

PIYASA EKONOMİSİNE SAHİP SANAYİLEŞMİŞ BAZI ÜLKELERDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAF İRADELERİ DIŞINDA OLUŞMASI

Algun ÇİFTER¹

ÖZET

Toplu pazarlığın geliştiği piyasa ekonomisine sahip İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Japonya, İsveç, Federal Almanya, Fransa ve İtalya gibi sanayileşmiş ülkelerde toplu iş sözleşmesinin taraf iradeleri dışında oluşmasının incelenmesinin nedeni, bu ülkelerin kendilerine özgü farklı kurumsal düzenlemelere sahip olmakla birlikte sosyal, politik ve ekonomik alanda bazı unsurları ortaklara paylaşmaları ve model olabilme niteliğine sahip olmalarıdır.

Burada toplu iş sözleşmesi özerkliğine devlet tarafından müdahale edilemeyeceği ve çalışma koşullarının düzenlenmesinin tarafların karşılıklı iradesine bırakılması gerektiği kabul edilmektedir. Ancak, pek çok ülkede devletin zaman zaman geçici veya kalıcı olarak toplu iş sözleşmesi özgürlüğüne müdahale ederek taraflar arasında doğan çıkar uyumsuzluklarında greve izin vermediği ve toplu iş sözleşmesinin tarafların özgür iradesi dışında bir üçüncü kişinin iradesi ile oluştuğu görülmektedir.

AnahtarKelimeler: Toplu iş sözleşmesi

FORMATION OF COLLECTIVE AGREEMENTS WITHOUT PARTY WILLS IN INDUSTRIALIZED MARKET ECONOMY COUNTRIES

ABSTRACT

The reason for studies on formation of collective agreements without party wills in industrialized market economy countries with developing collective agreement concept, such as England, USA, Canada, Japanese, Sweden, Germany, France and Italy is that; although each of them have specific institutional regulations, they share some common elements in politic and economic sense and they carry the nature of being a model in their capacity.

In western countries the leading opinion is that the governments shall not interfere in the autonomy of collective agreements and that the regulation of working conditions must be left to the mutual wills of the parties. On the other hand in many countries governments occasionally intervene the freedom of collective agreements in temporary and permanent means by way of not leaving the disputes lead up to strikes and occasions happen when collective agreements are concluded by will of a third person other than the parties.

Keywords: Collective agreement

¹ Prof.Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi, Hukuk Fakültesi – İstanbul

GİRİŞ

Toplu pazarlığın geliştiği piyasa ekonomisine sahip İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Japonya, İsveç, Federal Almanya, Fransa ve İtalya gibi ülkelerde toplu iş sözleşmesinin taraf iradeleri dışında oluşmasının incelenmesinin nedeni, bu ülkelerin kendilerine özgü farklı kurumsal düzenlemelere sahip olmakla birlikte sosyal, politik ve ekonomik alanda bazı unsurları ortaklara paylaşmaları ve model olabilme niteliğine sahip olmalarıdır.

1. İNGİLTERE

İngiliz endüstri ilişkilerinin ayrı bir yanı uyuşmazlıkları çözüm yöntemlerinin gönüllü olmasıdır. Gönüllü çözüm yöntemlerinin karşıtı olan zorunlu tahkim ise savaş yıllarının olağanüstü koşullarının bir sonucudur. 1305 sayılı İstihdam Koşulları ve Ulusal Tahkim Kararnamesi ile grev ve lokavtlar ciddi olarak kısıtlanmış ve uyuşmazlıkların tahkime tabi tutulması zorunlu hale getirilmiştir. Buna rağmen barış zamanının gönüllü toplu pazarlık sistemine dokunulmamıştır. Savaş zamanının 1305 sayılı kararnamesi, sendikaların da muvafakati ile, 1951 yılına kadar yürürlükte kalmış ve bu tarihte grev ve lokavt hakkını ihya eden 1376 sayılı kararnama ile değiştirilmiştir. 1959 yılında ise kararnamenin yerini sürekli bir yasa almıştır. Bugün İngiltere’de bizim anladığımız biçimde taraf iradeleri dışında oluşan ve bağlayıcı kararlar alabilen zorunlu tahkim kurumu yoktur. (Hepple ve Fredman, 1986, 35-42; Goodman, 1981, 594-595; Brown, 1985, 151-152; Cleg, 1976, 376-377; Robinson, 1981, 148-149; Loewenberg vd, 1976, 83-116; Robinson, 1981, 148-149)

İngiltere’de kamu sektörü toplam işgücünün %28,5’ini bünyesinde barındırmakta ve önemli bir yer işgal etmektedir. Polis ve devlet memurları dışında kamu kesiminde çalışanlarla özel kesimde çalışanlar arasında çok az yasal farklılıklar vardır. Yerel yönetimler tıpkı özel kesimde olduğu gibi, işçilerle iş sözleşmesi yapmaya yetkilidirler. Bu iş sözleşmeleri özel kesimdeki iş sözleşmeleri ile aynı sonuçları doğururlar. İş güvencesine ilişkin haklar kamu kesiminde çalışanlara da uygulanır. (Hepple ve Fredman, 1981, 80)

İşçi deyimi silahlı kuvvetler dışında kamuda çalışanların hepsini kapsar. Ancak polislerin ücretleri ve çalışma koşulları işçi olmalarına rağmen yasa ile belirlenir. Kamu kesiminde çalışanlar içinde ikinci bir farklı grup devlet memurlarıdır. İngiltere’de devlet memuru, modern devletin bir elemanını değil, kralın maiyetinden birini hatırlatmaktadır. Bunlar istenirse işten çıkartılabilirler. Bunların iş sözleşmelerinin olup olmadığı bile tartışılmalıdır. İşveren olarak devletin gücünün kaynağı kralın yetki ve imtiyazlarıdır. Bu yetki kraliyet kararnameleri ile Bakanlar

Kuruluna devredilmiştir. Buna dayanarak ilgili Bakan devlet memurlarının ücretini ve çalışma koşullarını belirleyebilir. Yüzeysel bu yasal durumlarına karşılık devlet memurları geleneksel fiili bir statüden yararlanırlar. Devlet memurlarının sendikalaşması 1979'a kadar teşvik edilmiştir. Görüşme ve dayanışma geleneği uyarınca ve ulusal güvenlik tehlikeye düşmedikçe ücret ve çalışma koşullarında değişiklik yapmadan önce Bakan sendikalara danışır. Bununla birlikte memurlarının yasal statülerinin esası değişmeden aynen devam etmektedir. (Hepple ve Fredman, 1986, 80-81; Roberts, 1987, 292-294; Cleg, 1976, 376-384)

Polis, silahlı kuvvetler, posta ve haberleşme işçileri ve deniz ticaret gemilerinde çalışanlar dışında kamu kesiminde çalışanların grev hakkını kısıtlayan özel düzenlemeler yoktur. Bu işçi gruplarının durumları özel yasalarla düzenlenmiştir. Özel kesimde çalışanlar için ise hiçbir kısıtlama söz konusu değildir. (Hepple ve Fredman, 1986, 254; Aaron, 1975, 121-156)

İngiltere'de gönüllü tahkimde karar bağlayıcı değildir. Ancak, taraflar karar ne olursa olsun uymayı kabul ederek bu prosedüre girdikleri için sonuçta tarafların iradesi dışında değil, tarafların iradesi ile (kabulü ile) toplu iş sözleşmesi oluşmaktadır. (Hepple ve Fredman, 1986, 38)

2. AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ

Amerika Birleşik Devletlerinde işçi-işveren ilişkileri ekonomik hür teşebbüs sisteminin bir parçası olmuştur. Amerikan İş Hukukunda işçi-işveren ilişkilerini düzenleme konusunda taraflara geniş bir serbesti tanınmış, yasal müdahaleye yalnızca işçi-işveren ilişkilerinde izlenecek prosedürlerin düzenlenmesinde yer verilmiştir. Böyle bir ortamda, devletin aralarındaki uyuşmazlıkların çözümü için tarafları üçüncü bir kişinin kararına uymaya zorlaması düşüncesi hiç tasvip görmemiştir. Bütün önemli uyuşmazlık alanlarında grev uyuşmazlığın çözümü için en uygun metod olarak görülmüştür. (Loewenberg vd, 1976, 141; Goldman, 1983, 267-268)

1935 tarihli Ulusal İş İlişkileri (Wagner) Yasası tarafların özgür toplu pazarlık hakkını kısıtlamadığı, yalnızca prosedüre ait düzenlemeler getirdiği için kimseyi rahatsız etmemiştir. Bu yasanın belirli hükümlerini değiştiren 1947 tarihli İşçi-İşveren İlişkileri (Taft-Hartley) Yasası da, ülkenin temel politikasını değiştirmemiş, ancak bir önceki yasanın esasa ve usule ait bazı yönlerini değiştirmiştir. Bu düzenlemelerin bir kısmı ulusun sağlığını, güvenliğini ve refahını etkileyen büyük grevlerle ilgilidir. Böyle bir durumda, ABD Başkanı, grevi seksen gün için erteleyecek bir kararın grevin yapıldığı yer mahkemesinden alınmasını Federal Başsavcıdan isteyebilir. Uygulamada mahkemeler bu başvuru üzerine, grevleri

soğutma kararını her zaman vermişlerdir. Bu soğutma süresi içinde anlaşma sağlanamazsa Başsavcı mahkemeden kararın kaldırılmasını talep eder ve taraflar tekrar grev ve lokavta çıkarabilirler. Ancak Kongre isterse olaya müdahale edebilir, hakem görevini üstlenerek yasa ile ücreti ve diğer çalışma koşullarını belirleyebilir. (Loewenberg vd, 1976, 141-142; Blum, 1981, 634-635; Aaron, 1975, 124-125; International Labour Office [ILO], 1984, 56; Reder, 1970, 266-267)

ABD’de zorunlu tahkim, çıkar uyuşmazlıklarında uygun bir çözüm yöntemi olarak görülmemesine karşılık, I. ve II. Dünya Savaşı ile Kore Savaşı sırasında federal düzeyde genel bir uygulama alanı bulmuştur. Oluşturulan üçlü kurullarla uyuşmazlıkların grevsiz çözümlenmesi amaçlanmıştır. II. Dünya Savaşı ve Kore Savaşında oluşturulan üçlü kurulun yetkisi ise daha sınırlı olmuş, grev ve lokavtlar biçimsel olarak yasaklanmamış. Ancak işçi temsilcilerinin kurula katılması, istisnai durumlar dışında, grev silahının kullanılmaması sonucunu doğurmuştur. (Loewenberg vd, 1976, 142-143; Lester, 1964, 485; Reder, 1970, 266-267)

Bunların dışında bazı işkollarında ve durumlarda ara sıra federal hükümet grevi yasaklamıştır. 1916 yılında kongre, demiryollarında genel bir grevden kurtulabilmek için Adamson Yasası ile demiryolu işçileri için günlük çalışma süresini sekiz saat olarak kararlaştırmış ve yedi ay süre ile ücretlerde indirim yapılmasına engel olmuştur. 1926 tarihli Demiryolları İş Yasası çıkar uyuşmazlıklarına müdahale etmemiştir. Hatta savaş hali dışında politika olarak gönüllü tahkimi de teşvik etmemiştir. Kongre 1963 ve 1967’de kabul ettiği iki yasa ile ateşçilerle ilgili uzun süren bir uyuşmazlığın zorunlu tahkimle çözümlenmesini karara bağlamıştır. Her iki durumda da üçlü bir tahkim kurulu kurulmuş ve kurullarla uyuşmazlık konuları iki yıl için belirli bir çözüme bağlanmışlarsa da çözüm tarafları tatmin etmemiştir. Zaman zaman bazı Birleşik Devletler Başkanlarının uyuşmazlıklara karışmak istemesi, ABD işçi-işveren ilişkilerinin yasal ve geleneksel esaslarını değil, kendi şahsi tarzlarını yansıtır. (Loewenberg vd, 1976, 144; Blackman, 1967, 17; Reder, 1970, 267; Reynolds, 1964, 289)

Federal düzeyde savaş zamanı için öngörülen zorunlu tahkime ilişkin bu düzenlemeler bir çok eyaleti etkilemiş ve özel kesimde çıkar uyuşmazlıklarının çözümünde model olmuştur. Bundan da önce ilk olarak 1893 yılında Pennsylvania’da uyuşmazlıklar zorunlu tahkime tabi kılınmış, ancak 1909’da bu uygulama anayasaya aykırı bulunmuştur. Colorado’da da çıkarılan buna benzer bir eyalet yasası daha sonra anayasaya aykırı bulunmuştur. İlk olarak zorunlu tahkimi öngören bir genel eyalet yasası 1920’de Kansas’ta kabul edilmiştir. Zorunlu tahkim; kamu hizmeti veren kuruluşları (özel sektöre ait olmakla birlikte genellikle tekel durumunda olan ve su, gaz, elektrik üretimi ve dağıtım gibi hizmetleri kamuya sunan işyerleri), toplu ulaştırmayı, madencilik ve yakacak üretimini, gıda ve gıda

ürünleri üretimini, elbise üretimi ve elbise ve yiyecek taşımacılığını kapsamaktaydı. Çok itirazlara uğramış olan bu yasa, ABD Yüksek Mahkemesince, özel mülkiyet hakkından ve sözleşme özgürlüğünden yoksun bıraktığı gerekçesi ile anayasaya aykırı bulunmuştur. 1925 yılında Kansas eyaleti yasayı değiştirmişse de, yeni yasanın anayasallığı yine tartışmalıdır. (Loewenberg vd, 1976, 145)

1946 yılında artan grevlere bir reaksiyon olarak federal düzeyde Taft-Hartley Yasası, eyaletlerde ise zorunlu tahkimi öngören yasalar çıkarılmıştır. Eyaletlerin tepkileri farklı olmuştur. On bir eyalet hayati işkollarında grevleri yasaklayıcı yasalar çıkarmışlardır. Dördü hayati hizmetlerin devamı için eyaletlere istimal (seizure) yetkisi veren yasalardan yaralanmışlardır: Massachusetts, Missouri, New Jersey ve Virginia. Sekizi zorunlu tahkimi kabul etmiştir: Florida, Indiana, Michigan, Minnesota, Nebraska, New Jersey, Pennsylvania ve Wisconsin. Birçok eyalet tarafından zorunlu tahkime tabi kılınan iş kollarının başlıcaları şunlardır: yedi eyalette kamu hizmeti kurumları (elektrik, su, gaz, ısınma ve yakacak), beş eyalette çeşitli haberleşme türleri, beş eyalette bazı taşımacılık hizmetleri. Minnesota hayrat hastanelerine, Michigan bütün hastanelere zorunlu tahkimi uygulayan biricik eyaletlerdir. ABD Yüksek Mahkemesi, 1951 yılında yasal itirazlar üzerine, Wisconsin eyalet yasasının zorunlu tahkimi öngörmesinin federal yasanın ihlali olduğunu kararlaştırmıştır. Yüksek Mahkeme Taft-Hartley Yasasının grevlere izin verdiği ve olağanüstü durumlarda Başkanın müdahale yetkisi olduğu için eyaletlerin bu konularda yasa çıkarmayacakları gerekçesinden hareket ederek bu sonuca varmıştır. Ancak gerek Wagner ve gerekse Taft-Hartley Yasaları kamu kesimini kapsamadığından, bu gibi hizmetleri veren kurumlar o eyalette devlet tarafından işletiliyorsa, o kurumun işçileri, kamu kesimi işçileri oldukları için federal yasa tarafından korunmamaktadırlar. (Loewenberg vd, 1976, 145-148; Reder, 1970, 272-273)

Yüksek Mahkemenin 1951'deki kararına rağmen eyaletler zorunlu tahkimi yasallaştırmakta tereddüt etmemişlerdir. Maryland, 1956 yılında kabul ettiği Kamu Hizmeti Kurumları Uyuşmazlıkları Yasası ile, son aşamada çözüm olarak zorunlu tahkimi öngörmüştür. New York, 1963 yılında kabul ettiği bir yasa ile kar amacı gütmeyen hastanelerde ve kalabalık yerlerdeki bakım merkezlerinde grevleri engellemek için çözümü zorunlu tahkime havale etmiştir. 1965 yılında, Massachusetts, devlete ait olmayan hastanelerde görev yapan hemşireler için benzeri bir yasayı kabul etmiştir. (Loewenberg vd, 1976, 150)

ABD'de kamu kesiminde çalışanların iş ilişkilerini düzenleyen federal bir yasa yoktur. Eyaletler de bu konuda ayrı bir yasa çıkarılabilir veya hiç çıkarmama yolunu seçebilirler. Bu nedenle federe düzeyde kamuda çalışanların durumları eyaletten eyalete farklılıklar göstermektedir. Federal düzeyde ise konu Başkanlık

kararnameleri ile düzenlenmektedir. 1962 yılında Başkan Kennedy'nin çıkardığı 10988 sayılı kararname bu konuda bir dönüm noktasıdır. O zamana kadar kamuda çalışanlar, devletin egemenliğine tabi memurları olarak benimseniyorlardı. Federal hükümette çalışanlar, işe girerken, hükümete karşı grev yapmayacaklarına ve grevi teşvik eden sendikaları desteklemeyeceklerine dair belgeler imzalıyorlardı. Başkanlık Kararnamesi grev hakkı vermiyor ve çok fazla konuda toplu pazarlık hakkı tanımıyordu. Yalnızca federal hükümette çalışanlara örgütlenme ve işverenleri ile toplu pazarlık hakkını tanıyan bir politikayı açıklıyordu. (Stieber, 1967, 68)

Bu kararnameden bir yıl önce 1959 yılında Wisconsin eyaletinde belediyede çalışanlara toplu pazarlık hakkı tanıyan bir eyalet yasası kabul edilmiştir. Ancak Kennedy Kararnamesinden sonra özellikle 1960'ların sonlarında ve 1970'lerin başlarında kamuda çalışanların toplu pazarlık haklarını düzenleyen eyalet yasalarının çıkarılması hızlanmıştır. 1975'te yaklaşık kırk eyalet kamuda çalışanlara örgütlenme ve sınırlı ve değişik biçimlerde de olsa toplu pazarlık hakkı tanımışlardır. Bunların sonucu kamu kesiminde süratli bir örgütlenme yaşanmıştır. 1974'te ulusal düzeyde faaliyet gösteren bir sendikanın üyelerinin yüzde yirmi ikisini kamuda çalışanlar oluşturmaktadırlar. (Goldman, 1996, 331, Loewenberg vd, 1976, 151; Stieber, 1967, 66)

Kamuda çalışanlara örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını vermek kamuda çalışanlara özel kesimlerle aynı hakları tanımak demek değildir. Elli eyaletin, kamuda çalışanların kaderini ayrı düzenlemesi, yeknesak bir yaklaşımın olmadığını göstermektedir. Grev hakkı kamu kesiminde toplu pazarlıkta en çok tartışılan konu olmuştur. Bazı eyaletler grevlere belirli koşullar altında izin vermektedirler (Alaska, Hawaii, Minnesota, Oregon, Pennsylvania, Vermont ve Washington). Daha çok tercih edilen yol grevlere izin vermeme politikasında direnme olmuştur. Özellikle de kamu güvenliliği için kritik bazı noktalarda bu yol seçilmiştir. Bunların başında polis ve itfaiyeciler gelmektedirler. Çalışanlara toplu pazarlık hakkını verip, grev hakkını kısıtlayan eyaletler için zorunlu tahkim yine uygun bir çözüm yolu olmuştur. 1970'lerin sonlarında yedi eyalet uyuşmazlıklarda son adım olarak zorunlu tahkimi kabul etmiştir (Maine, Michigan, Nebraska, Pennsylvania, Rhode Island, Vermont ve Wyoming). 1975'ten sonra bu sayı on sekize çıkmıştır. (Loewenberg vd, 1976, 151-152; Stieber, 1967, 73-74)

Ayrıca zorunlu tahkim federal hükümette ve bazı belediyelerde posta hizmetlerinde çıkan uyuşmazlıklarda uygulanmaktadır. (Goldman, 1983, 230-231)

Başlangıçta zorunlu tahkimi içeren yasaların çoğu; polis, itfaiyeciler ve ıslah evleri ve akıl hastanelerindeki muhafızları kapsamaktadır. Güvenlikten başka bir ölçü de kamuda çalışanların zorunlu tahkime istekliliği ve bununla tatmin sağlamaları

olmuştur. Nevada'da öğretmenler sendikası zorunlu tahkimin ateşli bir savunucusudur. Louisiana'da kamu taşımacılığında çalışanlar için olduğu gibi bazı eyaletler belirli işçi gruplarını da zorunlu tahkimin kapsamına almışlardır. (Loewenberg vd, 1976, 152; Stieber, 1967, 75)

Zamanla zorunlu tahkimin uygulaması genişlemiştir. Alaska yasası bu gruba hastanelerde çalışanları da dahil etmiştir ve kamunun sağlığı, güvenliği ve refahı için tehlike oluşturan grevler de tahkime tabi kılınmıştır. Benzer biçimde Minnesota yasası da, mahkemenin temel olarak belirleyeceği kamuda çalışanları, zorunlu tahkime tabi kılmaktadır. Bu eyalette, bir hakem kararı otuz beş bin kamuda çalışanı kapsamaktadır. Oregon'da, zorunlu tahkim, polis, itfaiyeciler, muhafızlar ve grevi yasaklanan diğer çalışanları kapsamaktadır. Nevada'da yasa koyucunun amacı ve valinin yorumu; öğretmenler, belediyede çalışanlar ve koruyucu güvenlik güçlerini zorunlu tahkimin kapsamına sokmuş bulunmaktadır. Iowa ve Connecticut yasaları da bütün belediyelerde çalışanları bu kapsama sokmaktadır. (Loewenberg vd, 1976, 152-154; Stieber, 1967, 81-82)

1970 tarihli Posta Reorganizasyonu Yasası, posta sistemini federal hükümetin bir bölümü olmaktan çıkartıp, bir kamu tüzel kişisi haline getirmiş ve çalışanlara toplu pazarlık hakkı tanımıştır. Ancak kongre bunlara grev hakkını tanımamış ve uyuşmazlık halinde zorunlu tahkimi öngörmüştür. (Goldman, 1983, 231)

Posta hizmeti dışında federal hükümette yönetici kadrolarda çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlık hakları 1978 tarihli Kamu Hizmeti Reformu Yasası ile düzenlenmiştir. Bu yasaya göre; ABD dışında istihdam edilen yabancı uyruklular, silahlı kuvvetler mensupları, nezaretçi ve yöneticiler, Dışişleri Bakanlığı'nda çalışanlar ve dışişleri ile ilgili diğer örgütlerde çalışanlar, FBI ve CIA gibi güvenlik örgütlerinde çalışanlar ile Genel Muhasebe Bürosu, Federal İş İlişkileri İdaresi, Federal Hizmet Uyuşmazlık Kurulu ve Tennessee Vadisi İdaresi tarafından istihdam edilenler hariç diğer federal yöneticilerin örgütlenme ve toplu pazarlık hakları bulunmaktadır. Ayrıca taraflardan birinin talebi ve Federal Hizmet Uyuşmazlık Kurulunun onayı ile bunlarla ilgili uyuşmazlıklar da tahkime tabi kılınabilmektedir. (Goldman, 1983, 231-232; Loewenberg vd, 1976, 154)

ABD'de çıkar uyuşmazlıklarının çözümünde gönüllü tahkime hiç rastlanmamaktadır.

3. KANADA

Kanada özgür toplu pazarlığı benimsemiş bir ülkedir. Bu nedenle de özel kesimde çıkar uyuşmazlıklarının son aşamada grev ve lokavtla çözümlenmesinde bir sakınca görülmez ve hiçbir biçimde üçüncü kişilerin uyuşmazlığa müdahalesi söz konusu değildir. Kanada'da ücretlerin zorunlu tahkimle belirlenmesi, hür teşebbüs ekonomisi ile de bağdaştırılmamaktadır. Ücretler bu biçimde belirlenirse, fiyatların da kontrolü gerekir. Bunun için zorunlu tahkim, ne işverenler ve ne de işçi sendikalarının hoş karşılanmamaktadır. Buna karşılık kamu kesiminde çıkar uyuşmazlıklarının çözümünde zorunlu tahkime sık sık başvurulmaktadır. (Arthurs vd, 1988, 233-234; Arthurs, 1971, 11-14)

Pek çok Kanada eyalet yasası özel bir uyuşmazlığın çözümü için tarafların özel hakem konusunda anlaşabileceklerini öngörmektedir. İlginç bir soru da tarafların gelecekteki çıkar uyuşmazlıklarının tahkimini içeren bir sözleşme ile kendilerini hangi boyuta kadar bağlayabilecekleridir. Bir yandan böyle bir sözleşmenin, gelecekte çıkacak uyuşmazlıklara sonsuza dek uygulanabileceği görüşü ileri sürülürken, diğer yandan mahkemeler de bu tür düzenlenmelere müdahaleyi istememektedirler. (Arthurs vd, 1988, 234)

Grev ve lokavtlara izin vermenin mantığı kabul edilmesine rağmen Kanada da yasama organları önemli boyutta bu silahların kullanımını sınırlamaktadırlar. Bunun gerekçesi de özel arzuları kamu gereklerine tabi kılma gereğidir. Modern toplu pazarlığın başlangıcından beri Kanada'da tarafların uyuşmazlığın çözümünde kamu yararını dikkate almaları gerektiği düşünülmüştür. Bazen böyle bir müdahale gereği ortaya çıktığında idareye uyuşmazlığın çözümünde genel bir yetki veren yasalar çıkarılmıştır. Alberta eyaletinde vali yardımcısı kamuya veya kamunun bir kısmına su, ısınma, elektrik ve gaz temini ve dağıtım hizmetlerinde işe ara verilmesi, işin durması veya tehlikeye girmesi halinde veya eyaletin herhangi bir yerinde hastane hizmetlerinin durması veya tehlikeye girmesi halinde bir bildiri ile belirleyeceği belirli bir tarihten sonra normal prosedürün yerini olağanüstü bir prosedürün alacağını kararlaştırılabilir. (Loewenberg vd, 1976, 51-52)

Genellikle yasa koyucular bu yolu seçmemekte ve kamu yararına kesimleri belirleyerek bunlara özel yasalar uygulamaktadırlar. Bu özel yasalarda şöyle veya böyle geçici zorunlu tahkime yer verilmektedir. Kamu yararı açık seçik tarif edilemediği için de takdiri politikacılara bırakılmış olmaktadır. Hava, deniz ve demiryolunda insan ve mal taşımacılığında yalnız demiryollarının bu kategoriye sokulması, demiryollarının Kanada tarihinde ve toplumundaki özel yeri ile açıklanmaktadır. Kanada'da yasama organının müdahalesi ile çözülen uyuşmazlıklar Toronto'da transit taşımacılığı ve tahıl ambarı kontrolörlüğü uyuşmazlıkları ile

Quebec'te çelik işçilerinin grevidir. Toronto'da transit taşımacılığında grev kamu hizmeti veren bir kurumda herkesin tatilde bulunduğu Ağustos ayında başlayınca okullar açılana kadar kimsenin ilgisini çekmemiş, ancak okulların açılması ile müdahaleyi davet etmiştir. Ontario'da tahıl ambarı kontrolörlerinin uzun süre grevine müdahale de dış taahhütleri ve gemi sanayini zarardan kurtarmak için yapılmıştır. Ouebec'te çelik işçileri grevine müdahalenin gerekçesinin ise, 1976 Olimpiyat Oyunlarına binaların zamanında hazır olmasını sağlamak olmuştur. (Arthurs vd, 1988, 235)

Yasal müdahale genellikle, uyuşmazlığın taraflarına iş ilişkilerini eski hale iade etmelerini emreden kısa bir yasa ile gerçekleşmektedir. Eski hale iade ise grev veya lokavtı bırakıp çalışmaya dönmek demektir. Taraflar bu arada tekrar müzakerelere başlamaktadırlar. Belirli bir tarihe kadara anlaşamazlarsa bir arabulucu devreye girmektedir. Arabulucu da anlaşmayı sağlayamazsa uyuşmazlık zorunlu tahkime gitmektedir. Yasa tahkime hangi tarihte gidileceğini ve hakemin hangi süre içinde uyuşmazlığı çözeceğini belirlemekte, ancak uyuşmazlığı çözecek kriterleri hakemin takdirine bırakmaktadır. (Loewenberg vd, 1976, 53-54)

Kanada'da toplu pazarlıktan örgütlenebilmiş kesimlerde çalışanlar yararlanabilmektedir. Sendika üyeleri tarım dışı iş gücünün ancak yüzde 33'ünü oluşturmaktadır. Ayrıca sendika üyesi bu iş gücünün bir kısmı da zorunlu tahkime tabidir. Başta silahlı kuvvetler mensupları olmak üzere devlet memurları, polis ve itfaiyeciler, hastanelerde çalışanlar ve bazen de öğretmenler bu kategoriye girerler. Yasalar kesimden kesime ve eyaletten eyalete değişiklikler gösterir. (Thompson, 1981, 82-85)

Ontario eyaletinde kabul edilmiş bulunan Hastanelerde İş Uyuşmazlıklarının Tahkimi Yasası'na göre, toplu pazarlık uyuşmazlıkla sonuçlanır ve uyuşmazlık uzlaştırma aşamasında da çözülemezse bakan konuyu zorunlu tahkime gönderir. Taraflar anlaşarak tek bir hakem seçecekleri gibi, her biri kendi hakemini seçer ve taraf hakemleri üçüncü hakemi başkan olarak seçerler. Hakem heyeti çoğunlukla bir karara varamazsa, başkanın oyu sonucu belirler. (Loewenberg vd, 1976, 56-57)

Ontario'da polisler belediye işçileridirler ve hükümet tarafından denetlenirler. Nüfusu on beş bin veya daha fazla olan her kent üç kişiden oluşan bir polis komiseri kurulu oluşturmak zorundadır. Bu kurul polisleri işe almaya yetkili olduğu gibi işçi-işveren ilişkileri açısından işveren durumundadır. Polisler kurulla ilişkilerinde polis dernekleri tarafından temsil olunurlar. Bu dernekler bir merkezi örgüte, Ontario Polis Derneğine üyedirler. Polisler sendikalaşmadığı için bu derneğin fonksiyonları polislerin çalışma koşullarının düzenlenmesidir ve bir sendikanın fonksiyonlarından çok zor ayırt edebilirler. Yasa komiserler kurulu ile yerel derneğin iyi niyetle toplu

pazarlığı yürütmelerini öngörmektedir. Görüşmeler uyuşmazlıkla kesilirse taraflar tahkime gitmek zorundadırlar. Hakem Komisyonunun görüşü alınarak başsavcı tarafından atanır. Hakem uyuşmazlığı kendi ölçülerine göre kesin olarak bir çözüme ulaştırır. (Loewenberg vd, 1976, 64-66)

Polis dışında belediye işçilerinin ise yalnız Ontario'da değil, bütün eyaletlerde grev ve lokavt silahları ile donatılmış özgür toplu pazarlık hakları özel kesimde olduğu gibi tanınmıştır. (Arthurs, 1988, 15; Boivin, 1975, 6)

Kanada'da kamu kesiminde endüstri ilişkileri 1967 yılında çıkarılan Kamu Hizmeti Personel İlişkileri Yasası ile düzenlenmiştir. Bu yasa devlet memurlarına grev hakkını vermiş, ancak bu hakkı iki önemli yoldan sınırlamıştır. Birincisi yöneticiler toplu pazarlığın kapsamı dışında bırakılmışlardır. Bunlara bir de atanmış görevliler eklenmiştir. Atanmış görevli, hizmetinin durması kamu sağlığı veya güvenliğine zarar verebilecek görevlidir. İkinci önemli kısıtlama, yetkili sendikanın toplu pazarlığa başlamadan önce uyuşmazlığa gidilmesi halinde uzlaştırma veya zorunlu tahkimden birini seçmek zorunda olmasıdır. Uzlaştırma kurulu seçeneğini tercih etmişse anlaşma olmadığı takdirde grev yapabilir. Yetkili sendika isterse bunun yerine zorunlu tahkimi seçebilir. Bu yolu seçmişse yine görüşmelere başlanır. Görüşmeler uyuşmazlıkla kesilirse uyuşmazlık konuları bu yasa ile kurulmuş Kamu Hizmet Personel İlişkileri Kurulu tarafından hakem mahkemesi sıfatıyla kesin olarak çözülür. Uzlaştırma kurulu seçeneğini tercih etmeyen yetkili sendikanın grev hakkı yoktur. Ayrıca ne taraflar ne de hakem mahkemesi özel yasa ile düzenlenmiş konularda karar veremezler. (Thompson, 1981, 85; Boivin, 1975, 9)

4. JAPONYA

Japon endüstri ilişkileri sisteminin belli başlı ilkelerinden biri de tarafların özerkliğine önem vermesidir. Hükümetler endüstri ilişkileri alanında müdahaleden kaçınmaya özen göstermişlerdir. Özel kesimde tahkim gönüllüdür, zorunlu tahkim yoktur. Taraflar isterlerse özel hakeme başvurabilirler. Ancak uygulamada özel hakeme rastlanmaz. Bunu nedeni, uyuşmazlığın her iki tarafı üzerinde etki ve otoriteye sahip üçüncü bir kişinin bulunması olasılığının olmamasıdır. (Hanami, 1985, 154)

Japonya'da hükümet bir işveren olarak pek çok sorunlarla karşı karşıya bulunmaktadır. Bu kesimde çalışanlar toplam işgücünün yüzde 10'undan (veya bütün ücretli ve aylıklıların yaklaşık yüzde 12'sinden) azını oluşturmakla birlikte, bu kesim sendikalaşma oranı yüksek, militan ve köktenci nitelikleri ile dikkatleri çekmektedir. Diğer ileri derecede sanayileşmiş ülkelere kıyasla, bu ülkede kamu

kesiminin endüstri ilişkileri sistemine etkisi çok daha önemlidir. (Taira ve Levine, 1985, 266-267)

Japon hukukunda kamu kesiminde çalışanların toplu pazarlık hakları özel kesimde çalışanlarından farklı bir biçimde düzenlenmiştir. Devlet memurları (yerel yönetimlerde çalışan memurlar ile devlete ait okulların öğretmenleri dahil) sendikalaşabilirler, fakat toplu pazarlık ve grev yapamazlar. Ulusal Personel Dairesi, bütçeye konacak ücret ve sosyal yardım artışları için hükümete önerilerde bulunur. Sendikalar yalnız sınırlı bazı personel konularında hükümete talepte bulunabilirler. Diğer taraftan ulusal işletmeler ve kamu tüzel kişilerinde (devlete ait demiryolu, telefon ve telgraf ve posta hizmetleri ile tütün tekeli ve ulusal orman işletmelerinde çalışan her kategoriden kamu görevlileri, en basit yazıcı ve odacılar dahil sendikalaşabilir ve toplu pazarlık yapabilirler, fakat grev yapamazlar. Bu grup için, ulusal ve yerel düzeyde, özel üçlü iş ilişkileri komisyonları oluşturulmuştur. Bu komisyonlar çıkar uyuşmazlıklarını resen veya ilgili bakanın talebi üzerine zorunlu arabuluculuk ve tahkime havale etmeğe yetkili kılınmışlardır. (Taira ve Levine, 1985, 144-159)

5. İSVEÇ

İsveç Anayasası, yasa veya toplu iş sözleşmesi ile yasaklanmadıkça, işçi ve işveren kuruluşlarının grev ve lokavt haklarını güvence altına almaktır. Ceza Yasası da artık bu haklarla ilgili hükümler içermemektedir. (Adlenereutz, 1985, 183)

Grev lokavt hakları ile ilgili kısıtlamalar yasa ile değil taraflarca temel sözleşmelerle getirilmektedir. Temel sözleşmeler en üst düzeyde konfederasyonlar arasında akdedilen, ilke ve usulleri düzenleyen çerçeve sözleşmeleridirler. Her ne kadar bu sözleşmelerin toplu iş sözleşmesi gibi bağlayıcılıkları yoksa da, konfederasyonların üyeleri üzerinde büyük otoriteleri olduğu için, üyeler bu tavsiyelere uyarlar. Burada yalnız İsveç Sendikaları Konfederasyonu (LO) ile İsveç İşveren Konfederasyonu (SAF) arasındaki 1938 tarihli temel sözleşme incelenecektir. Bu temel sözleşme bazı grev ve lokavtları yasaklamaktadır. Bu konular 1930'lu yıllarda tartışılmış ve bir de yasa hazırlanmıştır. SAF ve LO bu sözleşmeyi yasa çıkarılmasını gereksiz hale getirmek amacıyla yapmışlardır. (Adlenereutz, 1985, 192-193; Jacobs, 1998, 483)

Taraflar bu temel sözleşme ile İş Piyasası Kurulu oluşturmuşlardır. Kurula her iki tarafın üçer temsilcisi katılmaktadır. Kurul, tarafların veya bir kamu yetkilisinin veya toplumsal çıkarı temsil eden benzer bir organın başvurusu üzerine, temel kamu hizmetlerine zarar verecek uyuşmazlıkları önlemekle görevlidir. Kurul, bir hayati kamu gereğinin korunması için, uyuşmazlığı tamamen veya kısmen önlemeye veya çözemeye çoğunlukla karar verirse, taraflar (SAF ve LO) bu kararı derhal üyelerine

uygulattırmak zorundadırlar. Hayati gereklerin korunması gönüllü yöntemlerle olmaktadır. Yalnız bir durumda, 1950'lerde, grev ve lokavtlar özel kesime ait güç merkezlerini tehdit edince kurul müdahaleye çağırılmıştır. (Aaron, 1975, 126)

1965 yılından önce İsveç'te devlet ve belediyede çalışan memurların grev hakkı bulunmamaktaydı. Bu yıl kabul edilen Devlet ve Belediye Memurları Yasası kamu kesiminde de özel kesimdekine benzer bir grev hakkı getirmiştir. İsveç'te kamu hizmetlerinin çoğu devlet veya belediyeler veya belediyelerin sahip olduğu kamu şirketleri tarafından yürütülür. Bu nedenle kamu kesiminde hayati kamu gereklerinin korunması daha önemlidir. Kamu kesiminde grev hakkı tanınca bezer sözleşmeler bu kesim için de gerekli olmuştur. Daha sonra 1971 yılında kamu kesiminde çıkan büyük uyuşmazlıkta bu sözleşmelerin yetersizliği görülmüş ve yönetici kadrolar toplu pazarlığın kapsamı dışına çıkarılmıştır. Aynı zamanda hayati toplumsal gerekler tehlikeye maruz kalırsa devletin yasa ile uyuşmazlığa müdahale edebileceği de kabul edilmektedir. Bazı olaylarda uyuşmazlığı tahkime havale eden özel yasalar hazırlanmış, ancak yasalar yasama organından geçmeden uyuşmazlıklar çözümlenmiştir. Bununla birlikte 1971'de kamu kesiminde çıkan büyük uyuşmazlıkta, eski toplu iş sözleşmesi yasa ile yeniden yürürlüğe konulmuş ve böylece tarafların yeni sözleşmeleri görüşmelerine yetecek bir süre için barış yükümlülüğü getirilmiştir. (Aaron, 1975, 132-133; Adlenereutz, 1985, 194)

Ücret uyuşmazlıklarında çıkan uyuşmazlıklara hiçbir yasa değinmemektedir. Ancak Birlikte Karar Verme Yasası'na göre uyuşmazlık halinde görev alan uzlaştırıcı, taraflarca uyuşmazlığa çözüm getirecek öneriler yapabileceği gibi, uyuşmazlığı tahkime havale etmelerini de önerebilir. Bununla birlikte tahkim çok istisnaidir ve önemli merkezi ücret görüşmelerinde hiç kullanılmamıştır. Tahkimin özel ücret uyuşmazlıklarında kullanılmış olması olasıdır. Ücret sözleşmelerinde uyuşmazlığı çözmek için tahkimin kabul edildiği tek işkolu basın işkoludur. Bu işkolunda temel sözleşmeler ile altı yıl için mutlak barış yükümlülüğü getirilmiştir. Amaç, özgür ve demokratik basının sürekli varlığını güvence altına almaktır. (Adlenereutz, 1985, 195-196)

6. FEDERAL ALMANYA

Federal Almanya'da iş hukuku, yalnız öze kesimdeki emek-sermaye ilişkilerine uygulanır. Böylece işgücünün önemli bir grubu olan devlet memurları iş hukukunun dışında tutulmuştur. Ancak kamu kesiminde çalışanların hepsi devlet memuru statüsünde değildir. Bu kavram çok dar ve sınırlı tutulmuştur. Devlette çalışan pek çok mavi ve beyaz yakalı işçiler de vardır. Bu işçiler iş hukukunun kapsamına girerler ve toplu pazarlık özerkliğinden yararlanırlar. Devlet memurları ise kamu hukukuna tabirdirler. Bu nedenle memur hukuku, kamu hukukunun özel bir dalı

kabul edilir. Memurların hak ve görevleri özel yasalarla düzenlenmiştir. Memurlarla ilgili uyuşmazlıklara da iş mahkemelerinde değil idari mahkemelerde bakılır. (Jacobs, 1998, 481-482; Weis, 1987, 23; Aaron, 1975, 131-132)

Toplu pazarlığın taraflarına tanınan özerkliğin sonucu olarak, görüşmeler toplu iş sözleşmesi ile sonuçlanmazsa, sözleşmenin oluşması için üçüncü kişinin müdahalesi söz konusu değildir. Bunun nedeni, Anayasa'nın 9. maddesinin 3. bendinin zorunlu tahkimle bağdaşmayacağı biçiminde anlaşılmasıdır. Tarafları toplu iş sözleşmesinin oluşturmaya zorlayacak üçüncü kişinin müdahalesi olmayınca, taraflara baskı aracı olarak yalnız grev ve lokavt kalmaktadır. Bu nedenle de toplu pazarlığın yapısı ve işleyişi açısından iş uyuşmazlığının yasal çerçevesinin çizilmesi çok önem kazanmaktadır. (Conrad, 1981, 215-218; Fürstenberg, 1987, 213)

7. FRANSA

13 Kasım 1982 tarihli yasa toplu pazarlığın kapsamını tanımlamış bulunmaktadır. Toplu pazarlık özel kesimde, istisnasız, sanayi, ticaret ve tarım olsun her işkolu ve bu işkollarında çalışan her meslekten kişilerin tamamını kapsamaktadır. Başka bir deyişle özel kesimde toplu pazarlığın kapsamı dışında kalan işyeri ve işçi yoktur. O kadar ki sağlık kuruluşları bile bu kapsama dahildir. (Despax, 1987, 249)

Kamu kesiminde, sınai veya ticari kamu işletmeleri ve müesseselerinde çalışanlar da bu kapsama girerler. Mülkiyeti kamuya ait olmakla beraber az çok özerk bazı firmalar da (Renault Otomobil Şirketi gibi) özel kesim kuruluşları olarak kabul edilirler. Ancak devlet memurları, kamu görevlileri, sınai veya ticari nitelikte olmayan kamu müesseselerinde çalışanlar ve statüleri özel yasalarla belirlenen kişiler sendikalaşabilirler, ancak toplu pazarlık hakları yoktur. Silahlı kuvvetler mensupları, polisler, yargıçlar, gardiyanlar ve hava kontrolörleri bunların arasındadır. Her bakan kendi yetki alanına giren kamu hizmeti işletmelerinde çıkartacağı bir yönetmelikle grev hakkına sınırlamalar getirebilir. Bu tür sınırlamalar demiryollarında, Paris'te kamu taşımacılığında ve posta hizmetlerinde uygulanmıştır. (Meyers, 1981, 188)

Grev hakkı olmayanların ücretleri bütçe ve özel yasalarla belirlenir. Fransa'da zorunlu tahkim yoktur; kısa bir süre için yalnızca 1936 ile 1938 yılları arasında uygulanmıştır. Fransa'da tahkim her zaman gönüllüdür. Uzlaştırma sonuç vermezse taraflar tahkim konusunda anlaşabilirler. Hakem kararları Yüksek Hakem Mahkemesinde temyiz edilebilirler. Ayrıca Yüksek Hakem Mahkemesinin görüşüne göre, hakem kararları mahkemelerce tekrar gözden geçirilebilirler. Tahkim çok nadir kullanılmıştır. (Despax, 1987, 303-305)

8. İTALYA

İtalyan Hukukunda özel kesimde grev hakkı herkese tanınmıştır. Grev hakkı anayasa ile düzenlenmiş ve konuya ilişkin bir yasa çıkarılmamıştır. Bu hak uygulamada yargı kararları ile işlerlik kazanmaktadır. Özel kesimde, kamu görevi yapan ve temel gerekleri karşılayanların grevlerine kısıtlamalar getirileceği kabul edilmekle birlikte, toplu iş sözleşmelerinin taraf idareleri dışında üçüncü bir kişi tarafından oluşturulması söz konusu değildir. Tarafların aralarında anlaşarak gönüllü tahkime gitmeleri de benimsenen bir yöntem değildir ve hiç kullanılmamıştır. (Tren, 1986, 185; Aaron, 1975, 129; Villone, 1979, 38-44; Sanseverino, 1982, 213-215)

Kamu kesiminde de mevzuat hem yetersizdir hem de açık değildir. Bu konuda son söz mahkemelere kalmaktadır. Devlet memurları, polis, silahlı kuvvetler mensupları işçi kabul edilmezler ve statüleri iş hukukunun değil, idare hukukunun kapsamına girerler. Bunlar ne sendikalaşabilirler ne de toplu pazarlık hakları vardır. Ceza Yasası bu personelin grevini suç saymıştır. Bunların durumları bütçe ve diğer özel yasalarla belirlenir. Ancak bu yapılırken sendikalarla da gayri resmi olarak toplu pazarlığa oturulur ve bir toplu iş sözleşmesi yapılır. Bu toplu iş sözleşmelerinin bağlayıcı niteliği yoktur. Yasama organı bu toplu iş sözleşmelerini yasa çıkarırken göz önünde bulundurur, ancak büyük ölçüde değiştirir. (Giugni, 1987, 237-238)

Ancak mahkemeler memurların da görev haklarından yararlanmaları gerektiği ve ceza yasalarındaki yasaların ve yaptırımların geçersiz olduğu sonucuna varılmıştır. (Jacobs, 1998,481)

SONUÇ

Batıda toplu iş sözleşmesi özerkliğine devlet tarafından müdahale edilemeyeceği ve çalışma koşullarının düzenlenmesinin tarafların karşılıklı iradesine bırakılması gerektiği kabul edilmektedir. Ancak, pek çok ülkede devletin zaman zaman geçici veya kalıcı olarak toplu iş sözleşmesi özgürlüğüne müdahale ederek taraflar arasında doğan çıkar uyuşmazlıklarında greve izin vermediği ve toplu iş sözleşmesinin tarafların özgür iradesi dışında bir üçüncü kişinin iradesi ile oluştuğu da görülmektedir.

KAYNAKÇA

Adlenereutz A., (1985), *Sweden*, Blanpain R. (edt.), **International Encyclopedia For Labour Law And Industrial Relations, Vol.9**, (1-236), The Hague, Kluwer.

Arthurs H.W. vd, (1988), *Canada*, Blanpain P. (edt.), **International Encyclopedia For Labour Law And Industrial Relations, Vol.3**, The Hague, Kluwer. (1-342) - Arthurs H.W., (1971), **Collective Bargaining by Public Employees in Canada: Five Models**, Ann Arbor, Michigan.

Blum A.A., (1981), *United States*, Blum A.A. (edt.), **International Handbook of Industrial Relations - Contemporary Developments and Research**, (621-645), Greenwood Press, Connecticut.

Boivin J., (1975), *Collective Bargaining in the Public Sector. Some Propositions on the Cause Of Public Employee Unrest*, Gunderson M. (edt.), **Collective Bargaining in the Essential and Public Service Sectors**, (3-35), University Of Toronto Press, Toronto.

Brown W., (1985), *The Effect of Recent Changes in the World Economy on British Industrial Relations*, Juris H. vd (edts.), **Industrial Relations in a Decade of Economic Change**, (151-175), Bloomington, Pantagraph Printing.

Clegg H.A., (1976), **The System of Industrial Relations in Great Britain**, London, Basil Blackwell.

Conrad W., (1981), *Federal Republic of Germany*, Blum A.A. (edt.), **International Handbook of International Relations - Contemporary Developments And Research**, (209-238), Greenwood Press, Connecticut - Fürstenberg F., (1987), *Recent Trends In Collective Bargaining In The Federal Republic of Germany*, ILO, **Collective Bargaining In Industrialised Market Economies: A Reappraisal**, Geneva, Atar S.A.

Despax M., (1987), *France*, Blanpain R. (edt.), **International Encyclopedia For Labour Law and Industrial Relations, Vol.4**, (1-134), The Hague, Kluwer.

Giugni G., (1987), *Recent Trends In Collective Bargaining In Italy*, ILO, **Collective Bargaining In Industrialized Economies: A Reappraisal**, (225-240), Geneva, Atar S.A.

Goldman A.L., (1983), *United States of America*, Blanpain R. (edt.), **International Encyclopedia For Labour Law And Industrial Relations, Vol.10**, (1-373), The Hague, Kluwer.

Goldman, A.L., (1996), **Labor and Employment Law in the United States**, The Hague, Kluwer.

Goodman J.F.B., (1981), *United Kingdom*, Blum A.A. (edt.), **International Handbook of Industrial Relations - Contemporary Developments and Researchs**, (593-620), Connecticut, Greenwood Press

Hanami T.A., Japon, (1985), Blanpain R. (edt.), **International Encyclopedia For Labour Law And Industrial Relations, Vol.7**, (1-172), The Hague, Kluwer.

Hepple B., Fredman S., (1986), *Great Britain*, Blanpain R. (edt.), **International Encyclopedia For Labour Law And Industrial Relations, Vol.5**, (1-296), The Hague, Kluwer

Jacobs A.J.M., *The Law of Striker and Lock-outs*, (1998), Blanpain R. ve Engels C. (edts.), **Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies**, (461-502), The Hague, Kluwer.

Loewenberg J.J. vd, (1976), **Compulsory Arbitration - An International Comparison**, Lexinton D.C: Health and Company.

Meyers F., (1981), *France*, Blum A.A. (edt.), **International Handbook of Industrial Relations - Contemporary Developments And Research**, (169-208), Connecticut, Greenwood Press.

Roberts B.C., (1987), Recent Trends In Collective Bargaining in The United Kingdom, International Labour Office [ILO], **Collective Bargaining In Industrialised Economies: A Reappraisal**, (292-294), Geneva, Atar S.A.

Robinson D., (1981), *British Industrial Relations Research in The Sixties and Seventies*, Doeringer P.B. vd (edt.), **Industrial Relations in International Perspective - Essays on Research and Policy**, (145-184), London, Macmillan Press Ltd. Sanseverino L.R., (1982), **Diritto Sindacale**, Torino, UTET.

Taira K., Levine S.B., *Japon's Industrial Relations: A Social Compact Emerges Hervey Juris*, Thompson M., Domiels W. (edts.), **Industrial Relations in a Decade of Economic Change**, (247-300), Bloomington, Pantagraph Printing.

Thompson M., *Canada*, Blum A.A. (edt.), **International Handbook Of Industrial Relations - Contemporary Developments And Research**, (71-91), Connecticut, Greenwood Press.

Treu T., (1986), *Italy*, Blanpain R. (edt.), **International Encyclopedia For Labour Law And Industrial Relations, Vol.6**, (1-200), The Hague, Kluwer

Villone M., (1979), **Sciopero E Solidarieta Nella Costituzione Italina**, Napoli, Casa Editrice Dott. Eugenio Jovene.

Weis M., *Federal Republic of Germany*, Blanpain R. (ed.), **International Encyclopedia For Labour Law And Industrial Relations, Vol.5**, (1-190), The Hague, Kluwer.

Algun Çifter
