden tahlil ve tetkik edilmeğe şiddetle muhtaç bulunmaktadır. Böylece memleketimizde bu konudaki tartışmalar çok daha büyük bir vuzuh ve anlam kazanacak ve sıhhatli bir endüstri ilişkilerinin önümüzdeki yıllarda gelişip serpilmesi inkân dahiline girecektir. Maamafih gerek Devlet Plânlama Teşkilâtı, gerek Türk-İş ve İşveren teşekkülleri, son günlerde, konuya alâka duymuş ve bu yolda ilmî çalışmalar başlamıştır.

3. — Acaba zamanın geçişi içinde Türkiye'de iş mücadelelerinde gittikçe artan veya azalan bir trend mi ortaya çıkacaktır? Bu hususta şüphesiz daha bugünden bir fikir ileri sürmek fevkalâde tehlikeli bulunmak-

şadır. Nitekim zamanla, iş mücadelelerini arttıran veya azaltan faktörlerde birbirine zıt yönde gelişmeler olmaktadır. Sendikaların üye ve malî kaymaklar itibarile gittikçe kuvvetlenmesi, bir yandan daha fazla sayıda iş uyuşmazlığı ve mücadelesi anlamına gelebileceği gibi, ayrıca, kuvvetli, güvenilir, olgun bir sendikacılık, işverenlerin sendikaları bir taraf olarak tanımaları, daha oturmuş ve istikrarlı bir toplu münasebetler düzeni manasına da gelebilir. Şüphesiz bu arada gelişen dinamik bir toplumda, daha bir çok siyasî, sosyal, kültürel, psikolojik faktör iş mücadelelerinin trendine tesir edebilir.

Gelişmiş ülkelerden bazılarında bu hususta yapılmış araştırmalar herhangi bir eğilimin tesbitine imkân verecek sonuçlar ortaya koymamıştır. Nitekim 1911-1947 devresinde İngiltere'deki grev istatistiklerine dayanılarak yapılan bir araştırmada, ne grevlerin sayısında, ne de grevlere dahil olan sendika üyelerinin oranında herhangi bir azalma tesbit edilememiştir.

1927-1947 arasındaki 20 senelik devreyi ve gelişmiş 5 ülkeyi içine alan diğer bir araştırmada da benzer sonuçlar alınmıştır. Sendika üyesi işçilerin oranı olarak greve dahil işçiler grev eğilimini tesbit gayesiyle kullanılmış, bu devrede İsveç'te bir azalma kaydedilirken, İngiltere'de eğilimin sabit kaldığı, Kanada, Avustralya, ve A.B.D.'de arttığı görülmüştür. Mamafih bu beş gelişmiş ülkede grevlere dahil işçilerin adedinde ve grev yüzünden kaybolan işgünlerinin sayısında bir artma olmasına rağmen, vassatî grev sürelerinin gittikçe kısaldığı da ortaya konmuştur.

Diğer yandan daha geniş milletlerarası mukayeselere dayanan araştırmalarda dikkati çeken azalma trendleri tesbit edilmiştir. Bu araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre, ayrıca iş uyuşmazlıklarının bünye ve niteliği de önemli değişmeler göstermektedir. Esasında memleketimiz yönünden bu hususta bir değerlendirme yapabilmek için henüz vakit çok erken bulunmaktadır.

4. — Ayrıca daha evvel kısmen izahını yaptığımız sebeplerin de etkisiyle, Türkiye'de grevlerin oldukça uzun sürdüğü görülmektedir. Bilindiği gibi Türkiye'de grevler kaide olarak belirsiz süreli ve meslekî nitelikteki mücadelelerdir. Fransa ve İtalya'da tatbikatını gördüğümüz, genellikle siyasî karakteri hâkim çok kısa süreli genel grevlerden sarfınazar, Batı ülkelerinde iş mücadelelerinin süresi oldukça kısa bulunmaktadır. Muhtelif sebeplerden dolayı iş mücadelelerinin uzayan trendi, dolaylı ve dolaysız şekilde millî ekonomi, işverenler, işçiler ve sendikalar üzerinde olumsuz tesirler yaratmaktadır. Yılların geçişi ile grev sürelerinin

azalması milletlerarası tecrübelere uygun ve arzuya şayan bir gelişme olacaktır.

5. — Türkiye’de grevlerin nisbî uzunluğu bir yandan işverenlerin grevlerden işçi sendikalarına nazaran daha az zararlı çıktıklarına bir işaret olarak kabul edilebileceği gibi, ayrıca işverenlerin “kanunlar tatbik ediliyor sonuçlarını işçiler görsünler” tarzındaki menfi bir tutumuna da yorulabilir.

Gerçekten sendikalar grevlerin uzaması halinde iş mücadelelerini “işletme dışı” bir zemine kaydırma eğilimi göstermektedirler. Mitingler, sessiz protesto yürüyüşleri, Ankara’ya çekilen telgraflar bu davranışın açık örnekleridir. İşletme içinde uzayan iş mücadeleleri işverenden ziyade sendikalar üzerinde maddî ve psikolojik yönden daha menfi sonuçlar hasıl ettikçe, işçi sendikaları kamu oyunu kazanmak suretiyle işveren üzerinde baskı yaparak işletme dışı mücadele yollarına önem vermek zorunluğunu hissedeceklerdir.

Türkiye’de sendikaların yeni girilen toplu pazarlık düzeninde siyasî müdahaleleri asgarî hudutlara indirerek, daha ziyade ekonomik meselelerini kendi güçleri ile halletmeleri beklenirken başarısız grevler sendikalarca devlet otoritesine başvurulma ihtiyacını doğurmuş, özellikle kamu kuruluşlarındaki toplu/pazarlık tartışmaları siyasî tazyiklerin tesiri altında kalma eğilimi kazanmıştır. Sendika üyeleri emek piyasasındaki ağır işsizlik yüzünden kendi aleyhlerine olan şartlarının tazyikiyle büyük bir güvensizliğe düşecek ve grev desteği zayıflayacak, sendika grev fonlarının kifayetsizliği, düşük ücret geliri, işverenin stok durumu, ekseri hallerde, greve uğrayan malın ikâme imkânlarının olmayışı, grevin uzamasına işçi sendikası aleyhine etkiliyecektir.

6 — Türkiye’de grevlere nazaran lokavtlara fevkalâde istisnaî olarak başvurulmasının sebepleri arasında kamu oyunun, basının tesirini zikretmek kadar, ayrıca işverenlerin “lokavt yapacağına sendikayı greve zorla” politikasının rolüne de işaret etmek gerekir. Gerçekten işveren lokavt ilân ederek iş mücadelesinin direkt sebebi ve onun sonuçlarına katlanan bir taraf olacağına, kanunun kendine verdiği imkânlarla sendikayı greve zorlayabilmektedir. Böylece lehte şartlarla aynı sonuç alınabilmektedir. Nitekim bugüne kadarki tatbikatında işverenler lokavt’i kanunî bir hak olarak çok istedikleri halde bu hakkı nadir hallerde kullanmaktadırlar. Bu durumda işverenlerin lokavt’a gitmeme temayüllerini izah etmek daha kolaylıkla mümkün olabilmektedir. Ayrıca işverenlerin işveren sendikalarına

dahil bulunmamaları ferdi işverenin tek başına lokavt ilân edip bu mücadeleyi yürütme cerasetini kendisine vermemektedir.

7. — İş uyuşmazlık ve mücadelelerini toplu münasebetler düzeni içinde ele alıp değerlendirmeye çalıştığımız zaman, bütün bu sistemin işleyişi içinde, bu uyuşmazlıkların oldukça mahdut bir orana ulaştığı aşikâr bir şekilde görülür. Nitekim meselâ, 1966 yılında imza edilen toplu iş sözleşmelerinin % 91'i hiç bir uyuşmazlık çıkmadan aktedilmiş, gene aynı yıl imzâ edilen sözleşmelerin sadece % 4.1'i grev yolundan geçmiştir.

Türkiye'de yaptığımız hesaplara göre, 100 toplu iş sözleşmesinin imza edilebilmesi için farazi olarak 5 tanesinin greve gitmesi icap ettiği anlaşılmıştır. Kaldiki yılların geçişi ile toplu sözleşmelere oranla grev sayısı gittikçe düşme eğilimi taşımaktadır. Böyle bir sonucu her zaman müsbet bir gelişme olarak nitelenmek mümkün değildir. Gerçekten başarısız grevler sendikaları daha önce işaret ettiğimiz başka tatminsizlik şekillerine götürebilir.

8. — Türkiye'de iş mücadelelerinin diğer bir özelliğini de genellikle iş mücadelelerinin nisbeten küçük işçi toplulukları ile, bilhassa cüce işletmelerde yapılması teşkil etmektedir. Nitekim Türkiye'de, son 5 yılda, beher greve vasatı 150'ye yakın, lokavta ise 30 işçi konu teşkil etmiş ve grevlerin üçte biri 10 işçiden az ve üçte ikisi ise 100'den az işçi çalıştıran işyerlerinde olmuştur.

Esas eğilim olarak Türkiye'de grevlerin küçük işletmelerde 15 gün ilâ 3 ay arasında devam ettiği görülmektedir. İş mücadelelerinin memleketimizdeki bu özelliği, Türk sanayiinin cesamet itibarı ile niteliğini aksettirenken, ayrıca endüstri ilişkileri yönünden de bir çok probleme ışık tutmaktadır. Özellikle toplu münasebetler düzeninin memleketimizde daha ziyade işkolu yerine işyeri seviyesinde işlemesi, paternalist eğilimli küçük işletmelerde, sendika - işveren ilişkilerini daha gergin bir hale sokmaktadır. Diğer yandan iş mücadelelerini millî ekonomi yönünden değerlendirirken, Türkiye'de küçük grevlerin yaygın oluşunu da bilhassa dikkate almak yerinde olur.

9. — Memleketimizde iş mücadelelerinin işkolları itibarile yapılacak tahlili de yukardak izahlarımızı destekleyici niteliktedir. Nitekim Türkiye'de en fazla grevin olduğu işkolu olarak bilhassa küçük işletmelerin yaygın bulunduğu gıda-ışkolunu görüyoruz. Türkiye'de yapılan her üç grevden bir tanesi bu işkolundan çıkmaktadır. Grev eğilimini tesbit gayesiyle yaptığımız hesaplamalara göre, memleketimizde grev eğiliminin en yüksek olduğu işkolu olarak bilhassa lâstik işkolu bulunmuştur.

En düşük eğilimler ise madencilik, yapı, tarım işkollarında görülmektedir. Grev eğiliminin işkolları itibarile bu niteliği milletlerarası mukayeselerden elde edilen sonuçlara uygun düşmemektedir. Nitekim grev eğiliminin çok yüksek olduğu madencilik, gemi ulaşımı, tekstil işkollarında memleketimizde ya hiç grev olmamış veya grev eğilimi çok düşük kalmıştır. Ayrıca mevzuatımızın iş mücadelesi hakkını yasak ettiği bazı işkolları da mevcuttur ve böyle bir tahlilde bu tahditler de dikkate alınmak gerekir.

İşkolları itibarile grev eğilimini ortaya koymak ve bundan bazı sonuçlar çıkarmak için henüz kâfi zamanın geçmediği aşikârdır.

10. — Üzerinde durulması icabeden diğer bir husus ise, iş mücadelelerinin kamu ve özel sektör itibarile dağılışıdır. Kamu sektöründe grev hareketlerinin çok daha mahdut bir seviyede kalışını, bir yandan kamu kesiminin ücretler, sosyal yardımlar ve diğer istihdam şartları ve istihdam güvenliği yönünden daha elverişli durumda oluşuna bağlamak mümkün olduğu gibi, ayrıca kamu kesiminde toplu pazarlık tartışmalarının daha müsamahalı bir hava içinde geçişi ile de ilgili bulabiliriz. Bunlara ilâveten kamu kesiminde iş uyuşmazlıklarının iş mücadeleleri haline geçişini engelleyen daha birçok ekonomik, politik ve psikolojik sebep zikredilebilir.

11. — Esasında iş mücadeleleri işçi-işveren ilişkilerinin kamu oyu yönünden en dikkati çeken vechesini teşkil etmektedir. Her sene yüzlerce ve hattâ binlerce akit sessiz sedasız imza edilirken, meydana gelen birkaç grev, gazete sütunlarının baş köşelerini işgal etmekte, iş mücadeleleri etrafındaki tartışmalar müsbet veya menfi yönden geniş kitlelerin dikkatini üzerine toplamaktadır.

Özellikle iş mücadelelerine hükümetin müdahalesi veya iş mücadelelerini aktüel ve canlı tutmak için yapılan yürüyüşler ve diğer faaliyetler bu husustaki ilgiyi biraz daha arttırmaktadır. Son yıllarda kamu oyunun memleketimizde endüstri münasebetleri konusunda işittiği, okuduğu ve meşgul olduğu en önemli mevzu grevler olmuştur.

Esasında iş mücadelelerinin olduğundan daha fazla gösterilmesinden sarfınazar, daima menfi sonuçlar doğurduğunu da söylemek güçtür. Her şeyden evvel demokratik bir toplumda iş uyuşmazlıklarının halli bakımından daha demokratik ve taraflarca arzuya şayan başka bir hal tarzı bulunamamıştır. Kaldı ki uyuşmazlıklar her zaman menfi sonuçlar da doğurmamakta, bilâkis çalışma hayatına ekonomik ve sosyal yönden bir gelişme getirmektedir.

18. — İş mücadelelerinin gelişme halindeki bir toplumda önemi küçümsenemeyecek sosyal ve ekonomik etkileri olmakla beraber, bugüne kadar devam eden seyri içinde Türkiye'de iş uyuşmazlıkları ve mücadelelerinin bir çok yönlerden menfi sonuçlar yarattığını söylemek gerçeklere uymayan bir iddia olur. Diğer bir deyişle, memleketimizde iş mücadelelerinin ekonomik gelişmemizi yavaşlattığı ve kalkınma hızımıza olumsuz tesirleri olduğunu söylemek, elde bu konuda yapılmış araştırmaların olmamasına rağmen, paylaşılması fevkalâde güç aşırı bir görüş tarzıdır.

Tamamen tersine olarak beş senelik tatbikatı içinde bilhassa ekonomik şartların etkisi ile başarısız grevlerin sayıca önemli bir miktara ulaşması üzerinde bilhassa durulması gerekli bir problem teşkil etmektedir.