

İŞ HUKUKUNUN TOPLUMSAL FONKSİYONLARINDA DÖNÜŞÜM

ALİ ÇUVALCI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Ufuk AYDIN

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ocak, 2008

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZÜ**İŞ HUKUKUNUN TOPLUMSAL FONKSİYONLARINDA DÖNÜŞÜM****Ali ÇUVALCI****Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ocak 2008****Danışman: Doç. Dr. Ufuk AYDIN**

Bu çalışmanın amacı iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarını tespit etmek ve bu fonksiyonlarla ilgili güncel tartışmaları değerlendirmektir. Bu nedenle öncelikle iş hukukunun ortaya çıkış ve gelişim dönemi incelenmiş, daha sonra iş hukukunun güncel gelişmeleri ele alınmıştır. İzlenen yöntem iş hukukunun arka planında yer alan ekonomik, teknolojik, siyasal ve hukuksal gelişmelerin de ele alınmasını gerektirmiştir.

İş hukukunun iki yüz yıllık bir tarihi olduğu bilinmektedir. İş hukuku tarihsel gelişim süreci içerisinde Batı Avrupa’da ekonomik yapının dönüşümü, merkantalizmin ortaya çıkışı, Fransız Devrimi, Sanayi Devriminin ortaya çıkışı, liberal ekonomik düşüncenin gelişimi ve eleştirisi, 1929 Ekonomik Bunalımı, Keynesyen ekonomi politikaları, 2. Dünya Savaşından sonra ortaya çıkan ekonomik genişleme, yine bu dönemde sağlanan siyasal uzlaşma, 1970’li yıllarda ortaya çıkan ikinci yapısal kriz, neo-liberal ekonomik düşüncenin itibar kazanması, esnek üretim organizasyonlarının gelişmesi, piyasanın ihtiyaçlarını ön plana alan yeni bir siyasal uzlaşmanın oluşması gibi faktörler açıklayıcı kabul edilmiş ve çalışmada bu faktörler değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Çalışma iş hukukunun toplumsal düzeni korumak, işçiyi korumak ve çalışma barışını sağlamak biçiminde isimlendirilebilecek üç temel klasik fonksiyonu olduğu sonucuna varmıştır. İş hukukunda esnekleşme, iş yaratma ve yönetime katılma ile ilgili güncel gelişmeler iş hukukunun klasik fonksiyonları ile ilgili tartışmaları beraberinde getirmiştir. Çalışmanın vardığı sonuç iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarının yeni biçimler kazanmış olmakla birlikte gerilemiş olduğudur.

ABSTRACT

The aims of this study are to identify the social functions of labour law and to evaluate the current discussions related with this functions. For this reason, the emergence and development periods of labour law are examined, later, current developments of labour law are discussed. The chosen methodology has required the economic, technologic, politic and legal developments on the background of labour law handled.

It is known that labour law has a history of two hundred years. In the historical development of labour law the factors such as the transformation of economic structure in West Europe, the emergence of mercantilism, French Revolution, the emergence of Industrial Revolution, the development and criticism of liberal economic thought, 1929 Economic Depression, Keynesian economic politics, the economic expansion which has emerged after the 2. World War, the political compromise which is again at that period maintained, the second structural crisis which has appeared 1970's, neo-liberal economic thought's gaining credit, the development of flexible production organisations, the formation of a new kind of political compromise concerning first the market's requirements are accepted as explanatory and in this study these factor abovementioned are tried to be interpreted.

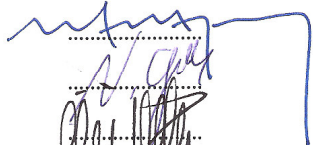
The study has reached at a conclusion that labour law has three main classical functions which can be named as preserving the social order, protecting the workers and keeping the working peace. Current developments related to flexibility, creating jobs and joining the management in labour law has brought about the discussions on the classical functions of labour law. The conclusion the study reached at is that although labour law has turned into new forms, the classical social functions of labour law has regressed.

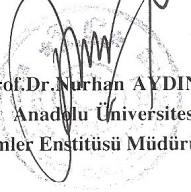
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Ali ÇUVALCI'nın "İş Hukukunun Toplumsal Fonksiyonlarında Dönüşüm", başlıklı tezi **31 Ocak 2008** tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, **Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri** Anabilim Dalında **yüksek lisans** tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı) : Doç.Dr.Ufuk AYDIN
Üye : Prof.Dr.Nüvit GEREK
Üye : Prof.Dr.Ömer Zühtü ALTAN

İmza





Prof.Dr.Nurhan AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖZGEÇMİŞ

Ali ÇUVALCI

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Yüksek Lisans

Eğitim

Ls.	2003	Anadolu Üniversitesi, Hukuk Fakültesi
Lise	1997	Yomra Lisesi

İş

2005- Avukat, Güvenç Avukatlık Bürosu

Mesleki Birlik/Dernek/Kuruluş Üyelikleri

2004- Eskişehir Barosu

Kişisel Bilgiler

Doğum yılı: 1 Eylül 1981	Cinsiyet: Erkek	Yabancı Dil: İngilizce
--------------------------	-----------------	------------------------

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZ	ii
ABSTRACT	iii
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	iv
ÖZGEÇMİŞ	v
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNUN TARİHÇESİ

1. SANAYİ DEVRİMİNDEN ÖNCE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ	3
2. SANAYİ DEVRİMİ VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNE ETKİLERİ.....	6
3. İŞ HUKUKUNUN ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ.....	16
3.1. İlk Düzenlemeler	16
3.1.1. İngiltere’de.....	16
3.1.2. Fransa’da.....	20
3.1.3. İsviçre’de.....	21
3.1.4. Almanya’da.....	23
3.2. Kolektif Düzeyin Ortaya Çıkışı.....	24
3.3. Uluslararasılaşma Aşaması.....	27
3.4. 1929 Ekonomik Krizi ve İş Hukuku Üzerine Etkileri.....	30
3.4.1. 1929 Ekonomik Krizi	30
3.4.2. İş Hukukunun Kollektif Düzeyinin Teşvik Edilmesi.....	34
3.5. 2. Dünya Savaşının Sona Erişinden 1970’lere Ekonomik ve Siyasal Gelişmelerin İş Hukuku Üzerine Etkileri.....	36
3.5.1. Ekonomik Genişleme ve Sonuçları.....	36
3.5.2. Siyasal Gelişmeler: Siyasi Partilerin Dönüşümü ve Uzlaşma.....	38
3.5.3. İş Hukukunda Kolektif Düzeyin Genişlemesi.....	39

3.5.3.1. Genel Olarak.....	39
3.5.3.2. Federal Almanya’da.....	42
3.5.3.3. Japonya’da.....	45
3.5.3.4. İtalya’da.....	47
3.5.3.5. ABD’de.....	49
3.5.3.6. İsveç’te.....	50
3.6. 1970’lerden 2000’lere Ekonomik ve Siyasal Gelişmeler.....	51
3.6.1. Ekonomide İkinci Yapısal Kriz.....	51
3.6.2. Neo Liberal İktisadi Düşüncenin Yükselişi.....	55
3.6.3. Esnek Üretim Organizasyonlarının Gelişmesi.....	56
3.6.4. Siyasal Alanda Dönüşüm: Yeni Bir Uzlaşmanın Oluşması.....	59
4. İŞ HUKUKUNUN TARİHÇESİ ÜZERİNE KISA BİR DEĞERLENDİRME..	61

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNUN TOPLUMSAL FONKSİYONLARI

1. İŞ HUKUKUNUN TOPLUMSAL FONKSİYONLARINI BELİRLEYEN DİNAMİKLER.....	64
1.1. Ekonomik Dinamikler.....	64
1.2. Teknolojik Dinamikler.....	71
1.3. Siyasal Dinamikler.....	72
1.4. Hukuksal Dinamikler.....	74
2. KLASİK ANLAMDA İŞ HUKUKUNUN TOPLUMSAL FONKSİYONLARI.....	77
2.1. Toplumsal Düzeni Koruma Fonksiyonu.....	77
2.2. İşçiyi Koruma Fonksiyonu.....	81
3.3. Çalışma Barışını Sağlama Fonksiyonu.....	86
3. İŞ HUKUKUNDA YENİ EĞİLİMLER.....	89
3.1. Esnekleşme.....	89
2.2. İş Yaratma.....	97
3.3. Yönetime Katılma.....	105
4. İŞ HUKUKUNUN TOPLUMSAL FONKSİYONLARI ÜZERİNE KISA BİR DEĞERLENDİRME.....	107

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNUN TOPLUMSAL FONKSİYONLARINDAKİ DÖNÜŞÜMÜN İŞ İLİŞKİLERİNE ETKİLERİ

1. BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA ORTAYA ÇIKAN GELİŞMELER.....	112
1.1. İş Sözleşmeleri İle İlgili Gelişmeler.....	112
1.1.1. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yaygınlaşması.....	112
1.1.2. Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinin Yaygınlaşması.....	119
1.2. Ücretler İle İlgili Gelişmeler.....	125
1.3. Çalışma Sürelerinin Düzenlenişi İle İlgili Gelişmeler.....	132
1.4. İş Güvencesi ve İş Sözleşmesinin Sona Ermesi İle İlgili Gelişmeler.....	139
2. KOLLEKTİF İŞ HUKUKUNDA ORTAYA ÇIKAN GELİŞMELER.....	144
2.1. Sendikacılığın Gerilemesi	144
2.2. Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları İle İlgili Gelişmeler.	146
2.3. Yönetime Katılma İle İlgili Gelişmeler.....	150
SONUÇ.....	153
KAYNAKÇA	160

GİRİŞ

Bu çalışmanın amacı iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarını tespit etmek ve bu fonksiyonlarla ilgili güncel gelişmeleri değerlendirmektir. Bu nedenle öncelikle iş hukukunun ortaya çıkış ve gelişim dönemi incelenmiş, daha sonra iş hukukunun güncel gelişmeleri ele alınmıştır. İzlenen yöntem iş hukukunun arka planında yer alan ekonomik, teknolojik, siyasal ve hukuksal gelişmelerin de değerlendirilmesini gerektirmiştir. Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde iş hukukunun tarihçesi ele alınmıştır. İş hukukunun tarihi Sanayi Devrimiyle başlamaktadır. Ancak literatürde sık karşılaşılmaması ve iş hukukunun ortaya çıkışının daha iyi anlaşılması bakımından öncelikle Sanayi Devriminden önceki çalışma ilişkileri hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca Sanayi Devrimine yol açan ya da onunla etkileşim halinde olan ekonomik ve siyasal gelişmeler de değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede Merkantilizmin ortaya çıkışı, sanayi kapitalizminin ortaya çıkışı, liberal ekonomik düşüncenin gelişimi ve eleştirisi, İngiltere'deki siyasal gelişmeler ve Fransız Devrimi ele alınmıştır. Daha sonra farklı ülkelerden örneklerle iş hukukunun ilk düzenlemeleri, kollektif bir düzey kazanması ve iş hukukunun uluslararası bir boyut kazanması hakkında da bilgi verilmeye çalışılmış, 1929 Ekonomik Krizin ardından iş hukukunun kollektif düzeyinin teşvik edilmesi incelenmiştir. Daha sonra 2. Dünya savaşıdan sonra ortaya çıkan ekonomik genişlemenin ve sağlanan politik uzlaşının belirleyiciliğinde iş hukukunun kollektif düzeyinin genişlemesi ele alınmıştır. 1970'lerde ortaya çıkan ekonomik kriz, neoliberal ekonomik düşüncenin itibar kazanması, esnek üretim organizasyonlarının gelişmesi, piyasanın ihtiyaçlarını bir öncelik olarak değerlendiren yeni bir siyasal uzlaşmanın oluşması iş hukukunun güncel gelişmelerini belirleyen dinamikler olarak ele alınmaya çalışılmıştır. Birinci bölüm iş hukukunun tarihçesi üzerine bir değerlendirmeye sona ermektedir.

İkinci bölümde iş hukukunun toplumsal fonksiyonları ele alınmıştır. İş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının ekonomik, teknolojik, siyasal ve hukuksal olmak üzere dört temel dinamik tarafından belirlendiği kabul edilerek bu dinamikler hakkında bilgi verilmeye çalışılmıştır. İş hukuku ile ekonomik dinamikler arasındaki ilişkinin

değerlendirilebilmesi için Ernest Mandel'in uzun dalga kuramından yararlanılmıştır. Bu çerçevede ekonominin genişlediği ve daraldığı evrelerin iş hukukunun toplumsal fonksiyonları üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Teknolojik dinamiklerle de iş hukukunun toplumsal fonksiyonları arasındaki ilişki değerlendirilmeye çalışılmıştır. Siyasal dinamiklerle iş hukuku arasındaki ilişkinin değerlendirilebilmesi için genel oy hakkının kabul edilmesi, kitle partilerinin kurulması ve siyasal sistem içerisinde önemli birer aktör haline gelmeleri ve güncel dönemin siyasal gelişmeleri ve bunların iş hukukunun toplumsal fonksiyonları üzerine etkileri hakkında bilgi verilmeye çalışılmıştır. Hukuksal dinamiklerle iş hukukunun toplumsal fonksiyonları arasındaki ilişki açısından, iş hukuku kurallarının belirlendiği karar alma düzeyleri ve süreçlerinin gelişimi ele alınmıştır. İş hukukunun toplumsal düzenin korunması, işçinin korunması ve çalışma barışının sağlanması şeklinde isimlendirilebilecek üç temel klasik toplumsal fonksiyonu olduğu kabul edilmiştir. İş hukukunun toplumsal fonksiyonlarında esnekleşme, iş yaratma ve yönetime katılma şeklinde isimlendirilebilecek yeni eğilimler saptanmıştır. İkinci bölüm iş hukukunun toplumsal fonksiyonları üzerine bir değerlendirme ile sona ermektedir.

Üçüncü bölümde farklı ülkelerden örneklerle, iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarında yaşanan dönüşümün çalışma ilişkilerine etkileri değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede bireysel iş hukuku ve kollektif iş hukuku ile ilgili gelişmeler ayrı ayrı ele alınmıştır. Bireysel iş hukuku bağlamında ilk olarak belirli ve kısmi süreli iş sözleşmelerini teşvik eden yasal düzenlemeler ve bu tip sözleşmelerin yaygınlaşmaya başlaması değerlendirilmeye çalışılmıştır. Ücretlerle ilgili gelişmeler olarak, sosyal ücretlerin azaltılması ve ücret sübvansiyonları ele alınmıştır. Daha sonra çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi hakkında bilgi verilmiştir. Bireysel iş hukuku bağlamında son olarak iş sözleşmesinin sona ermesi ve iş güvencesi ile ilgili güncel gelişmeler değerlendirilmiştir. Kollektif iş hukuku açısından sendikacılıkta yaşanan gerileme, toplu sözleşme sistemlerinin ademi merkezileşmesi, toplu iş uyuşmazlıklarına kamusal müdahalelerin artması ve yönetime katılma uygulamalarındaki güncel gelişmeler gibi konular ele alınmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ

İş hukukunun 18. yüzyılın ikinci yarısından sonra Batı Avrupa’da ortaya çıkan toplumsal koşulların, özellikle de Sanayi Devriminin bir ürünü olduğu kabul edilmektedir. Bu anlamda iş hukukunun tarihi Sanayi Devrimi ile başlatılmaktadır. Ancak iş hukukunun tarihine ilişkin değerlendirilmelerde geleneksel bir ayrım yapılarak, Sanayi Devriminden sonraki çalışma ilişkileri ile birlikte, Sanayi Devriminden önceki çalışma ilişkileri de değerlendirilmektedir.¹

1. SANAYİ DEVRİMİNDEN ÖNCE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

İnsanlık tarihinin başlangıç döneminde yer alan ilkel toplulukların *asalak bir ekonomiye* sahip olduğu, ihtiyaçların toplayıcılık ve avcılık yapılarak karşılandığı bilinmektedir. Toplumsal hiçbir farklılaşma bulunmayan bu topluluklarda, çalışma ilişkilerinin varlığından söz etmek mümkün görünmemektedir.²

İlk üretici ekonomiler, Yakındoğu’da, İ.Ö. on binlerde bazı ilkel toplulukların toplayıcılıktan yabancı tahılların devşirilmesi ve bazı hayvanların evcilleştirilmesi yoluyla yavaş yavaş çiftçiliğe geçmesi ile ortaya çıkmıştır. Aynı dönem içerisinde bazı ilkel toplulukların da çiftçilikten ve avcılıktan göçebe çobanlığa geçtiği sanılmaktadır. İlk üretici ekonomilerde, aile üyeleri arasında kurulan çalışma ilişkileri dışında bir çalışma ilişkisi bulunmamaktadır.³

İ.Ö. 4. binyılda Sümer adı verilen göçebe çoban toplulukların, Halaf Kültürü adı verilen Güney Mezopotamya’daki çiftçi toplulukları fetih etmesi ve sonrasında binlerce insanın çalıştırılması ile yapılan akaçlama kanalları, setler, barajlar ve sulama kanallarıyla

¹ İhsan Erkul ve Nuray Gökçek Karaca, **4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması** (Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2004), s.5; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, **Bireysel İş Hukuku** (Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2004), s.1.

² Alaeddin Şenel, **İlkel Topluluktan Uygur Topluma** (Beşinci basım. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 1995), s.54.

³ **Aynı**, ss. 151-159.

küçük sulama tarımından büyük sulama tarımına geçilmesi çalışma ilişkilerinin tarihinde yeni bir dönem başlatmıştır.⁴ Şenel’inde ifadesiyle,

...bu tür çalışmaların, çalıştırmaların kurumsallaşmasının, bir başka deyişle çalışanların ciddi bir direnme, ayaklanma hareketine girişmemelerinin baş nedeni, çalışmanın verimliliğinin görülmedik derecede artması ve bunun sonucunda egemen sınıfların denetimine geçen toplumsal artı yanı sıra, çalışanlara yaşam düzeylerinde daha önceki dönemlerle karşılaştırılmayacak kadar büyük bir payın bırakılmış olmasıdır.⁵

İnsanlık tarihine damgasını vurmuş, çalışma ilişkilerinden biri köle ile efendisi arasında kurulan çalışma ilişkisidir. Emeğin verimliliğinde yaşanan artışın, köleliğin maddi koşullarını sağladığı ifade edilmektedir.⁶ Köleliğin ortaya çıkış tarihi tam olarak bilinmemekle birlikte, Sümer’de köleliğin varlığı bilinmektedir. Hammurabi Yasalarının kölelere ilişkin düzenlemelerinde, kölelerin bir tür mal olarak görüldüğü anlaşılmaktadır.⁷ Benzer bir yaklaşım Antik Roma Uygarlığında da gözlenmektedir. Roma’da çağdaş hukuksal anlamıyla iş kavramı “*opera*” terimiyle ifade edilmiştir.⁸ Opera, hayvanların ve kölelerin çalışmasını karşılayan bir kavramdır. Bu kavramın tanımladığı etkinliklerin yerine getirilmesi kölelerin, ücret karşılığında efendilerinden kiralınmalarını ifade eden ve “*locatio-condictio rei*” olarak isimlendirilen bir sözleşme ile düzenlenmiştir.⁹

Çalışma ilişkilerinin, bir diğer önemli biçimini, devletle ya da belirli bir toprak parçasına sahip olan genellikle soylu bir kişiyle, bu toprak parçasında çalışmak ve ürettiklerinden belirli bir oranda devlete ya da bu kişiye vermek zorunda olanlar arasında kurulan çalışma ilişkileri oluşturmaktadır. Bu çalışma ilişkisi özellikle angarya adı verilen ve özgür sayılan nüfusun yapmakla yükümlü kılındığı çalışmalarla ve toprağa sıkı bir bağımlılıkla tanımlanabilir. Orta Çağ Avrupa’sında serf ile senyör arasında görülen çalışma ilişkisi bu tip çalışmaların bir örneğini oluşturmaktadır.¹⁰

⁴ Aynı, s. 187-188.

⁵ Aynı, s.195.

⁶ Mitropolski, Y. Zubristki ve V. Kerov, **İlkel Topluluk, Köleci Toplum, Feodal Toplum**. Çev.: Sevim Belli (On üçüncü basım. Ankara: Sol yayınları, 2002), s. 60.

⁷ Aynı, s.69.

⁸ Özcan Karadeniz, **Iustinianus Zamanına Kadar Roma’da İş İlişkileri** (Ankara: Sevinç Matbaası, 1976), s.37.

⁹ Aynı, s.136.

¹⁰ Ayrıntılı bilgi için Bkz.; Herbert Heaton, **Avrupa İktisat Tarihi İlk Çağdan Sanayi Devrimine**. Çev.: Mehmet Ali Kılıçbay (Ankara: İmge Yayınları, 1995), s.57.

Çalışma ilişkilerinin bu kısımda ele alacağımız son biçimi, zanaatlarla uğraşanların çalışma ilişkileridir. Zanaat “*insanların maddeye dayanan ihtiyaçlarını karşılamak için yapılan, öğrenimle birlikte tecrübe, beceri ve ustalık gerektiren iş*” ve zanaatçı “*belli bir zanaatla uğraşan, bir zanaatı meslek edinen emekçi*” olarak tanımlanmaktadır.¹¹ Zanaatçıların ve oluşturdukları mesleki birliklerin ilkçağ şehirlerinde, Antik Mısır’da, tarihin oldukça eski dönemlerinde Çin’de ve Hindistan’da var olduğu bilinmektedir.¹² Zanaatkarların çalışma ilişkilerinin önemli bir biçimi Avrupa’da 12. yüzyılda oluşmaya başlayan ve 19. yüzyıla kadar varlığını sürdüren korporasyon sistemi içinde görülmüştür.

Korporasyon sisteminin temelini zanaatçıların mesleki örgütleri olan loncalar oluşturmaktadır.¹³ Loncalar Fransa’da metier, İtalya’da arte, İngiltere’de guild, Almanya’da zunft olarak isimlendirilmişlerdir.¹⁴ Zanaatçıların çalışma ilişkileri örf ve adet kuralları ile lonca yönetimlerinin koymuş olduğu kurallar tarafından belirlenmiştir.¹⁵ Korporasyon sisteminin içerisinde çıraklar, kalfalar ve ustalar olmak üzere üç temel çalışan grubu bulunmaktadır.

Loncaların çalışma ilişkilerini düzenleyişine dair, genel olarak¹⁶ çalışanların niteliklerini, çalışma koşullarını, çalışma sürelerini, ücretleri, meslekten çıkarılma koşullarını ve çalışmanın denetimini kapsadığı söylenebilir. Korporasyon sisteminin kuruluş ve gelişim dönemlerinde bu belirlemelerin genel olarak çalışanları ve ekonomik etkinlikleri koruyucu bir niteliği bulunduğu, ancak korporasyon sisteminin çöküş döneminde çalışanları koruyan ilkelerden uzaklaşıldığı ve hatta ekonomik etkinlikleri baskılayan bir nitelik kazandığı ifade edilmiştir.¹⁷

¹¹ Türk Dil Kurumu, **Türkçe Sözlük, İkinci Cilt** (Dokuzuncu basım. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1998), s.2497.

¹² Sedat Bahattin Balmumcular, **Korporasyon Sistemi** (İstanbul: Sermet Matbaası, 1959), s. 8.

¹³ **Aynı**, s.16.

¹⁴ **Aynı**, ss.5-6.

¹⁵ **Aynı**, s.22.

¹⁶ Bu konuda bkz. Pierre Brizon, **Emeğin ve Emekçilerin Tarihi**. Çev: Cemal Süreya (Ankara: Onur Yayınları, 1977), ss. 37-68; Balmumcular, **a.g.e.**, ss.22-26, Heaton, **a.g.e.**, ss.189-191, Mitropolski, Zubristki ve Kerov, **a.g.e.**, ss. 176-178.

¹⁷ Mitropolski, Zubristki ve Kerov, **a.g.e.**, s.177.

Loncalar Batı Avrupa’da ekonomik yapının köklü bir şekilde değişmeye başladığı Merkantilist dönemde gerilemeye başlamış ve Sanayi Devriminin ortaya çıkışı ile de yok olmuşlardır.

2. SANAYİ DEVRİMİ VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNE ETKİLERİ

18. yüzyılın sonlarına doğru İngiltere’de ortaya çıkan Sanayi Devrimi “*zanaat ve basit aletlerle donatılmış tezgah ve atölye üretiminin yerine yeni buluşların oluşturduğu teknik ve makinelerle donatılmış fabrika üretiminin geçmesi*”¹⁸ olarak tanımlanabilir. Sanayi Devrimi temel olarak üretim araçlarında meydana gelen gelişmeleri ifade etmektedir. Bununla birlikte Sanayi Devriminin çok farklı alanlardaki gelişmelerin etkileşimi sonucunda ortaya çıktığı ve çok boyutlu ekonomik ve sosyal sonuçları olduğu ifade edilmektedir.¹⁹

Sanayi Devrimi öncelikle ekonomik yapıdaki bir dönüşüm olarak ele alınabilir. Avrupa’nın ekonomik yapısının köklü bir şekilde değişmesi ve gelişmesi 15. yüzyılın ortalarında başlayan merkantilist ekonomiye dayanmaktadır.²⁰ Bu ekonomi ticari ve kuralcı kapitalizm olarak da isimlendirilmektedir.²¹ Kara’nın da belirttiği üzere; “*Dünyanın geri kalanının Batı Avrupa lehine yoksullaşmaya başladığı bu dönem, yarattığı ticaret sermayesiyle sanayi devriminin ve sanayi kapitalizminin motoru olmuş ve bu günkü ekonomik gelişmişlik farkına da eşik oluşturmuştur.*”²²

Batı Avrupa’da merkantilist dönem öncesinde çalışma ilişkilerine devletin müdahalesi ancak olağanüstü durumlarda söz konusu olmaktadır. Örneğin bir veba salgını sonrasında iş gücünün önemli ölçüde azaldığı gerekçesiyle İngiltere’de 1349’da kral azami ücretleri belirlemiştir. Ancak sonraki 150 yıl boyunca azami ücret belirlenmesi

¹⁸ Cahit Talas, **Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi** (Ankara: Bilgi Yayınevi, 1992), s.22.

¹⁹ Ömer Zühtü Altan, **Sosyal Politika** (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2007), s.47.

²⁰ Gülten Kazgan, **İktisadi Düşünce** (On birinci basım. İstanbul: Remzi Kitapevi, 2004), s.43.

²¹ Beşir Hamitoğulları, **Çağdaş İktisadi Sistemler** (Üçüncü basım. Ankara: Ankara Üniversitesi S.B.F. Yayınları, 1982), s.48.

²² Uğur Kara, **Sosyal Devletin Yükselişi ve Düşüşü** (Ankara: Maki Basım Yayın, 2004), s.54.

uygulaması parlamento tarafından yarım düzine kadar yasa çıkarılarak sürdürülmüştür.²³

Merkantilizmin ortaya çıkışı ile birlikte, devletin çalışma ilişkilerine müdahalesinin ileri boyutlara ulaştığı gözlenmektedir. Bu dönemde devletin çalışma ilişkilerine müdahalesi çalışma koşullarının ağırlaştırılması yoluyla üretimin artırılması ve maliyetlerin düşürülmesi biçiminde gerçekleşmiştir.

Fransa’da 1572’de bir kraliyet yönetmeliği ile bazı iş kolları için azami ücretler belirlenmiş ve belirlenen ücretler dışında ücret ödenmesi yasaklanmıştır.²⁴ 1600’lü yıllarda işçiler kışla benzeri atölyeler içinde oldukça sıkı bir disiplin içinde sabah saat 8’den akşam 10’a kadar çalıştırılmışlar, işe gelmeme durumunda para cezası ile cezalandırılmışlardır.²⁵ 1777 yılında çıkarılan bir buyrukla 16–60 yaş arasında sağlığı yerinde olup da geçinmek için iş tutmayan kimseler kürek cezasına mahkum edilmiştir.²⁶ 1791’de çıkarılan bir Yasa (Le Chapelier) ile işçilerin iş bırakması, birleşmesi yasaklanmış ve azami ücretler belirlenmiştir.²⁷ 1804 yılında 1791 yasasının getirdiği birleşme yasaklarının daha iyi kontrolü bakımından zorunlu bir “işçi cüzdanı” uygulaması getirilmiştir.²⁸

İngiltere’de 1530, 1547, 1572, 1597’de çıkarılan Yasalarla bir işte çalışmamak ağır bir şekilde cezalandırılmıştır. Öyle ki; bahsi geçen Yasalarla çalışmak istemeyenlerin köle olarak ilan edilmesinden, işkenceye maruz bırakılmalarına, hapsedilmelerine ve idam edilmelerine kadar varan yaptırımlar öngörülmüştür.²⁹ 1496, 1562’de çıkarılan Yasalarla çalışma süreleri uzatılmış ve azami ücretler belirlenmiştir.³⁰ 1718’de işçilerin birleşmesi yasaklanmıştır.³¹ 1721, 1723, 1749 ve 1773’de çıkarılan Yasalarla işçi hareketlerini yasaklayan düzenlemeler getirilmiştir.³² 1769’da işçilerin makinelere zarar

²³ Heaton, **a.g.e.**, s.190.

²⁴ Brizon, **a.g.e.**, s.152.

²⁵ Aynı, s.183–184.

²⁶ Karl Marx, **Kapital: Birinci Cilt**. Çev:Alaatin Bilgi (Altıncı basım. Ankara: Sol Yayınları, 2000), s.700.

²⁷ Brizon, **a.g.e.**, ss.302-304.

²⁸ Gerhard Kessler, **İktimai Siyaset**. Çev.: Orhan Tuna (İstanbul: Gençlik Kitapevi, 1945), s.97.

²⁹ Marx, **a.g.e.**, ss.698-700.

³⁰ Aynı, ss.265-266.

³¹ A. Nizamettin Aktay, **Avrupa Birliği Ülkeleri Toplu İş Hukuku** (Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 1997), s.107.

³² Heaton, **a.g.e.**, s. 314.

vermesini cezalandıran bir Yasa İngiliz Parlamento'sunda kabul edilmiştir.³³ 1799 ve 1800'de çıkarılan iki yasa ile işçilerin birleşmeleri tekrar yasaklanmıştır.³⁴

Ele aldığımız dönemde çalışma ilişkilerine etkileri bakımından değerlendirilebilecek bir mevzuat türü de “Yoksul Yasaları”dır. Avrupa’da Reform hareketinden itibaren, bazı devletlerce yoksullara yardım edilmesinin kabul edildiği bilinmektedir.³⁵

Daha eski örnekleri de bulunmakla birlikte, İngiltere’de ilk kapsamlı Yoksulluk Yasası 1601 tarihinde yapılmıştır.³⁶ Yasa yoksul olarak tanımladığı gruplara, çıraklık eğitimi verilmesinin ve çalışabilecek durumda olanların çalıştırılmasının öngörülmüş olması bakımından önem taşımaktadır. 1662’de kabul edilen bir Yoksul Yasası ile yoksulların yer değiştirilmesi zorlaştırılmıştır. Bu Yasa’da iş aramak ya da çalışmak için başka bir yere giden yoksulların, gittikleri yerden kovulmaları öngörülmüştür.³⁷ 1795’de Berkshire’da, yargıçlar çalıştığı halde geçimini sağlayamayan işçilere, ailesi ve ekmek fiyatları dikkate alınarak ek bir ödenek verilmesini kararlaştırmışlardır. Bu karar bütün ülkede uygulanmaya başlanmış ve *Speenhamland* olarak isimlendirilmiştir. Speenhamland uygulaması oldukça eleştiri almış, işsizliğe yol açtığı, ücretleri düşürdüğü, ücret ödemelerini vergi mükelleflerine yüklediği, ayrıca işçileri tembelliğe ve israfa sürüklediği ve nüfus artışına yol açtığı ileri sürülmüştür.³⁸ 1834’de önemli değişiklikler yapılan İngiliz Yoksul Yasaları sadece çalışmaz durumda bulunan düşkünleri kapsayacak şekilde daraltılmıştır. İngiliz Yoksul Yasalarının hak kavramından hareket etmediği ve hayırseverlik anlayışıyla temellendirildiği ifade edilmektedir.³⁹

Batı Avrupa’nın ekonomik yapısının Merkantilizmle birlikte hızlı bir şekilde değişmeye başlaması siyasal yapıda da değişim dinamiklerini ortaya çıkarmıştır. Feodal dönem Avrupa’sında merkezi devlet iktidarını oluşturan yetkiler parçalanmış ve kurumsal ilişkiler yerine kişisel ilişkiler hakim olmuştur. Öyle ki feodal dönemde *devlet iktidarı*

³³ A. Murat Demircioğlu, **Dünyada İşçi Sendikaları** (İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, 1987), s.62.

³⁴ Alpaslan Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset** (Altıncı basım. Ankara: İmge Kitapevi Yayınları, 2005), s.138.

³⁵ Arthur Birnie, **An Economic History of Europe 1760-1939** (Seventh Edition. London: Methuen, 1962), s.200.

³⁶ Kara, **a.g.e.**, s.57.

³⁷ Birnie, **a.g.e.**, s.202.

³⁸ Aynı, s.204.

³⁹ Kara, **a.g.e.**, ss.57-58.

*ve devletin egemenliği kavramı yoktur.*⁴⁰ Bu koşullar altında çok ciddi bir güvenlik sorunu ortaya çıkmış ve ekonomik etkinlikler güvenlik riski altında baskılanmıştır. Ekonomik yapının dönüşümü ile birlikte büyük önem kazanmaya başlayan tacirler bu anlamda, öncelikle güvenlik riskini denetleyebilecek siyasal mekanizmalar aramışlardır. Bu arayış, dönemin *artan askeri ve sivil harcamalarını karşılayabilmek*⁴¹ için yeni kaynaklar gereksinen siyasal unsurların ihtiyaçlarıyla da çakışmıştır. Bu bağlamda, merkantilizm iç ve dış siyaset yönünden, *mutlakiyet yönetimlerini*⁴² ve *ulus devleti*⁴³ zorunlu kılmıştır. Ancak ticaret kapitalizminin gelişmesi ve burjuvazinin güçlenmesi bahsi geçen çıkar birliğini ortadan kaldırarak mutlak monarşilerin ortadan kalkmasına yol açacaktır.⁴⁴ Burjuvazinin ihtiyaçları çerçevesinde ortaya çıkan modern siyasal yapı da işçi sınıfı hareketlerinin geliştirdiği eleştirilerle değişerek şekillenecektir.⁴⁵

İngiltere’de siyasal yapının değişiminde, ekonomik yapıdaki dönüşümün yarattığı çitleme hareketlerinin büyük önemi bulunmaktadır. Çitleme hareketleriyle bağlantılı olmak üzere ortaya çıkan isyanlar bu dönemde şiddetle bastırılmış, devletin her türlü olanağı merkantilist politikaların uygulanmasına tahsis edilmiştir.⁴⁶ Ancak İngiltere’de mutlak monarşi, yükselen burjuvazinin muhalefetiyle karşılaşmıştır. Öyle ki; İngiltere’de kral idam edilmiş ve Cumhuriyet ilan edilmiştir.⁴⁷ Cumhuriyet uzun süre varlığını sürdürememiş olmakla birlikte, ortaya çıkardığı gelişmelerle İngiliz Parlamentoculuğuna *temsil edilen çıkar çevrelerinin türünde ortaya çıkan değişimleri sürekli yansıtabilme yeteneği* kazandırarak siyasal yapıya dinamik bir araç sağlamıştır. Ancak parlamento dönem itibarıyla, dinsel muhalefetin ve mülk sahibi olmayan çoğunluğun temsil edilmediği bir yapıdadır.⁴⁸ Bütün bunlarla birlikte Moore’un ifadesiyle; “*Bir parlamentonun var olması olgusu, bir yandan yeni ortaya çıkan toplumsal öğelerin, isteklerini dile getirebilmeleri için içine çekilebilecekleri bir arena*

⁴⁰ Ayferi Göze, **Siyasal Düşünceler ve Yönetimler** (Dokuzuncu basım. İstanbul: Beta Yayınları, 2000), s.71.

⁴¹ Heaton, **a.g.e.**, s.205; Michel Beaud, **Kapitalizmin Tarihi**. Çev.: Fikret Başkaya (Ankara: Dost Kitapevi Yayınları, 2003),

⁴² Göze, **a.g.e.**, s.129.

⁴³ Heaton, **a.g.e.**, ss.204-205.

⁴⁴ Göze, **a.g.e.**, s.129.

⁴⁵ Meryem Koray, **Sosyal Politika** (İkinci basım. Ankara: İmge Kitapevi Yayınları, 2005), s.62.

⁴⁶ Server Tanilli, **Yüzyılların Gerçeği ve Mirası: Üçüncü Cilt** (Üçüncü basım. İstanbul: Cem Yayınevi, 1994), s.181.

⁴⁷ **Aynı**, s.224.

⁴⁸ William H. Mc Neill, **Dünya Tarihi**. Çev.: Alaeddin Şenel (Üçüncü basım. Ankara: İmge Yayınevi, 1994), s.395.

*olan, bir yandan da bu gruplar arasındaki çıkar çatışmalarının barışçı bir biçimde çözümlenmesini sağlayan esnek bir kurumun bulunması anlamına geldi.”*⁴⁹

Dönemin siyasi yapısında en güçlü kırılma noktasını Fransız Devrimi oluşturmaktadır. Devrim öncesinde Fransa'daki siyasi yapı, soylular dışında yer alan toplumsal kesimlerin devlet yönetimine katılımını mutlak anlamda engelleyerek, hukuksal yapıda da ifadesini bulan güçlü bir eşitsizlik yaratmıştır. Toplumun geniş kesimlerini oluşturan köylülük, kentlerdeki işçiler ve diğer unsurlar ise sefalet koşullarında yaşamlarını sürdürmektedirler. 1788 yılında kötü geçen hasat ve 1789'da patlak veren ekonomik kriz bu koşulların daha da ağırlaşmasına yol açmıştır.⁵⁰ Bu koşullar altında vergi konusunda başlayan tartışmalar, 9 Temmuz 1789'da ulusal meclisin kendini kurucu meclis olarak ilan etmesiyle sonuçlanmış ve 26 Ağustos 1789'da İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi yayınlanmıştır.⁵¹

Fransız Devrimini dönemin siyasi yapı değişimlerinden ayıran önemli bir farklılık, genel oy ilkesi üzerinde yoğunlaşan tartışmalar ve bu konu ile ilgili anayasal düzenlemelerdir. 1791 Fransız Anayasası ulusal egemenlik ilkesini kabul etmekle birlikte genel oy ilkesini kabul etmemiştir. Öyle ki; temel olarak servet esasına dayanan seçmenlik sisteminde *bir başkasının hizmetinde çalışmamak* seçmen olabilme koşulu olarak ifade edilmiştir.⁵² 1793 Fransız Anayasası ise genel oy ilkesini kabul etmekle birlikte, oylamaların açık yapılması ilkesini kabul ederek uygulamada genel oy ilkesini önemli ölçüde zedelemiştir.⁵³ 1795 Anayasası ile *servet esasına* dayanma uygulamasına geri dönmüş ve 1848 Anayasasına kadar başka anayasalar ve anayasal düzenlemeler yapılmış da olsa bu ilke geçerli olmuştur. 1848 Anayasası ile birlikte Fransa'da ilk kez tek dereceli, genel ve gizli oyla seçimler yapılmıştır. 1848 Anayasasında seçimlere ilişkin düzenlemelerin yanında, örneğin sınırlı da olsa çalışma hakkı gibi sosyal nitelikli haklardan bahsedilmiş olmasında dönemin ağır sefalet koşullarından kaynaklanan işçi ayaklanmalarının etkisi olduğu ifade edilmektedir.⁵⁴ Ancak 1848 Anayasası sadece dört

⁴⁹ Moore, a.g.e., ss.58-59.

⁵⁰ Server Tanilli, **Yüzyılların Gerçeği ve Mirası: Dördüncü Cilt** (Üçüncü basım. İstanbul: Cem Yayınevi, 1994), ss. 426-433.

⁵¹ Göze, a.g.e., ss.555-556.

⁵² Tanilli, S., **Yüzyılların Gerçeği ve Mirası: Dördüncü Cilt**, s.452.

⁵³ Göze, a.g.e., s.556.

⁵⁴ Aynı, s.569-571.

yıl yürürlükte kalacak ve İkinci İmparatorluğun ilanı ile bahsi geçen konularda ciddi gerilemeler yaşanacaktır.

Bütün bunlarla birlikte Fransız Devriminin yarattığı siyasal ve düşünsel atmosferin hukuksal bağlamda da çok önemli sonuçlar doğurduğu söylenebilir. Zira Fransız Devrimiyle birlikte insanların özgür ve eşit olarak doğdukları kabul edilmeye başlanmış ve bu kabulün bir sonucu olarak eşit haklara sahip bireylerin özgür iradeleriyle kuracakları ilişkilerin toplumsal yararı gerçekleştireceği düşünülmüştür. Bu yaklaşımın çalışma ilişkilerine yansımaları, işçilerle işverenler arasındaki ilişkilere devletler tarafından karışılmaması ve işçilerle işverenlerin çalışma koşullarını serbestçe belirlemesi şeklinde gerçekleşmiştir. Bu durumun geçinmek için emek gücünü satmak zorunda olan işçi kesimin oldukça aleyhine olacak sonuçlar doğurduğu bilinmektedir.

İngiltere ticari kapitalizminden sanayi kapitalizmine geçişin bir başka deyişle Sanayi Devriminin yaşandığı ilk ülke olması bakımından büyük önem taşımaktadır. İngiltere’de Sanayi Devriminin ortaya çıkışıyla sonuçlanacak ekonomik gelişmelerin temelinde öncelikle yün ve iplik ihracı ile daha sonra dokumacılık alanında yaşanan gelişmeler yer almaktadır. Uluslararası piyasalarda İngiliz yünlülerine duyulan talebin büyük bir hızla artmaya başlaması ile birlikte İngiltere’nin ekonomik yapısı hızlı bir şekilde dönüşmeye başlamıştır. Bu dönemde geçimlik tarımsal üretimin tasfiye edilmeye başlandığı, ekili alanların çayrlara dönüştürüldüğü, yün elde etmek için koyun yetiştiriciliği önem kazanmaya başlamıştır.⁵⁵ “Çitleme” (enclosure) olarak isimlendirilen ve ortaklaşa haklara konu edilen arazilerin malikane sahipleri tarafından kapatılması anlamına gelen hareketler, çok büyük boyutlara ulaşmıştır.⁵⁶ Çitlemeler kırsal bölgedeki yoksul nüfusun, yaşam alanlarından kovulmasına yol açmıştır. Bu gelişme, özellikle Sanayi Devriminde ihtiyaç duyulacak özgür işgücünün oluşması bakımından büyük önem taşımaktadır.

Sanayi Devrimini hazırlayan ekonomik yapıdaki değişim, üretim ilişkilerinin organizasyonunu da değiştirmiştir. Geleneksel zanaatçı üretimi, artan talebi karşılamaya yetememiş ve yeni üretim organizasyonları gelişmeye başlamıştır. Birçok farklı

⁵⁵ Tevfik Güran, **İktisat Tarihi**. (İstanbul: Acar Matbaacılık, 1999), s.110; Heaton, **a.g.e.**, s.279.

⁵⁶ Barrington Moore JR, **Diktatörlüğün ve Demokrasinin Toplumsal Kökenleri**. Çev.: Şirin Tekeli ve Alaeddin Şenel (İkinci basım. Ankara: İmge Kitabevi, 2003), s.36.

biçimleri olmakla birlikte geleneksel zanaatçı üretiminin tasfiyesine yol açan gelişmeler, “*zanaatçı atölyelerinin büyük sermayeye sahip tüccarlarca satın alınması*”⁵⁷, “*dışa iş verme*”⁵⁸ gibi biçimlerde başlayarak üretimin merkezileştiği biçimlere doğru evrimleşmiştir. Üretimin merkezileşmesinin ilkel biçimini, iş bölümüne dayanan bir elbirliği olarak ifade edilen manüfaktür oluşturmaktadır.⁵⁹ Üretimin merkezileşmesinin gelişmiş biçimini “*insan emeği ve basit aletlerin yerini makinenin alması*”⁶⁰ ile ortaya çıkan fabrika oluşturmuştur. Bu anlamda fabrikanın ortaya çıkışı özellikle teknik alandaki gelişmelerle dolaysız bir ilişki içindedir. Yeni teknik araçlar özellikle hızla gelişmekte olan dokumacılık sektöründe ortaya çıkmıştır.⁶¹ İcatların ve özellikle de buhar gücünün üretimde kullanılmaya başlanması ile birlikte *üretim sürecinde ilk kez yeterli, sürekli ve düzenli bir güç kaynağı*⁶² elde edilmiştir. Ayrıca fabrika üretiminde emek gücünün zorunlu sınırlılıklarının ortadan kalktığı, iş bölümünün teknik bir nitelik kazandığı, işin basitleştiği ve bu nedenle çocuk ve kadın emeğinin istismar edilebilmesinin maddi koşullarının geliştiği, aletle işçi arasında bir yabancılaşma olduğu, yeni ve sıkı bir çalışma disiplininin olduğu, işçi sağlığı ve iş güvenliği bağlamında güçlü bir gerilemenin ortaya çıktığı ifade edilmiştir.⁶³

Merkantilist dönemin ticaret burjuvazisi lehine yarattığı tekeller ve ithalata getirdiği sınırlamalar ekonomik yapıda sanayi kesiminin önem kazanmaya başlaması ile birlikte sanayi burjuvazisi lehine bir değişim gereksinimi yaratmıştır.⁶⁴ Bu anlamda dönemin ekonomik yapısında karakteristik bir nitelik taşıyan, devlet müdahalesi eleştiri konusu oluşturmaya başlamıştır. Yeni ekonomik düşünce modeli *laissez-faire* ile ifade edilen ekonomik liberalizmdir.⁶⁵

Klasik Liberal ekonomik modelin ilk kez formüleştirilmesi Adam Smith tarafından ünlü eseri kısaltılmış adıyla *Ulusların Zenginliği*’nde yapılmıştır. Ekonomiye

⁵⁷ Hamitoğulları, **a.g.e.**, s.50.

⁵⁸ Merkantilist dönemin başlarında üretimin, loncaların güçlü olduğu şehirlerden üretim maliyetlerini azaltmak için genellikle parça başı üretim ve ücret ödeme esasına dayalı olarak kırsal bölgelere kaydırılması olarak tanımlanabilir. Bkz. Heaton, **a.g.e.**, ss. 307-310.

⁵⁹ Marx, **a.g.e.**, ss.327-330.

⁶⁰ Hamitoğulları, **a.g.e.**, s.147.

⁶¹ İcatlar konusunda bkz.; Kuyucuklu, **a.g.e.**, s.50; Güran, **a.g.e.**, ss.118-119; Hamitoğulları, **a.g.e.**, s.162.

⁶² Altan **a.g.e.**, s. 48.

⁶³ Marx, **a.g.e.**, ss. 402-409.

⁶⁴ Kara, **a.g.e.**, s.64.

⁶⁵ Kazgan, **a.g.e.**, ss.70-71; Hamitoğulları, **a.g.e.**, s.177; Güran, **a.g.e.**, ss.137-138.

uyarlanması ilk kez Fizyokratlar⁶⁶ tarafından yapılan *doğal düzen ve yasalar* Smith tarafından *piyasanın görünmeyen eli* metaforu ile ifade edilmiştir. Doğal düzen ve yasalara uyan bireylerin otomatik olarak maksimum faydayı elde edeceği Smith'in temel düşüncesidir.⁶⁷ Smith'in temel düşüncesiyle ilgili olarak Kara'nın da belirttiği üzere;

Müdahalenin olmadığı 'normal koşullar' altında piyasanın görünmez eli, doğal durumdan sapma gösteren piyasa fiyatlarını tam rekabet sayesinde doğal fiyatlara dönüştürecek, aynı görünmeyen el, kişisel çıkarları doğrultusunda hareket edecek olan bireylerin, farkında olmadan aynı zamanda toplum çıkarlarını da gerçekleştirmelerini sağlayacaktır.⁶⁸

Ancak Smith'in iyimser yaklaşımı geliştirdiği tezlerin zorunlu sonuçları ile büyük bir karşıtlık içindedir. Örneğin Klasik Liberal yaklaşımın önemli isimlerinden Malthus, Smith'in görünmeyen el metaforunu dönemin nüfus artışı ve toplumun geniş kesimlerinin sefilliğini açıklamakta kullanırken, doğal yasanın nüfus fazlasının savaşlar, kıtlık ve hastalıklarla kırılması olduğunu ifade etmiş ve devletin yoksullar lehine bir takım müdahalelerde bulunmasının sadece yoksulluk sorununu arttıracaklarını ileri sürmüştür.⁶⁹ Benzer şekilde yine Klasik Liberal yaklaşımın önemli isimlerinden Ricardo devlet müdahalesiyle işçilerin ücretlerinin artışının beraberinde nüfus artışını getireceğini, bu durumunda emek arzında bir artışa ve rekabete yol açması nedeniyle ücretlerin geçimlik düzeye düşüşüyle sonuçlanacağını ileri sürmüştür.⁷⁰

Bütün bunlarla birlikte Klasik Liberal ekonomik modelin en sorunlu yönü çeşitli yönleriyle ekonomik kriz olgusunu açıklamakta gösterdiği yetersizliktir.⁷¹ Dönemin İngiltere'sinde ilki 1815'de, ikincisi 1818'de, üçüncüsü 1825'de ve devam eden her 8 yılda bir olmak üzere sürekli ekonomik krizler ortaya çıkmıştır.⁷² Kriz olgusu, ekonomik modelin sorgulanması yönünde güçlü bir pratik dayanak sağlamaktadır.

⁶⁶ Fizyokratlar konusunda Bkz.; Kazgan, **a.g.e.**, ss.64-68.

⁶⁷ Hamitoğulları, **a.g.e.**, s.113.

⁶⁸ Kara, **a.g.e.**, s.67.

⁶⁹ Kazgan, **a.g.e.**, ss.87-88; Hamitoğulları, **a.g.e.**, ss.123-124.

⁷⁰ Kazgan, **a.g.e.**, ss.87-88; Hamitoğulları, **a.g.e.**, s.126.

⁷¹ Zira Klasik Liberal yaklaşıma göre piyasanın görünmeyen eli ekonomik yapıda ortaya çıkabilecek dengesizlikleri bertaraf edecektir. Yine bu bağlamda Klasik Liberal ekonomistlerden Say'ın "Her arzın kendi talebini yarattığı" şeklinde ifade edilen "mahreçler yasası" da bir ekonomik kriz olasılığını dışlamaktadır. Ancak kuramın öngörülleri ile gerçek durum arasında bir uçurum olduğu ifade edilmektedir. Klasik Liberal Ekonomik Kuramın ekonomik krizler konusundaki yetersizliği için Bkz.; Enver Özcan, **Ekonomik Bunalmalar** (Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, 1981), ss.37-46.

⁷² Hamitoğulları, **a.g.e.**, s.202.

Sanayi kapitalizminin sistemin dışından ve radikal bir eleştirisi, Klasik Liberal düşünürlerin ve uygulamanın ortaya çıkardıklarının değerlendirilmesi bağlamında Karl Marx tarafından yapılmıştır. Dönemin İngiltere’inde sık sık meydana gelen sanayi kapitalizminin krizlerinin ve fabrikalarda çalışan işçilerin sefaletinin, Marx’ın ekonomi ile ilgili çalışmalarında önemli bir rolü bulunmaktadır.⁷³ Marx’a göre, emek gücü bir metadır ve emek gücünün değişim değeri, tarihsel ve toplumsal olarak göreceli olmakla birlikte emekçinin varlığını sürdürmesi ve yeniden üretebilmesi için gerekli olan geçim araçlarının değerine eşittir.⁷⁴ Emek gücünün değeri ile emek gücünün üretim süreci içinde yarattığı ürünün değişim değeri birbirinden farklı büyüklüklerdir ve aradaki fark emek gücünü satın alana aittir.⁷⁵ Marx emek gücünün değişim değeri ile üretim sürecinde yaratılan metanın değişim değeri arasındaki farkı, artı değer olarak isimlendirmektedir.⁷⁶ Marx’a göre üretim sürecinde emek gücü dışında yer alan faktörler sadece sahip oldukları değişim değerini ürüne aktarabilirler yeni bir değişim değeri yaratmaları mümkün değildir.⁷⁷ Var olan ekonomik yapı içerisinde sermayenin sürekli olarak genişletilerek yeniden üretilmesi bir zorunluluk olduğundan, artı değerın çoğaltılması kilit bir önem taşımaktadır. Marx’a göre artı değeri çoğaltmanın birinci yolu çalışma sürelerinin uzatılmasıdır. Artı değeri çoğaltmanın ikinci yolu ise emeğin verimliliği arttırılarak, emeğin geçimlik tüketiminin üretimi için gerekli iş saatlerinin azaltılmasıdır.⁷⁸ Emeğin verimliliğinin artırılmasında ise makineleşme çeşitli biçimlerde büyük önem taşımaktadır.⁷⁹ Ancak işçinin makine ile ikame edilmesi beraberinde *işçilerin bir kısmını işsizliğe mahkum ederek, ücretlerin artmasını engelleyen bir ‘yedek sanayi ordusu’ oluşmasına* yol açmaktadır.⁸⁰ Bütün bunlarla birlikte Marx’a göre değişim değeri sadece emek gücü tarafından yaratılabildiği için makineleşme asıl olarak *kar oranında bir düşme eğilimi* yaratmaktadır. Yine Marx’a göre kar oranındaki düşme eğilimine rağmen, geçici dalgalanmalar ihmal edilirse, emeğin toplumsal verimliliği inanılmaz boyutlarda arttığı ve kapitalist üretim süreci aynı zamanda bir birikim süreci

⁷³ Kazgan, **a.g.e.**, s.294.

⁷⁴ Marx, **a.g.e.**, s.173.

⁷⁵ **Aynı**, s.195.

⁷⁶ **Aynı**, s.208.

⁷⁷ **Aynı**, ss.208-210.

⁷⁸ **Aynı**, ss. 305-306.

⁷⁹ **Aynı**, ss. 387-389.

⁸⁰ **Aynı**, ss. 430-432.

olduğu için, birikim mutlak olarak artmaktadır.⁸¹ Öyle ki, pazar koşulları ya da ödeme gücüyle desteklenen gereksinimler dikkate alınmaksızın, üretici güçler en son sınırına kadar faaliyete geçmektedir.⁸² Aşırı üretim ile kar oranlarının düşme eğilimi, Kara'nın da belirttiği üzere *üründen beklenen değişim değerinin elde edilememesine*⁸³ başka bir deyişle krize yol açmaktadır. Kriz koşulları içinde düşük kar oranları ile faaliyetlerini sürdüremeyen unsurların tasfiye olacağı açıktır. Bu durumun bir sonucu olarak, sermaye gittikçe daha az elde toplanmaya başlamakta banka sisteminin gelişmesi ve anonim şirketlerin ortaya çıkışı bu süreci daha da şiddetlendirmektedir. Kapitalist ekonomi büyüdükçe yedek sanayi ordusu büyümekte, emeğin pazarlık gücü azalmakta ve sefaleti artmaktadır.⁸⁴ Özetle Marx, kapitalist ekonomik modelin yapısal olarak kriz ve sefalet üretmekte olduğunu ileri sürmektedir.

İngiltere'deki gelişmeler ve Fransız Devrimi yükselen burjuvazinin ihtiyaçları bağlamında, siyasal yapının yeniden düzenlenmesini sağlamıştır. Bu yeniden düzenleme aristokratik bir niteliğe sahip merkezi kamu iktidarının güttüğü otoriter bir düzenin ve bu düzenden kaynaklanan eşitsizliklerin tasfiyesi edilmesi noktasında yoğunlaşmaktadır. Bütün bu gelişmelerle birlikte, özellikle yeni siyasal yapının merkezi bir önem attığı mülkiyet hakkı ve bu haktan kaynaklanan eşitsizlikler gerek siyasal gerek toplumsal yapı için ciddi bir gerilim kaynağı oluşturmuştur. Bu anlamda ekonomik olarak güçsüz politik çoğunluk ile ekonomik olarak güçlü azınlık arasındaki çelişki siyasal yapının şekillenişinin yeni dinamiğini oluşturmaktadır.⁸⁵

Sanayi Devrimi ile birlikte toplumun geniş kesimlerini oluşturan işçi sınıfının özellikle ekonomik kriz dönemlerinde ağırlaşan sefaleti, pek çok kanlı ayaklanmaya yol açmıştır.⁸⁶ Bu ayaklanmalarla varlığını güçlü bir şekilde hissettiren işçi hareketlerinin iki ana yönde evrimleştiği ileri sürülebilir. Bir kısmı, taşıdığı radikal eğilimlerin törpülenmesi ile mevcut siyasi yapı içerisine entegre olurken diğer kısmı mevcut siyasal yapıyı tamamen değiştirerek, yeni siyasal yapıların oluşmasına yol açmıştır. Örneğin

⁸¹ Karl Marx, **Kapital: Üçüncü Cilt**. Çev: Alaatin Bilgi (Dördüncü basım. Ankara: Sol Yayınları, 2003), ss.188-194.

⁸² Karl Marx **Artı Değer Teorileri: İkinci Cilt**. Çev: Yurdakul Fincancı (Ankara: Sol Yayınları, 1999), s.512.

⁸³ Kara, **a.g.e.**, s.73.

⁸⁴ Kazgan, **a.g.e.**, ss.321-323.

⁸⁵ Hamitoğulları, **a.g.e.**, ss.92-93.

⁸⁶ Cahit Talas, **Sosyal Politika** (Üçüncü basım. Ankara: Sevinç Matbaası, 1967), s.23.

İngiltere’de 1700’lü yıllarda zanaatçıların ve işçilerin kurduğu Yazışma Dernekleri (Corresponding Society), genel oy ekseninde bir Parlamento reformunu gerçekleştirmeye çalışmıştır.⁸⁷ Bu hareket şiddetle dağıtılmış, İngiliz işçi sınıfı genel oy için mücadelesini *Chartizm* hareketi içerisinde sürdürmüştür.⁸⁸ Daha sonraki gelişmeler İngiliz işçi sınıfının bir siyasal parti kurması ve İngiliz siyasi hayatında önemli bir yer elde etmesiyle sonuçlanmıştır.⁸⁹ Öte yandan Rusya’daki gelişmeler siyasal yapının tamamen değişmesi ve sosyalist bir düzenin kurulmasıyla sonuçlanmıştır.⁹⁰

3. İŞ HUKUKUNUN ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ

3.1. İlk Düzenlemeler

3.1.1. İngiltere’de

İlk İş Hukuku düzenlemeleri Sanayi Devriminin yaşandığı ilk ülke olan İngiltere’de ortaya çıkmıştır. İngiltere çok uzun bir dönem boyunca İş Hukuku düzenlemeleri için model ülke olmuş, diğer sanayileşen ülkeler İngiliz örneklerini izlemişlerdir. Bu bakımdan İngiliz İş Hukuku düzenlemelerinin büyük bir önemi bulunmaktadır

Robert Peel tarafından teklif edilen ve 1802 yılında İngiliz Parlamentosu tarafından kabul edilen, “Çırakların Sağlığı ve Ahlakı Yasası” (Healty and Morals of Apprentices Act) isimli Yasanın dünyadaki ilk iş hukuku düzenlemesi olduğu kabul edilmektedir.⁹¹ 1802 tarihli Yasanın, İngiliz Yoksul Yasalarında bir genişleme olarak değerlendirilebileceği ifade edilmektedir.⁹² Bu bağlamda İngiliz Yoksul Yasaları ile 1802 tarihli Yasa arasında bağlantı kurmanın dayanaklarından biri 1784 tarihinde Manchester sulh yargıçlarının, Yoksul Yasaları kapsamındaki çocukların günde on saatten fazla ve geceleri çalıştırılmalarını yasaklayan bir karardır.⁹³ Diğer dayanaklar 1802 tarihli Yasanın ortaya çıkış süreci ve içeriğidir. Yasa bir fabrikatör olan Robert Peel tarafından Parlamente’ye teklif edilmiş, geleneksel hayırseverlik anlayışının bir

⁸⁷ Edward Palmer Thompson, **İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu**. Çev: Uygur Kocabaşoğlu (İstanbul: Birikim Yayınları, 2004), s.49.

⁸⁸ Işıklı, **a.g.e.**, ss.141-142.

⁸⁹ Aynı, s.169.

⁹⁰ Server Tanilli, **Yüzyılların Gerçeği ve Mirası: Altıncı Cilt** (Üçüncü basım. İstanbul: Adam Yayınları, 1999), ss.155-157.

⁹¹ İhsan Erkul, **Sosyal Politika Dersleri** (İstanbul: Yörük Matbaası, 1983) ss.22-23; Erkul ve Karaca, **a.g.e.**, s.9; Altan **a.g.e.**, s.55.

⁹² B.L Hutchins-A. Harrison, **A History Of Factory Legislation** (Second Edition. London: P.S.King & Son, 1911), s.2.

⁹³ Aynı, s.9.

ifadesi olarak değerlendirilebilecek bir şekilde çok tartışmaya yol açmadan aynen kabul edilmiştir.⁹⁴ Yasanın içerdiği hayırseverlik düşüncesi, getirdiği düzenlemelerde de açıkça gözlenebilmektedir.⁹⁵

1802 tarihli Yasadan sonra 1819 yılında yine bir fabrika sahibi olan Robert Owen'ın girişimleriyle çocukların çalıştırılmaları ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. 1819 düzenlemesiyle bağlantılı olmak üzere 1825 ve 1831'de iki düzenleme daha yapılmıştır.⁹⁶ 1819 düzenlemesi ile çocukların işe kabul yaşı 9 olarak kabul edilmiş, 9-16 yaş arası çocukların yemek saatleri hariç olmak üzere günde 12 saatten fazla ve gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Uygulamanın denetimi için yargıçlar görevlendirilmiştir.⁹⁷ 1825 ve 1831 yılında yapılan düzenlemeler ile Cumartesi günleri için çalışma süresi 9 saate indirilmiş, 12 saatlik çalışma süresi sınırlaması 18 yaşın altındaki işçileri ve gece çalıştırma yasağı 21 yaşın altındaki işçileri kapsayacak şekilde genişletilmiştir. 1831 tarihli düzenleme teklif edildiğinde bahsi geçen düzenlemelerin tüm tekstil fabrikalarında uygulanması önerilmiş ancak bu öneri ret edilmiş ve sadece pamuklu mamul üreten fabrikalarda uygulanması kabul edilmiştir. Düzenlemelerin uygulamasının oldukça sorunlu olduğu hatta 1819 ve 1825 düzenlemelerinin hemen hiç uygulanmadıkları ifade edilmiştir.⁹⁸

1833 tarihinde bir Fabrika Yasası hazırlanmıştır.⁹⁹ Yasanın en önemli yönünün, uygulamanın denetimi için ilk kez devletten maaş alan iş müfettişlerinin meydana getirdiği bir denetim mekanizması öngörmesi olduğu ifade edilmektedir.¹⁰⁰ Ancak iş müfettişleri, 1833 tarihli Yasada fabrikalar için işgünü periyodunun sabah saat beş buçuktan akşam saat sekiz buçuğa kadar olmak üzere 15 saat olarak tanımlanmış olması nedeniyle, denetim yapmanın imkansız olduğunu İngiliz İşçileri Bakanlığına bildirmişlerdir.¹⁰¹

⁹⁴ Kenneth O. Walker, "The Classical Economist and The Factory Act", **The Journal of Economic History**. Cilt no 1, Sayı no 2: 168-77, (November 1941), s.173.

⁹⁵ Yasanın ayrıntılı bir betimlemesi için Bkz.; Hutchins- Harrison, **a.g.e.**, ss.15-16.

⁹⁶ Friedrich Engels, **İngiltere'de Emekçi Sınıfın Durumu**. Çev.: Yurdakul Fincancı (Ankara: Sol Yayınları, 1997), s.236.

⁹⁷ Hutchins- Harrison, **a.g.e.**, s.24; Talas, C., 1967, **a.g.e.**, s.120; Kessler, **a.g.e.**, s.37.

⁹⁸ Kessler, **a.g.e.**, s.37; Hutchins- Harrison, **a.g.e.**, ss. 31-33; Engels, **a.g.e.**, s.236.

⁹⁹ Engels, **a.g.e.**, ss.238-239; Birnie, **a.g.e.**, s.188; Hutchins- Harrison, **a.g.e.**, ss.40-42.

¹⁰⁰ Kessler, **a.g.e.**, s.38; Talas, C., 1967, **a.g.e.**, s.120; Erkul, **a.g.e.**, s.75; Birnie, **a.g.e.**, s.188.

¹⁰¹ Marx, K., 2000, **a.g.e.**, ss.271-274; Hutchins- Harrison, **a.g.e.**, s.75.

1842 yılında kadınların ve 10 yaşından küçük çocukların madenlerin yeraltı kısımlarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ancak bir denetim sistemi öngörülmemiş olması nedeniyle uygulanma oldukça yetersiz olmuştur.¹⁰² 1833 tarihli Yasanın ve sonraki ilgili düzenlemelerin fiilen uygulanmaz hale gelmesi nedeniyle, 1844 yılında tekstil fabrikalarının tümünde kadınların ve 18 yaşından küçük çocukların fiili çalışma süreleri günlük 12 saatle sınırlandırılmıştır.¹⁰³ Ancak çalışmaya kabul yaşı 8'e indirilmiştir.¹⁰⁴

1847 yılında çalışma süreleri 18 yaşından küçük çocuklar ve kadınlar için tüm tekstil fabrikalarında günlük 10 saatle sınırlandırılmıştır. İngiliz tekstil fabrikalarında çalışanların çoğunluğu kadın ve 18 yaşından küçük çocuklardan oluştuğu için düzenlemenin tüm çalışanlar yönünden bir sonuç doğurduğu ileri sürüldüğü görülmektedir.¹⁰⁵ Ancak dönemin iş müfettişleri tarafından hazırlanan raporlar bu iyimser yaklaşımlarla çelişmektedir. Zira 1833, 1844 ve 1847 tarihli düzenlemelerde yetişkin erkek işçilerin çalışma sürelerini sınırlanmadığı gibi, yasal iş günü olarak sabah saat beş buçuktan akşam saat sekiz buçuğa kadar olmak üzere 15 saat olarak tanımlanmış olduğundan ve vardiya sistemi adı altında öngörülen çalışma sistemi sınırlamaları etkisiz kıldığından hedeflenen uygulama gerçekleştirilememiştir.¹⁰⁶ İş müfettişi Leonard Horner raporunda çalışma saatlerine ilişkin bahsi geçen döneme ilişkin durumu; “...Yasanın uygulanması için yedi ayrı mahkemede açtığım on davada, sulh yargıçlarından ancak biri yasayı destekledi... genellikle fabrikada çalışma saati...13,5 saate... bazı durumlarda... 15 saate çıkmaktadır” şeklinde ifade etmiştir.¹⁰⁷

1850 yılında bahsi geçen sorun giderilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede kadınlar ve çocuklar için yasal iş günü, ara dinlenmeleri de dahil olmak üzere sabah saat altıdan akşam saat altıya ya da sabah saat yediden akşam saat yediye olmak üzere 12 saatle

¹⁰² Kessler, **a.g.e.**, s.44-45; Talas, C., 1967, **a.g.e.**, s.124; Birnie, **a.g.e.**, s.190.

¹⁰³ Marx, K., 2000,**a.g.e.**, ss.274-275; Engels, **a.g.e.**, ss.242-243; Hutchins- Harrison, **a.g.e.**, ss.68-69.

¹⁰⁴ Talas, C., 1967, **a.g.e.**, s.121; Marx, K., 2000, **a.g.e.**, s.275.

¹⁰⁵ Talas, C., 1967, **a.g.e.**, s.126; Kessler, **a.g.e.**, s.43.

¹⁰⁶ Marx, K., 2000,**a.g.e.**, s.278; Aynı görüş için Bkz; Hutchins- Harrison, **a.g.e.**, s.100.

¹⁰⁷ Leonard Horner, **Factories Reports of H.M. Inspectors for the half year ending 30th April, 1849** (London: 1849)'den akt. Marx, K., 2000, **a.g.e.**, s.282.

sınırlandırılmıştır.¹⁰⁸ 1850 tarihli düzenlemeyle İngiltere’de ilk kez “normal işgününün” yasalaştığı belirtilmiştir.¹⁰⁹

1856 yılında iş kazalarının önlenmesi ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Aynı düzenleme ile işverenler ile iş müfettişleri arasında bahsi geçen konu ile ilgili ihtilaflar için zorunlu hakem yolu öngörülmüştür. Bu usul fabrika sahipleri ile sıkı ilişkileri bulunan mühendislerin ve makine imalatçılarının hakem olarak seçilmesi nedeniyle eleştirilmiştir.¹¹⁰

1860 yılında kömür ve demir madenlerinde yapılan çalışmalar için bir denetim mekanizması kurulmuştur.¹¹¹ 1864 ilk kez işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin “ücret karşılığı işçi çalıştıran tüm işyerlerinde” geçerli düzenlemeler yapılmıştır.¹¹² 1867’de pek çok yeni endüstri dalında çalışanlar çalışma süresi, çalışmaya kabul yaşı, iş güvenliği ve eğitime ilişkin düzenlemeler yönünden 1833, 1844, 1850, 1853 ve 1856 tarihli düzenlemelerin kapsamına alınmıştır.¹¹³ Yine 1867’de 50’den az işçi çalıştıran ev endüstrilerinde çalışanların –ücretsiz çalışanlar da dahil olmak üzere- çalışma ilişkileri düzenlenmiştir. Düzenlemenin 1864 tarihli düzenlemeye göre ücretsiz çalışanları da kapsamına almış olması bakımından önem taşıdığı ifade edilmiştir. Yasanın çalışma ilişkilerinin düzenlenişine önemli bir esneklik getirdiği ve Yasanın uygulanmasında bu durumun pek çok soruna yol açtığı ifade edilmiştir.¹¹⁴

1878’de o tarihe kadar çıkarılmış olan çalışma ilişkilerini düzenleyen yasalar tek bir yasa altında toplanmıştır.¹¹⁵ Bu yasaya kadar olan dönem içinde pek çok farklı işyeri için öngörülmüş çalışma ilişkilerine ilişkin düzenlemelerin hem uygulama yönünden hem de denetim yönünden pek çok güçlük çıkardığı bilinmektedir. Ancak 1878 tarihli Yasa ile yapılan kodifikasyona göre bazı işyerleri için günlük 15 saatlik çalışma süresi

¹⁰⁸ Birnie, **a.g.e.**, s.189.

¹⁰⁹ Hutchins- Harrison, **a.g.e.**, s.107.

¹¹⁰ **Aynı**, ss.118-119.

¹¹¹ Talas, C., 1967, **a.g.e.**, s.124.

¹¹² Hutchins- Harrison, **a.g.e.**, s.155.

¹¹³ **Aynı**, ss.168-169.

¹¹⁴ **Aynı**, ss.169-171.

¹¹⁵ Talas, C., 1967, **a.g.e.**, s.124; Kessler, **a.g.e.**, s.46; Hutchins- Harrison, **a.g.e.**, s.182; Erkul, **a.g.e.**, s.85;

periyodu öngörölmüş ve böylece Yasanın uygulamasının denetimini imkansız hale getirildiğı gibi işyerleri arasında eşitsiz bir çalışma rejimi yaratılmıştır.¹¹⁶

1886'da dükkanlarda çalışan genç işçilerin haftalık çalışma süreleri 74 saatle sınırlandırılmıştır. Bu düzenleme ile ilk kez kol gücü ile çalışanların dışında kalan bir çalışan grubun (müstahdemlerin) çalışma ilişkilerine devlet tarafından müdahale edildiğı ifade edilmiştir.¹¹⁷

1909 yılında İngiltere'de ilk kez asgari ücret ile ilgili bir düzenleme yapılmıştır. Oldukça sınırlı bir alanda asgari ücret uygulaması öngörölmüş olmakla birlikte bu konuda İngiltere'de atılan ilk adımı oluşturması bakımından büyük önem taşıdığı ifade edilmiştir.¹¹⁸ Yasanın oluşum sürecinde Avustralya ve Yeni Zelanda'da asgari ücrete ilişkin düzenlemelerin yapılması büyük önem taşımış ve yasanın hazırlanmasında örnek teşkil etmiştir.¹¹⁹

3.1.2. Fransa'da

Fransa'daki ilk iş hukuku düzenlemesi 1813 yılında çıkarılan ve madenlerde 10 yaşından küçük çocukların çalışmasını yasaklayan bir maden ocakları zabıtası emirnamesidir.¹²⁰ 1814'de kilisenin etkisi ile Pazar günleri çalışma yasaklanmıştır.¹²¹ 1841'de fabrikalarda asgari işe kabul yaşı 8 olarak belirlenmiş, 16 yaşından küçüklerin sağlıklı olmayan, tehlikeli işlerde çalıştırılmaları yasaklanmış, 8–12 yaş arasındaki çocuk işçiler için çalışma süresi günlük 8 saat ve 12–16 yaş arası çocuk işçiler için günlük 12 saat olarak kabul edilmiş, hafta tatili uygulaması kararlaştırılmış ve basit bir teftiş mekanizması kurulmuştur. Düzenlemenin 1833 tarihli İngiliz düzenlemesinin kötü bir taklidi olduğu ve doğru dürüst uygulanmadığı ifade edilmektedir.¹²²

Fransa'da 1874'da çalışmaya kabul yaşı istisnai bazı işler için 10'a ve genel olarak 12'ye çıkarılmış, 12 yaşından küçük çalışanların çalışma süresi günlük 6 saatle ve diğer

¹¹⁶ Hutchins- Harrison, **a.g.e.**, s.178.

¹¹⁷ Kessler, **a.g.e.**, s.47.

¹¹⁸ Hutchins- Harrison, **a.g.e.**, ss., 267-268; Kessler, **a.g.e.**, s.50.

¹¹⁹ Hutchins- Harrison, ss. 259-267.

¹²⁰ Erkul, **a.g.e.**, s. 85; Kessler, **a.g.e.**, s.97; Birnie, **a.g.e.**, s.191.

¹²¹ Birnie, **a.g.e.**, s.191.

¹²² Erkul, **a.g.e.**, ss.85-86; Kessler, **a.g.e.**, s.98; Birnie, **a.g.e.**, s.191; Talas, C., 1967, **a.g.e.**, s.137.

işçiler için günlük 12 saatle sınırlandırılmış, 16 yaşından küçükler ile 21 yaşından küçük kadınların Pazar günleri ve geceleri çalıştırılmaları, 12 yaşından küçüklerin ve kadınların madenlerde çalıştırılmaları yasaklanmış ve devletten maaş alan iş müfettişleri atanmıştır.¹²³ 1885’de iş müfettişliği genel olarak ilk kez düzenlenmiştir.¹²⁴

1892’de 1874 tarihli düzenlemenin hükümleri kadın işçilere teşmil edilmiş, çalışmaya asgari kabul yaşı 13’e çıkarılmış, 13-16 yaş arası çocuk işçilerin çalışma süreleri günlük 10 saat ve 16-18 yaş arası genç işçilerin çalışma süresi günlük 11 saat olarak belirlenmiş ve son olarak bir günlük hafta tatili kabul edilmiştir.¹²⁵ 1893’de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda önemli düzenlemeler yapılmıştır.¹²⁶

1900 yılında bu tarihe kadar çıkarılan iş hukuku düzenlemeleri tek bir yasa içerisinde toplanmıştır.¹²⁷ Yine 1900’de kadınlar ve gençler için günlük çalışma süresi 10 saat olarak belirlenmiş, 1905’de madenlerde çalışma süresi günlük 8 saat olarak belirlenmiş, 1906’da bütün çalışanlar için hafta tatili kabul edilmiş, 1910’da kadınların gece çalıştırılmaları yasaklanmış, 1915’de tekstil işkolunda evlerinde çalışanlar için asgari ücretler belirlenmiş ve son olarak 1919’da 8 saatlik işgünü kabul edilmiştir.¹²⁸

3.1.3. İsviçre’de

İsviçre’de 1815’de Zürih ve Thurgau Kantonlarında 10 yaşından küçük çocukların çalıştırılmaları yasaklanmış ve geceleri ve Pazar günleri hariç olmak üzere günlük çalışma süreleri 12-14 saat olarak tespit edilmiştir.¹²⁹ 1837’de Zürih Kantonunda 12 yaşından küçüklerin fabrikalarda çalıştırılmaları, 15 yaşından küçüklerin gece çalıştırılmaları yasaklanmış ve 16 yaşından küçük çocukların günlük çalışma süresi 13 saatle sınırlandırılmıştır.¹³⁰ Glarus Kantonunda 1846’da 12 yaşından küçüklerin çalıştırılmaları yasaklanmış, günlük çalışma süresi gündüz için 13 saat ve gece için 11 saat olarak tespit edilmiş, Cumartesi günü akşam 19,00’dan Pazartesi günü sabah 6,00’a

¹²³ Erkul, **a.g.e.**, s. 86; Kessler, **a.g.e.**, s.99; Birnie, **a.g.e.**, ss.192-193; Talas, C., 1967, **a.g.e.**, s.138; Brizon, **a.g.e.**, s.500.

¹²⁴ Erkul, **a.g.e.**, s.86; Kessler, **a.g.e.**, s.99.

¹²⁵ Erkul, **a.g.e.**, ss.86-87; Kessler, **a.g.e.**, s.100; Birnie, **a.g.e.**, ss.193; Talas, C., 1967, **a.g.e.**, s.138.

¹²⁶ Kessler, **a.g.e.**, s.100; Brizon, **a.g.e.**, ss.501-502.

¹²⁷ Kessler, **a.g.e.**, s.100; Erkul, **a.g.e.**, s.87.

¹²⁸ Talas, C., 1967, **a.g.e.**, s. 141; Kessler, **a.g.e.**, ss.100-101.

¹²⁹ Talas, C., 1967, **a.g.e.**, s.132; Kessler, **a.g.e.**, s.90.

¹³⁰ Talas, C., 1967, **a.g.e.**, s.131.

kadar olan süre hafta tatili olarak kabul edilmiş ve 1856 yılında sadece iplik fabrikalarında uygulanmakta olan bahsi geçen hükümler tüm fabrikalara teşmil edilmiştir.¹³¹ Aynı Kantonda 1848’de yetişkin işçilerin günlük çalışma süresi günlük 14 saatle sınırlandırılmıştır.¹³² 1853 yılında St-Gall Kantonunda 13 yaşından küçüklerin çalıştırılmaları yasaklanmış ve 13-15 yaş arasındakiler için günlük çalışma süresi 12 saat olarak belirlenmiştir.¹³³ 1859 yılında Zürih Kantonunda ilk kez İsviçre sınırları içerisinde iş teftiş mekanizması kurulması öngörülmüştür.¹³⁴ 1864 yılında Glarus Kantonunda tüm fabrikalarda geçerli olmak üzere 12 saatlik iş günü kabul edilmiş, gece saat 20,00’den sabah saat 5,00’a kadar çalışma ve gebe kadınların doğumdan sonraki 6 hafta çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bu düzenleme ile ilk kez gerçek bir iş teftiş mekanizmasının da oluşturulduğu ifade edilmektedir.¹³⁵

1877 yılında İsviçre’de ilk kez konfederal düzeyde çalışma ilişkilerini düzenleyen bir Yasa çıkarılmıştır. 1874 yılında kabul edilen İsviçre Anayasasının 34. maddesine dayanılarak hazırlanan Yasa ile, fabrika tanımlanmış, fabrikalarda 14 yaşından küçüklerin çalıştırılmaları ve 18 yaşından küçüklerin Pazar günleri ve geceleri çalıştırılmaları, 14-16 yaş arasındaki çocuk işçilerin günlük çalışma süresi ara dinlenmeleri de dahil 11 saatten fazla olması yasaklanmış, kadın işçilere doğumdan sonra 8 hafta izin verilmesi ve gece çalıştırılmalarının yasaklanması kararlaştırılmış, 16 yaşından büyük işçilerin günlük çalışma süresi günlük 11 saat olarak belirlenmiş, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ve iş teftişine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.¹³⁶ 1917 yılında evlerinde çalışanların asgari ücretlerini belirlemiştir.¹³⁷ 1919 yılında haftalık çalışma süresi 48 saat olarak sınırlandırılmış, gece çalışması ve Pazar günü çalışma için resmi izin şartı getirilmiş, fazla çalışma için %25 oranında fazla ücret ödenmesi, 14 günlük deneme süresi ve iş sözleşmesinin feshi için 14 günlük bildirim öneli öngörülmüştür.¹³⁸

¹³¹ Kessler, **a.g.e.**, s.91.

¹³² Talas, C., 1967, **a.g.e.**, s.132.

¹³³ Aynı, s.131.

¹³⁴ Aynı, ss.131-132.

¹³⁵ Kessler, **a.g.e.**, ss.91-92; Talas, C., 1967, **a.g.e.**, s.133.

¹³⁶ Kessler, **a.g.e.**, ss.92-93; Talas, C., 1967, **a.g.e.**, s.134.

¹³⁷ Kessler, **a.g.e.**, ss.94-95.

¹³⁸ Aynı, s.93.

3.1.4. Almanya’da

Almanya’da ilk iş hukuku düzenlemesi 1839 tarihinde Prusya’da kabul edilen “Çocukları Koruma Yasası”dır. Yasa ile 9 yaşından küçük çocukların fabrikalarda ve maden ocaklarında çalıştırılması yasaklanmış ve 16 yaşından küçükler için günlük çalışma süresi 10 saatle sınırlandırılmıştır. Yasanın denetim için kolluğu görevlendirmiş olması nedeniyle uygulanamadığı ifade edilmiştir.¹³⁹ Yine Prusya’da 1853 tarihinde kabul edilen ikinci Çocukları Koruma Yasası ile 12 yaşından küçük çocukların fabrikalarda çalıştırılmaları yasaklanmış ve 12-14 yaş arası çocukların günlük çalışma süresi 6 saat olarak belirlenmiştir. Ancak bu Yasada ilkiyle aynı nedenlerden uygulanmamıştır.¹⁴⁰

Tüm Almanya’da geçerli olmak üzere çıkarılan ilk iş hukuku düzenlemesi 1869 tarihli Sanayi Yasasıdır. Yasa tamamen liberal bir felsefeye sahip olmakla birlikte, sendikaların kurulmasına, grev ve lokavt uygulamalarına olanak sağlayarak çalışma ilişkilerinin düzenlenişine yeni bir boyut kazandırmıştır.¹⁴¹ Ancak dönem itibariyle iş hukukunun temel konularını oluşturan çalışma sürelerinin sınırlandırılması, kadın emeğinin korunması ve hafta tatili konularında hiçbir düzenleme içermediği ve bu konuları sözleşme serbestisi içinde tarafların iradelerine bıraktığı ifade edilmiştir.¹⁴² Aynı Yasanın 107. maddesi ile işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin önlemler almak konusunda işverenler ilk kez sorumlu kılınmışlardır.¹⁴³ 1878’de zorunlu denetim mekanizması kurulmuş ve devletten maaş alan müfettişler görevlendirilmiş, yine aynı yıl ücretlerin aynı olarak ödenmesi yasaklanmıştır.¹⁴⁴ 1891 yılında çıkarılan ve 1869 “Sanayi Yasasını Değiştiren Yasa” ismini taşıyan bir Yasa ile liberal yaklaşım önemli ölçüde terk edilmiş ve en az 10 işçi çalıştıran fabrikalarda geçerli olmak üzere, işe kabul yaşı 13 olarak belirlenmiş, 13-14 yaş arası çalışan çocukların günlük iş süresi 7 saatle, 14-16 yaş arası çocukların çalışma süresi günlük 10 saatle sınırlandırılmış, 16 yaşından küçük çocuklarla kadınların gece çalışması yasaklanmış, fabrikalar dışında da bazı işyerleri için Pazar günü tatil olarak kabul edilmiş, ticarethanelerde Pazar günü ve

¹³⁹ Erkul, **a.g.e.**, s.81; Kessler, **a.g.e.**, ss.63-64; Birnie, **a.g.e.**, s.194.

¹⁴⁰ Erkul, **a.g.e.**, s., 81; Kessler, **a.g.e.**, s.,65; Birnie, **a.g.e.**, s.195.

¹⁴¹ Erkul, **a.g.e.**, ss., 81-82; Kessler, **a.g.e.**, ss.65-66.

¹⁴² Kessler, **a.g.e.**, s.68.

¹⁴³ Birnie, **a.g.e.**, ss.195-196.

¹⁴⁴ Erkul, **a.g.e.**, s. 83; Kessler, **a.g.e.**, s.72; Birnie, **a.g.e.**, s.196.

bayramlarda günlük 5 saatten fazla çalışma yasaklanmıştır.¹⁴⁵ Devam eden dönemde 1869 tarihli Yasaya dayanılarak çıkarılan tüzükler ile ağır ve tehlikeli işler de çalışma konusu düzenlenmiştir.¹⁴⁶ 1908 tarihinde çıkarılan “Sanayi Yasasını Değiştiren Yasa” ile günlük çalışma süresi kadın işçiler için 10 saate indirilmiş, 1911 tarihinde kabul edilen bir Yasa ile de evlerinde çalışanların çalışma ilişkileri düzenlenmiştir.¹⁴⁷

3.2. Kolektif Düzeyin Ortaya Çıkışı

İş hukukunun gelişiminde önemli bir aşamayı iş hukukunun kolektif bir düzey kazanması oluşturmaktadır.¹⁴⁸ İş hukukunun kolektif bir düzey kazanmasının işçi örgütlerinin kurulması, yasallık kazanması ve çalışma ilişkilerinin belirlenmesinde etkili bir yer edinmesiyle gerçekleştiği söylenebilir. Sanayi devriminin erken döneminde hakim paradigma olan liberal ekonomik, politik ve hukuksal yaklaşım, iş hukukunun kolektif bir düzey kazanmasını geciktirmiştir.

Sanayi devrimi döneminde işçilerin birlikte hareket etmesi önündeki engeller ilk kez, 1824 yılında İngiltere’de kaldırılmıştır. İşçilerin birleşmesinin yasaklarının kaldırılmasının ardından işçi kesimi yeni hak talepleriyle bir grev dalgası ortaya çıkarmıştır. Bu gelişme üzerine 1825’de sendikal hareketi önemli ölçüde sınırlayan düzenlemeler getirilmiştir.¹⁴⁹ 1824’de yapılan düzenlemede toplu sözleşme hakkı tanınmadığından, o dönem itibarıyla işçi örgütleri ile işverenler arasında imzalanan sözleşmelerin “Centilmenlik Anlaşması” niteliğinde olduğu belirtilmektedir.¹⁵⁰ 1825 düzenlemesinin etkilerine rağmen İngiltere’de sendikacılık hızla gelişip güçlenmiştir. İngiltere’de sendikacılığın ilk döneminde Robert Owen’in fikirleri, pratikte başarısız olmasına rağmen büyük bir etkiye sahip olmuştur.¹⁵¹ İngiltere’de 1868 yılında, 118.000 işçiyi temsil eden 34 sendika temsilcisi bir üst kuruluş oluşturulması konusunda anlaşmış, bunun üzerine günümüzde de varlığını sürdüren, Sendikalar Kongresi (Trade

¹⁴⁵ Erkul, **a.g.e.**, ss.83-84; Kessler, **a.g.e.**, ss.75-76; Birnie, **a.g.e.**, s.197.

¹⁴⁶ Kessler, **a.g.e.**, s.76.

¹⁴⁷ Aynı, ss.77-79.

¹⁴⁸ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri** (On sekizinci basım. İstanbul: Beta Yayınları, 2005), s.23.

¹⁴⁹ Aysen Tokol, **Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Sendikal Hareket** (İkinci basım. Bursa: VİPAŞ, 2000), s. 86; M. Refik Korkusuz, **Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri** (İzmir: Birleşik Matbaacılık, 2003), s.305; Demircioğlu, **a.g.e.**, s. 64.

¹⁵⁰ Demircioğlu, **a.g.e.**, s.64.

¹⁵¹ Işıklı, **a.g.e.**, s.140.

Union Congress/TUC) kurulmuştur.¹⁵² 1871 yılında ise sendikacılık önündeki tüm engelleri ortadan kaldıran, Sendikalar Yasası (Trade Union Act) kabul edilmiştir. 1875 ve 1876 yılında kabul edilen iki yasa ile de sendika fonlarının korunması, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi ve grev konularında düzenlemeler yapılmıştır.¹⁵³ İngiliz sendikacılık tarihinde dönüm noktalarından birini de 1906 yılında İşçi Partisinin kurulması oluşturmaktadır.¹⁵⁴ 1915 yılında 1. Dünya Savaşı koşulları içinde çıkarılan Cephane Yasası (The Munitions Act) ile grevlere önemli ölçüde sınırlamalar getirmiştir. Yine bu dönemde işçi-işveren kesimlerce benimsenen ve ortak danışma sistemi kuran düzenlemeler yapılmıştır.¹⁵⁵

ABD’de sendikacılık tarihinde önem taşıyan gelişmelerden biri 1842 yılında Massachutsests Yüksek Mahkemesinin verdiği ve işçilerin birleşmesinin suç oluşturmadığını tespit eden ve grev hakkını tanıyan bir karardır. Bu kararın emsal oluşturduğu ve sendikacılığın gelişmesine önemli katkılar sağladığı ifade edilmektedir.¹⁵⁶ ABD’de ilk ulusal sendika 1850 yılında ve ilk ulusal federasyon olan, Amerika İşçi Federasyonu (American Fedaration of Labor/ALF) 1886 yılında kurulmuştur.¹⁵⁷ 1869 yılında kurulan ve özellikle niteliksiz işçilerin örgütlenmesini hedefleyen, İşçi Şövalyeleri (Knight of Labor) de ABD sendika hareketi üzerinde önemli etkiler bırakmış bir örgüttür.¹⁵⁸ ABD’de 1890 yılında kabul edilen ve tekerci eğilimleri önlemeyi amaçlayan, Sherman Yasası (Sherman Act) sendikacılığa önemli bir darbe vurmuş ve sendikaların faaliyetlerini önemli ölçüde sınırlamıştır. Ancak 1914 yılında çıkarılan, Clayton Yasası (Clayton Act) ile sendikaların tekelleşmeye karşı yasalara tabi olmadığı kararlaştırılmıştır.¹⁵⁹ 1. Dünya Savaşı döneminde ortaya çıkan emek kıtlığı, artan sanayi ürünü talebinin işçi ücretlerini yükseltmesi ve sendikaların savaş politikalarını desteklemeleri gibi faktörlerin sendikalara ilişkin tutumların yumuşamasında etkisi olduğu bilinmektedir.¹⁶⁰

¹⁵² Demircioğlu , **a.g.e.**, s.66; Tokol, **a.g.e.**, s.88; Korkusuz, **a.g.e.**, s.307.

¹⁵³ Demircioğlu , **a.g.e.**, s.66.

¹⁵⁴ Işıklı, **a.g.e.**, s.173; Demircioğlu , **a.g.e.**, s.67; Tokol, **a.g.e.**, s.90; Korkusuz, **a.g.e.**, s.307.

¹⁵⁵ Demircioğlu , **a.g.e.**, s.67.

¹⁵⁶ **Aynı**, s.29.

¹⁵⁷ **Aynı**, s.31.

¹⁵⁸ Korkusuz, **a.g.e.**, s.141.

¹⁵⁹ Demircioğlu , **a.g.e.**, ss.42-43.

¹⁶⁰ **Aynı**, s.38

Almanya’da 1861 yılında Saksonya’da ve 1869 yılında Kuzey Alman Federasyonunda sendika kurma önündeki engeller kaldırılmış ve yine 1869 yılında Alman İşçileri Genel Kongresi toplanmıştır.¹⁶¹ Almanya’da ilk toplu sözleşme 1873 yılında basım endüstrisinde yapılmıştır.¹⁶² 1878 yılında Bismarck tarafından çıkarılan ve 12 yıl kesintisiz yürürlükte kalan Sosyalizm Yasası sendikacılığa ağır bir darbe vurmuş, pek çok sendika kapatılmış ve grevler şiddetli bir şekilde bastırılmıştır.¹⁶³ Sosyalizm Yasasının yürürlükten kalkması üzerine Almanya’da sendikacılık yeniden güç kazanmaya başlamıştır. 1900 yılında Almanya’da Hristiyan Sendikalar Konfederasyonu ve 1904 yılında Alman İşveren Sendikaları Konfederasyonu kurulmuştur.¹⁶⁴ Alman İşveren Sendikaları Konfederasyonu dünyada kurulan ilk işveren konfederasyonudur.

1. Dünya Savaşı döneminde Alman işçi sendikaları hükümeti destekleme ve bu çerçevede grev yapmama kararı alması üzerine Alman hükümeti, işçi sendikalarını ilk kez işçilerin yetkili temsilcisi olarak kabul etmiş ve sendikalara ilişkin hükümet yaklaşımında önemli bir yumuşama yaşanmıştır.¹⁶⁵ Nitekim 1916 yılında çıkarılan Savaş Hizmetleri Yasası ile kurulan uzlaştırma komisyonlarında sendika temsilcilerine yer verilmesi öngörülmüştür. Uzlaştırma komisyonları ücretlere ve çalışma koşullarına ilişkin ihtilafların çözülmesiyle görevli kuruluşlardır.¹⁶⁶

İsveç’te ilk işçi sendikasının 1846 yılında kurulduğu, 1880’lü yılların ortalarında Sosyalist Demokrat Partinin kurulduğu ve partinin aynı zamanda bir sendika merkezi olarak faaliyet gösterdiği bilinmektedir.¹⁶⁷ İsveç sendikacılık tarihinde büyük önem taşıyan iki gelişme 1898 tarihinde İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) ile 1902 yılında İsveç İşveren Sendikaları Konfederasyonun (SAF) kurulmasıdır. Her iki konfederasyon günümüzde de varlığını sürdürmekte olup, İsveç endüstri ilişkileri sisteminin iki temel örgütü durumundadırlar. LO ile SAF 1906 yılında bazı ilkesel konularda bir anlaşma imzalamışlar ancak anlaşma daha sonra işveren kesimince tanınmamıştır.¹⁶⁸

¹⁶¹ Demircioğlu , **a.g.e.**, s.92.

¹⁶² Tokol, **a.g.e.**, s.5.

¹⁶³ Aynı, ss.3-4.

¹⁶⁴ Korkusuz, **a.g.e.**, s.197; Tokol, **a.g.e.**, s.5.

¹⁶⁵ Demircioğlu , **a.g.e.**, ss.96-97.

¹⁶⁶ Korkusuz, **a.g.e.**, s.198.

¹⁶⁷ Korkusuz, **a.g.e.**, s.343; Tokol, **a.g.e.**, s.251.

¹⁶⁸ Tokol, **a.g.e.**, ss.251-252.

Fransa'da 1789 Devriminin de güçlü etkisi nedeniyle sendikaların yasallaşması görece geç olmuştur. 1864 yılında işçilerin birleşmesinin suç sayılmaktan çıkarılması ve bireysel bir bağlamda ifade edilmiş olsa da grev hakkının tanınmasının bu anlamda atılan ilk adımlar olduğu bilinmektedir. Bu yumuşama dönemi beraberinde büyük bir grev dalgası getirmiştir.¹⁶⁹ 1884'de sendikaların önceden izin alınmaksızın kurulması, sendikaların çokluğu ilkesi ve sendikaların devlet karşısında bağımsız olmaları kabul edilmiştir. 1892'de iş uyuşmazlıklarının çözümünde uzlaştırma ve hakem kurulları kurulması öngörülmüştür.¹⁷⁰ 1886 yılında Paris'te kurulan Emek Borsası isimli örgütün yeni dönemin ilk önemli işçi örgütü olduğu ifade edilmektedir. 1895 yılında kurulan bir diğer önemli işçi örgütü ise Genel İş Konfederasyonudur. İki örgüt 1902 yılında Genel İş Konfederasyonunun çatısı altında birleşmişlerdir. 1. Dünya Savaşı döneminde işçi sendikalarının devletin yanında yer alarak savaş politikalarını destekledikleri bilinmektedir. Bu tutum sendikal hareket içerisinde önemli tartışmaları da beraberinde getirmiş ve Genel İş Konfederasyonunun bölünmesine yol açmıştır. 1919 yılında kurulan Fransız Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu da önemli bir işçi örgütüdür.¹⁷¹

İtalya'da sanayileşmenin geç gelişiminin bir sonucu olarak sendikaların kuruluşu da görece geç bir tarihte olmuştur. Başlangıçta işçi örgütlerinin kurulmasının şiddetle yasaklandığı İtalya'da 1899 yılında çıkarılan Zanardelli Yasası ile yasaklar kaldırılmış, grev hakkı dahi tanınmıştır. Ülkede sosyalist hareketin de etkisiyle 1891 yılında kurulan İş Odaları ilk işçi örgütüdür. 1906 yılında kurulan Genel İş Konfederasyonu ile 1917 yılında kurulan İtalyan Hristiyan İşçi Konfederasyonu iki önemli işçi örgütüdür.¹⁷²

3.3. Uluslararasılaşma Aşaması

İş hukukunun gelişiminde önemli bir evreyi de uluslararası bir boyut kazanma oluşturmaktadır. İş hukukunun uluslar arası bir boyut kazanmasında en önemli faktörün, iş hukuku uygulamalarının ortaya çıktığı ve geliştiği ülkeler aleyhine olacak şekilde üretimin ekonomik maliyeti yönünden, iş hukuku uygulamaları bulunmayan ya da

¹⁶⁹ Demircioğlu , **a.g.e.**, s.188; Tokol, **a.g.e.**, s.202.

¹⁷⁰ Demircioğlu , **a.g.e.**, s.189; Tokol, **a.g.e.**, ss.203-204.

¹⁷¹ Demircioğlu , **a.g.e.**, ss.191-193; Tokol, **a.g.e.**, ss.204-206.

¹⁷² Demircioğlu , **a.g.e.**, ss.222-224; Tokol, **a.g.e.**, ss.162-164

görelî olarak az gelişmiş bulunan ülkelerle eşitsiz bir rekabet durumunun ortaya çıkmasına ilişkin kaygılar olduğu ifade edilmektedir.¹⁷³

Uluslararası düzeyde ilk iş hukuku düzenlemelerine ilişkin girişimlerin, hümanist bir çizgide hareket eden bireysel çabalardan oluştuğu görülmektedir. Robert Owen 1818 yılında Aix La Chapel’de toplanan ve Avrupa’nın Sanayi Devrimini yaşayan ülkelerinin oluşturduğu Kutsal İttifak Kongresine çalışma koşullarının işçiler lehine düzeltilmesini sağlayacak uluslararası bir kuruluşun oluşturulmasını önermiştir. Fransız bir sanayici olan Daniel Lengrand 1835-1853 yılları arasında Alman, Fransız ve Rus devletlerine çeşitli yollarla başvurarak uluslararası bir çalışma mevzuatının oluşturulmasını talep etmiştir. Bu girişimlerin başarısızlıkla sonuçlandığı ifade edilmektedir.¹⁷⁴ Uluslararası düzeyde iş hukuku düzenlemeleri yapılmasına ilişkin girişimlerden ikincisi sosyalist siyasetçilerden gelmiştir. 1864 yılında İngiltere’de kurulan ve Karl Marx’ında yöneticilerinden olduğu Uluslararası İşçi Birliği ya da yaygın olarak bilinen ismiyle 1. Enternasyonal bu yönde gelişen hareketlerin çekirdeğini oluşturmaktadır. 1. Enternasyonalin ayrıca ilk uluslararası işçi örgütü olduğu da ifade edilmektedir.¹⁷⁵ Ancak 1. Enternasyonal iş hukuku bağlamında değerlendirilebilecek hiçbir faaliyette bulunmamıştır.¹⁷⁶ Öte yandan 1889’da Fransa’da kurulan 2. Enternasyonal’in politik örgütsel yapısını korumakla birlikte uluslararası düzeyde 8 saatlik işgününün yasalaşması için 1 Mayıs gününü kutlama ve mücadele günü olarak ilan etmesi dikkat çekmektedir.¹⁷⁷ Sosyalist siyasetçilerin ilk önerilerinin uluslararası düzeyde iş hukukunun gelişimi bakımından büyük bir etki yaratmadığı, Enternasyonal örgütlerinin genellikle iç çekişmeler nedeniyle başarısız bir şekilde dağıldığı bilinmektedir. Uluslararası düzeyde iş hukuku düzenlemeleri yapılması yönünde etkisi olan girişimlerden biri de işçi sendikalarından gelmiştir. 1902 yılında çeşitli Avrupa ülkelerinden işçi sendikaları delegeleri tarafından Stuttgart’ta kurulan Milletlerarası Sekreterlik, iş hukuku normları konusunda işçiler arasında bir anlaşmanın sağlanması konusunda önem taşımaktadır.¹⁷⁸

¹⁷³ Talas, C., 1967, **a.g.e.**, s.49; Erkul, **a.g.e.**, ss.91-92; Kessler, **a.g.e.**, s.137; Birnie, **a.g.e.**, s.197.

¹⁷⁴ Talas, C., 1967, **a.g.e.**, s.52; Erkul, **a.g.e.**, s.94; Birnie, **a.g.e.**, s.198.

¹⁷⁵ Kamil Turan, **Milletlerarası Sendikal Hareketler** (Ankara: Kalite Matbaası, 1979), s.41.

¹⁷⁶ Kessler, **a.g.e.**, s.135.

¹⁷⁷ Kessler, **a.g.e.**, s.136; Turan, **a.g.e.**, ss.55-57.

¹⁷⁸ Turan, **a.g.e.**, ss.73.

Devletlerin uluslararası düzeyde iş hukuku düzenlemelerini ele almaları, farklı ülkelerce düzenlenen çeşitli kongreler yoluyla gerçekleşmiştir. Bu Kongrelerden önemlileri 1856 yılında Brüksel’de, 1857 yılında Frankfurt’ta, 1866 yılında Cenevre’de, 1872 yılında Eisenach’da, 1890’da Berlin’de yapılmıştır.¹⁷⁹ Berlin’de yapılan kongrenin katılımcı ülke sayısının fazlalığı bakımından dikkat çekici olduğu ancak gerek yetersiz ön hazırlıklar gerek katılımcı ülkelerin konuya mesafeli yaklaşımları ve kongre kararlarını bağlayıcı hale getirecek yöntemlerin kabul edilmeyişi nedenleriyle başarısız olduğu ifade edilmektedir.¹⁸⁰ 1897 yılında Zürih’de toplanan ve 16 ülkenin temsilcilerinin atıldığı bir kongrede uluslararası bir çalışma örgütünün kurulması kararlaştırılmış, 1900 yılında bu çerçevede faaliyet gösterecek İşçilerin Milletlerarası Himayesi Derneği/Kongresi Fransa’da kurulmuş, bu örgüt 1901 yılında icrai faaliyetleri için Milletlerarası Çalışma Ofisi isimli bir örgüt kurmuştur. Milletlerarası Çalışma Ofisi 1906 yılında Bern’de düzenlediği bir toplantıda kadınların gece çalıştırılmasını ve kibrit üretiminde beyaz fosfor kullanılmasını yasaklayan iki uluslararası sözleşme imzalanmasını sağlamıştır. Bahsi geçen iki sözleşme dünyada uluslararası düzeyde yapılan ilk iş hukuku düzenlemeleridir.¹⁸¹ Milletlerarası Çalışma Ofisinin faaliyetleri 1. Dünya Savaşının başlaması üzerine sona ermiştir.

İş hukukunun uluslararası bir boyut kazanmasında önemli en önemli gelişme 1. Dünya Savaşının sona ermesi üzerine imzalanan Versailles Anlaşmasının 13. Kısmı ile Milletlerarası Çalışma Teşkilatı isimli uluslararası örgütün kurulmasıdır.¹⁸² Milletlerarası Çalışma Teşkilatı 1919’dan 2. Dünya Savaşının başladığı 1939 yılına kadar 25 tane konferans düzenlemiş, 66 tane de sözleşme hazırlamıştır.¹⁸³ Milletlerarası Çalışma Teşkilatı 2. Dünya Savaşının başlaması üzerine çalışmalarını dondurmış ve savaş koşullarında önemli bir varlık gösterememiştir.

¹⁷⁹ Erkul, **a.g.e.**, ss.102-103.

¹⁸⁰ Talas, C., 1967, **a.g.e.**, ss.55-56; Erkul, **a.g.e.**, 102.

¹⁸¹ Talas, C., 1967, **a.g.e.**, ss.56-57; Erkul, **a.g.e.**, ss.103-104; Kessler, **a.g.e.**, ss.138-139; Hutchins-Harrison, **a.g.e.**, s.271.

¹⁸² Talas, C., 1967, **a.g.e.**, s.60; Erkul, **a.g.e.**, s.107; Kessler, **a.g.e.**, ss.139-140.

¹⁸³ Birnie, **a.g.e.**, s.199.

3.4. 1929 Ekonomik Krizi ve İş Hukuku Üzerine Etkileri

3.4.1. 1929 Ekonomik Krizi Üzerine

Ekonomik krizler, var olan ekonomik modelin ve ekonomik model içerisinde önemli bir yeri bulunan çalışma ilişkilerinin sorgulanmasında ve yeni modeller geliştirilmesinde önemli bir işleve sahiptir. 1929 Krizi, ulaştığı boyutlar, yoğunluğu ve süresi bakımlarından önceki ekonomik krizlerden büyük farklılıklar göstermektedir.¹⁸⁴ Bu bakımlardan 1929 krizinin yapısal bir kriz olarak tanımlandığı görülmektedir.¹⁸⁵

1929 Krizine giden yolda, ekonomik yapıda dikkati çeken gelişmelerden ilki, işletmelerin gittikçe büyümesi ve birleşmesi sonucunda rekabet koşullarının önemli ölçüde ortadan kalkmasıdır.¹⁸⁶ İşgücü piyasaları bakımından da, sendikacılığın gelişmesinin ve yaygınlaşmasının bir sonucu olarak işçiler lehine olacak şekilde tam rekabetin gerilemeye başladığı görülmektedir.¹⁸⁷ Krize giden yolda ele alınabilecek bir diğer gelişme, *Fordizm* olarak isimlendirilen ve otomobil üretiminde kullanılan yeni tip bir üretim örgütlenmesinin ortaya çıkışıdır.¹⁸⁸ Otomobil üretiminde ortaya çıkan genişlemenin, petrol, demir, çelik, kauçuk üretimiyle yol yapımını tetiklediği, hatta dünya ekonomisini etkileyecek bir boyut kazandığı ifade edilmektedir.¹⁸⁹ Fordizmin üretim organizasyonuna getirdiği ve başarılı bir şekilde uyguladığı yenilik, değiştirilebilir parçalar ve hareketli (kayan) bir montaj hattı kullanılmasıdır.¹⁹⁰ Üretim böylece standart parçaların birleştirilmesine indirgenmiş, büyük bir emek ve zaman tasarrufu sağlanmış, böylece hem görülmemiş bir verimlilik artışı sağlanmış hem de otomobil gibi oldukça karmaşık bir aracın üretiminde dahi nitelikli işgücüne olan ihtiyaç önemli ölçüde azaltılmıştır. Ancak işçilerin mekanik otomatlara dönüştüğü bu sistem işçi devir hızını 1913 yılında %400'e ulaştırmıştır.¹⁹¹ Bu sorunun çözümü için 1914 yılından itibaren Ford fabrikalarında sendikalar sokulmamasına rağmen yüksek

¹⁸⁴ Jaques Gouverneur, **Kapitalist Ekonominin Temelleri**. Çev.: Fikret Başkaya (Ankara:İmge Kitapevi Yayınları, 1997), ss.244-245; Özcan, **a.g.e.**, ss.81-82.

¹⁸⁵ Gouverneur, **a.g.e.**, s.244. ; Hamitoğulları, **a.g.e.**, s.271

¹⁸⁶ Sinan Sönmez, **Dünya Ekonomisinde Dönüşüm**, (İkinci basım. Ankara: İmge Kitapevi Yayınları, 2005), ss.,38-39. Kuyucuklu, **a.g.e.**, ss.262-263.; Hamitoğulları, **a.g.e.**, ss.212-218.

¹⁸⁷ Hamitoğulları, **a.g.e.**, s.,287.

¹⁸⁸ Chris Freeman ve Luc Soete, **Yenilik İktisadı**. Çeviren: Ergun Türkcan (İkinci basım. Ankara:TÜBİTAK Yayınları, 2003) s.166.

¹⁸⁹ Kara, **a.g.e.**, s.78.

¹⁹⁰ Freeman ve Soete; **a.g.e.**, s.167.

¹⁹¹ Aynı, ss.167-170.

ücret ve 8 saatlik iş günü uygulanmaya başlanmıştır.¹⁹² Yüksek ücret uygulamasının ve çalışma sürelerinin kısaltılmasının Ford otomobil fabrikalarının karları üzerinde olumsuz bir etki yaratmadığı da bilinmektedir. Tüm bahsi geçen verilerle birlikte Fordizmin gerek üretim gerek tüketim için getirdiği yeniliklerin yeni bir üretim organizasyonu olmanın ötesinde, yeni bir bölüşüm ilişkisini gerektiren bir sermaye birikim rejimine yol açtığı ifade edilmiştir.¹⁹³

Amerika Birleşik Devletlerinden başlayarak, tüm dünya ekonomisinin 1922 yılından 1929 yılına kadar devam eden bir genişleme evresine girdiği bilinmektedir.¹⁹⁴ Savaş sonrası evrenin kriz aşaması genellikle Ekim 1929'da gerçekleşen Wall Street'in iflası ile başlatılmaktadır. Ekonomik genişlemenin yarattığı bir spekülasyon baskının borsada işlem gören kağıtların değerini, reel karşılıklarının fazlasıyla üzerinde şişirdiği ve sistemin bu nedenle çöktüğü bu bağlamda ifade edilmektedir.¹⁹⁵ Ancak Amerika Birleşik Devletlerinde 1929 yılının ikinci yarısında ve borsa krizinden önce otomotiv sektörünün kar oranları düşmeye başlamış¹⁹⁶, inşaat sektöründe büyük bir durgunluk yaşanmıştır.¹⁹⁷ Bu bakımdan Wall Street'in iflasının, sadece krizi açığa çıkaran gelişme niteliğinde olduğu ifade edilmektedir.¹⁹⁸

1929 Krizi ile ilgili olarak, tekelleşmenin yarattığı pazar sorunlarına işaret edilmiştir. Tekelleşme ile koşut gelişen sermayenin teknik bileşimindeki yükselme bir başka deyişle makineler gibi değişmez sermayeye yatırılan sermaye miktarının oransal olarak ücretler gibi değişir sermayeye yatırılan sermaye miktarını aşması şeklinde gerçekleşen eğilim, üretimi ve istihdamı sınırlar bir nitelik kazanmıştır. Kısıtlı ekonomik ve sosyal tabanın genişletilebilmesi için yapay bir uyarıcı olarak kredi mekanizmaları yaygınlaştırılmış, kredilerin lüks tüketime yönelmesi ekonomik yapıya geçici bir canlanma getirmiştir. Ancak 1929 yılına varıldığında sermaye birikim rejiminin

¹⁹² Kara, **a.g.e.**, s.78; Freeman ve Soete; **a.g.e.**, s.170.

¹⁹³ Coşkun Adalı, **Günümüz Kapitalizmi ve Devleti Üzerine**, (İstanbul: Sarmal Yayınevi, 1997), ss.40-46.

¹⁹⁴ Michael Stewart, **Keynes Devrimi**, Çeviren: Asım Baltacıgil (İstanbul: Minnetoğlu Yayınları,1980), s.55; Nere, **a.g.e.**, s.55; Kara, **a.g.e.**, s.78; Kuyucuklu, **a.g.e.**, ss.290-291; Hamitoğulları, **a.g.e.**, s.248.

¹⁹⁵ Nere, **a.g.e.**, ss.58-60; Stewart, **a.g.e.**, ss.56-57; Hamitoğulları, **a.g.e.**, s.253.

¹⁹⁶ Beaud, **a.g.e.**, ss.204-204.

¹⁹⁷ Stewart, **a.g.e.**, s.57.

¹⁹⁸ Kara, **a.g.e.**, s.81.

dayandığı tabanın kırılmalığı ortaya çıkmıştır.¹⁹⁹ Kara'nın da belirttiğı gibi; "...1929 Krizi, üretimin ve pazarların paralel olmayan gelişme eğilimini içeren bu birikim rejiminin bir sona dayandığını göstermiş oluyordu."²⁰⁰

Kriz beraberinde çok büyük çaplı bir iflas ve işsizlik dalgası getirmiştir. Öyle ki; Amerika Birleşik Devletlerinde 1926 yılı 100 olarak alındığında, 1932 yılında toptan fiyatlar 64.8'e, çalışan sayısı 60.1'e ve ücretler 41.6'ya gerilemiştir.²⁰¹ Almanya'da 1929 yılı 100 olarak alındığında, toplam endüstriyel üretim 60'a, çalışan sayısı 55.3'e gerilemiştir.²⁰² İngiltere'de 1931 yılında işsiz sayısı 2.7 milyona ulaşmıştır.²⁰³ Fransa'nın da 1929 sonrasında ağır bir işsizlik sorunuyla karşı karşıya geldiğı ifade edilmiştir. Fransa'da 1930 yılı itibariyle yardım gören işsiz sayısı 1.700 iken bu sayı 1935'de 426.500'e ulaşmıştır. Yine Fransa'da 1930 yılı 100 olarak alındığında, 1935 yılında saat ücretleri 93,1'e, çalışma saatleri sayısı 70'e, ücretlerin nominal tutarı 65,3'e ve ücretlerin reel tutarı 81,9'a gerilemiştir.²⁰⁴

Dönemin hakim ekonomik yaklaşımı olan liberal ekonomik yaklaşımın ekonomik krize yaklaşımı, tam rekabeti engelleyen bir takım dışsal faktörlerin etkisi çerçevesinde şekillenmiştir. Bu bağlamda örneğın 1920'li yılların önde gelen iktisatçılarından Pigou, istihdam seviyesinin düşüklüğünü bir başka deyişle kitlesel işsizliğı sendikaların varlığına ve ücretlerin yüksekliğine bağlarken, Robbins tüketicilerin satın alma gücünü korumak için ücretlerin indirilmemesini şiddetle eleştirmiştir.²⁰⁵ Hakim ekonomik yaklaşımla da birleşmek üzere İngiltere'de 1920'li yıllar sendikacılığın ve toplu iş uyuşmazlıklarında grev uygulamalarının sınırlandırıldığı bir dönem olmuştur.²⁰⁶ Ancak krizin bütün şiddetiyle ve ağırlaşarak devam ettiğı de bilinmektedir.

Kapitalist ekonominin temel sorunlarını, efektif talep yetersizliğı ekseninde ve bu bakımdan geleneksel ekonomik yaklaşımdan radikal bir kopuşla açıklamaya çalışan

¹⁹⁹ Sönmez, **a.g.e.**, s.66.

²⁰⁰ Kara, **a.g.e.**, s.81.

²⁰¹ Kuyucuklu, **a.g.e.**, s.299.

²⁰² Aynı, s.318.

²⁰³ Hamitoğulları, **a.g.e.**, ss.253.

²⁰⁴ Nere, **a.g.e.**, s.148.

²⁰⁵ Stewart, **a.g.e.**, s.68.

²⁰⁶ Beaud, **a.g.e.**, ss.209-210.

J.M. Keynes'in özel bir önemi bulunmaktadır.²⁰⁷ 1920'li yılların İngiltere'sinde çok önemli boyutlara ulaşan işsizlik sorunun da etkisiyle istihdam ve ücretler konusu Keynes'in çalışmalarında merkezi bir role sahiptir.²⁰⁸ Keynes hakim yaklaşımın tam aksine olacak şekilde ücretlerin düşürülmesinin istihdam üzerindeki etkisinin olumsuz olacağını ve ücretlerin düşürülmesinin ancak istihdam artışıyla sağlanabileceğini ileri sürmüştür. Keynes'e göre ücretlerin düşürülmesi, ücretlerin nominal değerini etkilerken, ücretlerin reel değeri üzerinde bir etki yaratmamaktadır. Zira ücretlerin düşürülmesi tüketim talebini azaltacağından talebi artırmak için ortaya çıkacak fiyat indirimleri ücretlerin reel değerinin korunmasına yol açacaktır. Bu durumda da istihdam seviyesinde bir değişiklik meydana gelmeyecektir. Keynes'e göre ücretlerin reel değerinin düşürülebilmesi için, istihdam seviyesinin yükseltilmesi gerekmektedir. Keynes'in bahsi geçen çıkarsamayı liberal ekonomik yaklaşımın *azalan verimler yasasından*²⁰⁹ temellendirdiği ifade edilmiştir.²¹⁰ Son tahlilde Keynes'in istihdamı artırarak azalan verimler yasası gereğince görelî olarak reel ücretlerin düşürülmesini hedeflemesinin kriz koşullarındaki bir ekonomik yapıda yeniden canlanma evresine geçişi bir başka deyişle kar oranlarını yükseltmeye yöneldiği söylenebilir.

Keynes'in çalışmalarının merkezinde yer alan bir diğer önemli konu istihdam düzeyiyle de ilişkili olarak efektif talep yetersizliğinin nasıl çözüleceğidir.²¹¹ Keynes öncesi geleneksel iktisatçıların temel kabullerinin biri gelirlerinin tümünün harcandığı ve birikimlerin tümünün otomatik olarak yatırıma dönüştüğü bu durumun bir sonucu olarak da tam istihdam sağlandığıdır. Keynes'e göre ise milyonlarca tüketim ve yatırım kararının tam istihdama götüren bir efektif talep teşkil etmesi için hiçbir neden bulunmamaktadır.²¹² Keynes efektif talebin yetersizliğini hem tüketim harcamalarına hem de yatırım harcamalarına bağlamakta ve ekonominin tam istihdam düzeyini kendi hareket yasaları ile gerçekleştiremeyeceği vurgulamaktadır. Bu bakımdan sorun üretim

²⁰⁷ Kazgan, **a.g.e.**, s.219; Kara, **a.g.e.**, s.81; Özcan, **a.g.e.**, s.117.

²⁰⁸ Kazgan, **a.g.e.**, s.218.

²⁰⁹ Azalan verimler yasasına göre, donanım ve üretim tekniği sabit kalmak şartıyla üretim sürecine dahil olan her bir birim emek, daha önce üretim birimine katılanlardan daha az bir verim sağlamakta olduğundan, sağladığı marjinal verim oranında bir getiriye sahiptir. Tam rekabet koşulları nedeniyle üretim sürecine katılan tüm emek unsurları marjinal verimi sağlayan emek biriminin gelirine sahip olmakta ve dolayısıyla istihdam düzeyi yükseldikçe reel ücretler düşmektedir. Bkz.; Kazgan, **a.g.e.**, s.135.

²¹⁰ Stewart, **a.g.e.**, s.121.

²¹¹ Kara, **a.g.e.**, s.85; Özcan, **a.g.e.**, s.117.

²¹² Stewart, **a.g.e.**, s.90; Özcan, **a.g.e.**, s.94.

kapasitesinin eksik kullanımı şeklinde gerçekleşmektedir.²¹³ Keynes'in yaklaşımının zorunlu sonucu; yeterli efektif talebin sağlanabilmesi için devletin ekonomiye müdahale etmesidir.²¹⁴ Bu sonuç liberal ekonomik modelin klasik biçiminden köklü bir kopuş anlamına gelmektedir. Ancak Keynes'in yaklaşımının kapitalist ekonominin işliyor olmasını sağlamakla sınırlı olduğu ve bu bağlamda yeni bir işleyiş biçimi önerdiği ifade edilmiştir.²¹⁵ Ekonomiye devlet müdahalesi çok farklı biçimlerde gerçekleşecektir. Bu bağlamda efektif talebin yatırım kısmı yönünden, devlet yatırımı teşvik etmek için ucuz para politikası uygulayacak, ancak ucuz para politikasının da yetersiz kalması ihtimaline karşı devlet bizzat yatırımcı olarak ekonomiye katılacaktır. Efektif talebin tüketim kısmı yönünden ise istikrarlı bir tüketim düzeyinin sağlanabilmesi için özellikle ücretli çalışanlar lehine politikalar gerçekleştirilecektir.²¹⁶

3.4.2. İş Hukukunun Kollektif Düzeyinin Teşvik Edilmesi

ABD'de ekonomik krize karşı alınan geleneksel önlemlerin başarısızlığı üzerine yeni yaklaşımlar gündeme gelmiştir. Bu çerçevede 1933 yılında yapılan seçimlerde, yeni seçilen başkan Roosevelt ile birlikte New Deal adı verilen yeni bir döneme geçilmiştir. Bu dönem ekonominin kriz koşullarından çıkarılabilmesi için devletin ekonomiye ve çalışma ilişkilerine yoğun bir şekilde müdahale etmesiyle ve toplu iş ilişkilerinin teşvik edilmesiyle karakterize olmaktadır.²¹⁷

New Deal döneminin 1933 tarihli Ulusal Sanayi Kalkınma Yasası (National Industrial Recovery Act; NIRA) iş hukukunu ilgilendiren ilk önemli düzenlemedir. Yasa devlet tarafından imar işleri düzenlenmek suretiyle istihdam yaratılmasını düzenleyen hükümlerinin yanı sıra işçilerin sendika kurma ve toplu sözleşme yapma haklarını tanımakta, ayrıca azami çalışma süreleri ve asgari ücretlerin belirlenmesini öngörmekte, son olarak da Başkana çalışma koşullarını belirleme konusunda yetki vermektedir.²¹⁸ Ancak Yasanın uygulanmasında büyük bir esneklik sağlanmış ve büyük tartışmalarla birlikte Yüksek Mahkemenin 1936 tarihli Schechter kararı ile de Anayasaya aykırı

²¹³ Özcan, **a.g.e.**, s.117.

²¹⁴ Hamitoğulları, **a.g.e.**, s.307; Kara, **a.g.e.**, s.86; Özcan, **a.g.e.**, s.117.

²¹⁵ Hamitoğulları, **a.g.e.**, ss.309-310; Kazgan, **a.g.e.**, s.224.

²¹⁶ Hamitoğulları, **a.g.e.**, s.307; Kazgan, **a.g.e.**, s.233; Kara, **a.g.e.**, ss.87-88.

²¹⁷ Hamitoğulları, **a.g.e.**, s.263; Nere, **a.g.e.**, ss. 68-70; Kuyucuklu, **a.g.e.**, s.300; Stewart; ss.140-142.

²¹⁸ Demircioğlu, **a.g.e.**, s.44; Nere, **a.g.e.**, s.114.

bulunmuştur.²¹⁹ 1935 tarihli Ulusal İş İlişkileri Yasası (National Labor Relation Act; yaygın adıyla Wagner Act) dönemin iş hukukunu ilgilendiren ikinci önemli düzenlemesidir. Yasa ile sendikacılık ve toplu sözleşme ile ilgili var olan düzenlemeler geliştirilmiş, toplu sözleşme düzeni açıkça özendirilmiştir. Yasa işçilerin sendikal örgütlenmeyi isteyip istemedikleri konusunda özgürce karar vermelerini, toplu pazarlık için temsilci seçmelerini ve işverenlerin işçilerce seçilen temsilcileri toplu pazarlığa taraf olarak kabul etme zorunluluğunu, işverenlerin bahsi geçen haklara kesinlikle müdahale edemeyeceğini ve işçiler arasında sendikaya ya da toplu etkinliklere katılmaları nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağını öngörmüş, ayrıca etkili bir uygulamanın sağlanması için Ulusal İş İlişkileri Kurulunu (National Labor Relation Board) kurmuştur.²²⁰ Kara'nın anlatımıyla Yasanın oluşum sürecinin arka planında;

...1933 ve 1934'te genel grevleri ve fabrika işgallerini içeren büyük grev dalgası, bu dalgaya karşı kolluk güçlerinin ve özel güvenlik birimlerinin de sürece dahil edildiği işveren cephesinin çabaları, mevzuatın çalışanların örgütlenmesini işverenlerin olası kötü niyetli çabalarına karşı koruyamamasının gerilimi tırmandırması, işçi eylemlerinin olası bir köklü kopuşa neden olabileceği kaygısı, kapsamlı bir düzenlemeyi zorunlu kılmış gibidir.²²¹

Dew Deal döneminde sendikacılık bağlamında yaşanan önemli bir gelişmede AFL'den ayrılan bir grup sendikacının Endüstri Örgütleri Kongresi (Congress of Industrial Organisations: CIO) adı verilen ve ulusal düzeyde örgütlenen bir sendika kurmuş olmalarıdır.²²²

Fransa'da krize karşı ilk olarak deflasyonist politikalar devreye sokulmuş ancak bu politikalar başarısız olmuştur. 1936 yılında yapılan seçimlerle Halk Cephesi iktidara gelmiştir. Halk Cephesinin iktidara taşınması sürecinde işçi sendikalarının önemli bir desteğinin bulunduğu bilinmektedir.²²³ 1936 yılında ülke genelinde yaygınlaşan grev uygulamalarının bir sonucu olarak Halk Cephesi işçilerle işverenler arasında bir arabuluculuk girişimine soyunmuş, görüşmeler sonucunda 7 Haziran 1936 tarihinde *Matignon Anlaşması* imzalanmıştır. Anlaşma daha sonra Fransız Parlamentosu tarafından bir yasaya dönüştürülmüştür. Anlaşma, acilen toplu sözleşme düzenine geçilmesini (md.1), işçilerin sendikalara üye olma ve faaliyetlerine katılmaları haklarının işverenlerce tanınmasını (md.3), tüm işçilerin gerçek ücretlerinin

²¹⁹ Nere, **a.g.e.**, ss.114-115.

²²⁰ Demircioğlu, **a.g.e.**, ss.44-45; Kara, **a.g.e.**, s.95.

²²¹ Kara, **a.g.e.**, s.95.

²²² Demircioğlu, **a.g.e.**, s.39.

²²³ Hamitoğulları, **a.g.e.**, s.267; Nere, **a.g.e.**, s.151; Demircioğlu, **a.g.e.**, s.194.

arttırılmasını (md.4), işçi temsilciliklerinin işverenlerce kabul edilmesini (md.5), işverenlerin grev nedeniyle işçilere hiçbir yaptırım uygulamamayı kabul etmelerini (md.6) içermektedir.²²⁴ Anlaşmadan önce bir milyon üyesi bulunan C.G.T.’nin üye sayısının anlaşmadan sonra beş milyona ulaştığı ifade edilmiştir.²²⁵ Yine 1936 yılında çıkarılan bir Yasa ile toplu iş sözleşmelerinin teşmili konusu düzenlenmiştir.²²⁶ Amerikan modelinden farklı olarak, Fransız modelinin çok katı ve yeknesak bir şekilde uygulamaya sokulduğu bilinmektedir.²²⁷

3.5. 2. Dünya Savaşının Sona Erişinden 1970’lere Ekonomik ve Siyasal

Gelişmelerin İş Hukuku Üzerine Etkileri

3.5.1. Ekonomik Genişleme ve Sonuçları

2. Dünya savaşının sona ermesinin ardından, dünya ekonomisinin 1970’lere kadar süren genişleyici bir evreye girdiği bilinmektedir. Bu dönem merkez kapitalist ülkelerde ivmeli ve istikrarlı bir büyüme eğilimi, yüksek kar oranları, sermaye birikim oranında yükseliş gibi olgularla karakterize olmakta ve bu göstergelere yüksek istihdam düzeyi, kitlelerin alım gücünün artışı ve sosyal refah uygulamalarında sürekli bir genişleme eşlik etmektedir.²²⁸

Ekonomik genişlemeyi yaratan faktörlerin oldukça karmaşık bir etkileşim sürecinin ürünü olduğu açıktır. Savaşın ardından dikkat çeken ilk gelişme ABD’nin Marshall Planı çerçevesince Avrupa’nın yeniden inşası için 12.8 milyar dolar tutarında bir kaynak sağlamış olmasıdır. Bahsi geçen yardımların 2. Dünya Savaşı önemli bir sermaye birikimi sağlamış olan ABD’nin pazar sorunlarını çözmenin yanı sıra, kapitalist bloğun liderliğini üstlenme konusunda da önemli etkiler yarattığı bilinmektedir. Ayrıca savaş sürerken temelleri atılan Bretton-Woods para sisteminin de geliştirilmesiyle dolar uluslararası bir para birimine dönüşmüştür.²²⁹ Adalı’nın anlatımıyla “...yıkılan dünya, Marshall yardımından aldığı ilk itkiyle sermaye için yepyeni bir pazar oldu. Bu ise sermayenin karını düşürmeden gidebileceği, üretilen

²²⁴ Hamitoğulları, **a.g.e.**, s.268; Demircioğlu, **a.g.e.**, s.194.

²²⁵ Tokol, **a.g.e.**, s.207; Demircioğlu, **a.g.e.**, s.194.

²²⁶ Demircioğlu, **a.g.e.**, s.204.

²²⁷ Nere, **a.g.e.**, s.150.

²²⁸ Kara, **a.g.e.**, s.100.

²²⁹ Sönmez, **a.g.e.**, ss.88-90.

*metaları emebilecek yeni alanların açılması yani ortalama karın uzun süre yükseklerde gezebileceği bir ortamın doğması anlamına geldi.”*²³⁰ Yükselen ABD hegemonyası uluslararası kapitalist işleyişe istikrar kazandıran bir nitelik taşımış ve genişleme döneminin temel bir saçı ayağını oluşturmuştur.²³¹

Dönemin yüksek kar oranlarının sağlanmasında ve korunmasında tekelleşme eğiliminin güçlü etkisine işaret edilmektedir.²³² İncelediğimiz dönem itibariyle şirketler arası pek çok birleşme gerçekleşmiştir.²³³ Birleşmelerin maliyetlerde sağladığı tasarruflar, icatların üretimi, doğrudan hammadde üretimine yönelen doğrudan yatırımlar nedeniyle istikrarsızlıklardan etkilenmeme, rekabet baskısından kurtulma gibi yönlerden önemli olduğu ifade edilmektedir.²³⁴

Teknolojik gelişmelerin genişlemeye etkisi de önemli bir faktör olarak görünmektedir. Bir önceki dönemde ortaya çıkan otomotiv sanayi ulaşım sektöründe, petrol enerji sektöründe, elektrik ve makine sanayi tüm üretim araçları sektöründe itici bir rol oynamış, bahsi geçen süreçte önemli verimlilik artışları sağlanmıştır.²³⁵ Ayrıca Fordizmin yüksek emek disiplinin ekonominin tüm dallarına yaygınlaşmasının da verimlilik artışlarında önemli bir etken olduğu bilinmektedir.²³⁶

Üretim ilişkilerinin evrimi de genişleme bağlamında değerlendirilmesi gereken bir faktör olarak gözlenmektedir. Bahsi geçen dönem emek ve sermaye arasındaki çelişkilerin yumuşadığı ve istikrarın hakim olduğu bir dönemdir. Dengenin kurulmasında özellikle efektif talep ekseninde ve üretimde yaratılan verimlilikle bağlantılı olarak reel ücret artışlarıyla kitlelerin alım gücünü görece olarak yükselten, toplu sözleşme düzeni, asgari ücret uygulamaları, iş güvencesi gibi gelişmeler önemli rol oynamış görünmektedir.²³⁷ Reel ücret artışlarının küçük işletmelerin üzerinde maliyet baskısı yarattığı tekelleşme eğilimini kuvvetlendiren bir boyutu bulunduğu ve

²³⁰ Adalı, **a.g.e.**, s.42.

²³¹ Kara, **a.g.e.**, ss.102-103.

²³² Sönmez, **a.g.e.**, s.91.

²³³ Hamitoğulları, **a.g.e.**, ss.489-490.

²³⁴ Aynı, ss.490-491.

²³⁵ Sönmez, **a.g.e.**, s.92.

²³⁶ Kara, **a.g.e.**, s.102; Freeman ve Soete; **a.g.e.**, ss.171-175.

²³⁷ Sönmez, **a.g.e.**, ss.92-93; Kara, **a.g.e.**, s.96; Gouverneur, **a.g.e.**, s.247.

reel ücret artışlarının özellikle büyük işletmeler tarafından desteklendiğini gözlenmektedir.²³⁸

Genişleme bağlamında ele alınabilecek diğer faktörler devletin ekonomiye Keynesçi ekonomik yaklaşım çerçevesinde artan müdahalesi²³⁹, merkez kapitalist ülkelerle çevre ülkeler arasındaki ucuz ham madde teminine odaklanan eşitsiz değişim ilişkileri²⁴⁰, soğuk savaşın etkisiyle tırmanan silahlanma yarışının, devlet garantisi altında ve oldukça yüksek karlara sahip bir silah sanayi yaratmış olmasıdır.²⁴¹

3.5.2. Siyasal Gelişmeler: Partilerin Dönüşümü ve Uzlaşma

Ekonomik gelişmeler yukarıda özetlemeye çalıştığımız şekilde bir seyir izliyorken, önemli siyasal gelişmeler de yaşanmıştır. Bu dönemde işçi partileriyle, sosyal demokrat partilerde reformist eğilimlerin, güçlendiği ve siyasal sisteme entegrasyonlarının tamamlandığı ve muhafazakar ve liberal partilerin de önemli bir dönüşüm yaşadıkları bilinmektedir.²⁴² Tutucu ve liberal partilerin dönüşümünü, ABD’li siyaset bilimci Lipset 1960 yılında yayınlanan bir çalışmasında şu şekilde yorumlamaktadır;

Fakat şu gerçek sabittir ki, en istikrarlı demokrasilerde sola doğru içten bir kayma vardır. Zaman geçtikçe sol partiler aşağı tabakaların gücünü ve güvenliğini artıran tasarıların çevresinde taraftar toplamaktadır. Ondokuzuncu yüzyılda düpedüz sosyalizm diye aşağılanan tasarılar, bugün tutucu sözcüler gururla işaret etmektedir. Britanya’daki tutucular, örneğin önderlik rollerini ‘sosyalizmi daha iyi yönetmekle’ korumaktadırlar. Bunu yapabilme yetenekleri, hem zaferleri hem de trajedileridir, zaferleridir çünkü toplumunun başında kalıyorlar; trajedileridir, çünkü değer verdikleri şeylerin çoğundan vazgeçmek zorunda kalıyorlar.²⁴³

²³⁸ Sönmez, **a.g.e.**, ss.92-93.

²³⁹ Gouverneur, **a.g.e.**, s.248; Sönmez, **a.g.e.**, s.93.

²⁴⁰ Kara, **a.g.e.**, s.102.

²⁴¹ Ernest Mandel, **Kapitalist Gelişmenin Uzun Dalgaları**. Çeviren: Doğan Işık (İkinci basım. İstanbul: Yazın Yayıncılık, 1991),s.25.

²⁴² Örneğin İngiliz İşçi Partisi 1945 seçimlerinde yayınladığı Let Us Face the Future (Geleceğe Bakalım) isimli seçim bildirgesinde sosyalizmi “özgür, demokratik, etkin, ilerlemeci, kamusal ruh taşıyan, maddi kaynakların İngiliz halkının hizmetine sunulduğu” bir toplum olarak tanımladığı görülmektedir. Alman Sosyal Demokrat Partisi ise 1957 yılında yaptığı bir kongre sonrasında demokratik sosyalizmin “Hristiyan ahlakında, hümanizmde ve klasik felsefede kök saldığını, mümkün olduğu kadar çok rekabet ve gerektiği kadar planlama” gibi bir yaklaşım benimsediği ve sosyal Pazar ekonomisini hayata geçirecek bir halk partisi olmayı amaçladığını ilan etmiştir. İsveç Sosyal Demokrat Partisinin de üretim araçlarının özel mülkiyetine dokunmadan, üretilen zenginliğin adil bir paylaşımına yöneldiği gözlenmektedir. Bkz. Meryem Koray, **Avrupa Toplum Modeli** (İkinci basım. Ankara: İmge Kitapevi Yayınları, 2005), ss.98-99. Öte yandan Almanya’da Hristiyan Demokratların “üretkenlik artışına bağlı reel ücret artışı” ilkesini benimseyerek uyguladıkları ifade edilmektedir. Bkz., Sönmez, **a.g.e.**, s.93.

²⁴³ Seymour Martin Lipset, **Siyasal İnsan**. Çeviren: Mete Tunçay (Ankara: Teori Yayınları, 1986), s.272.

Öte dönemin siyasal gelişmelerinin kapitalizmle sosyalizm arası yeni bir modelin ortaya çıkışı olarak değerlendirildiği de gözlenmektedir. Fransız hukukçu ve siyaset bilimci Duverger'in *Birleşme Kuramı* bu bağlamda ele alınabilir. Duverger'e göre sanayi temelli Batı ile Sovyetler Birliği arasındaki benzerlikler artmakta ve bilimsel ve teknolojik gelişmeler Sovyetler Birliğini dışa açılmaya ve kitle iletişim sistemleri de sosyalist sistemi yumuşamaya zorlamaktadır. Öte yandan Batı da sosyalizme doğru evrilmektedir. Kurama göre iki taraf sonunda demokratik sosyalizmde buluşacaklardır. Duverger Batıdaki gidişatı şu şekilde yorumlamıştır;

Kapitalizm sosyalizme doğru evrimini mutlak yönetimlerin demokrasiye geçerken izlediklerine benzer iki yoldan geçerek sürdürebilir: Cumhuriyetçi yol ya da İngiliz krallığının yolu. Firma sahiplerinin, işletmeleri üzerindeki iktidarlarının günün birinde bu günkü İngiliz kraliçesinin iktidarı düzeyine inmesi düşünülebilir. Bu evrim daha şimdiden birçok Batılı ülkede başladı. İşletmeler mutlak krallık olmaktan çıkıp anayasal krallığa dönüştüler.²⁴⁴

3.5.3. İş Hukukunda Kolektif Düzeyin Genişlemesi

3.5.3.1. Genel Olarak

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı 2. Dünya Savaşı devam ederken, 1944 yılında Amerika Birleşik Devletlerinin Philadelphia şehrinde bir çalışma konferansı düzenlemiş ve savaş sonrası yeniden yapılanmaya ilişkin hazırlıklar başlatılmıştır. 2. Dünya Savaşının sona ermesinin ardından, 1946 yılında Milletlerarası Çalışma Teşkilatı, Uluslararası Çalışma Örgütü ismiyle yeniden yapılandırılmış ve Birleşmiş Milletler çatısı altında özerk bir kuruluş olarak faaliyetlerine başlamıştır.²⁴⁵

İş hukukunun kolektif düzeyine ilişkin konuların, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından çeşitli sözleşme ve tavsiye kararlarına konu edildiği görülmektedir. Bu bakımdan Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 17.06.1948 tarihinde kabul edilen 87 *Nolu Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme*²⁴⁶ ile 18.06.1948 tarihinde kabul edilen 98 *Nolu Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Mütteallik Sözleşme*²⁴⁷ sendikacılık ve toplu

²⁴⁴ Kaynağı belirtmeden aktaran Ahmet Taner Kışlalı, **Siyaset Bilimi** (Sekizinci basım. Ankara: İmge Kitapevi Yayınları, 2000), s.86.

²⁴⁵ International Labour Office, **International Labour Standart** (Third Edition. Geneva:Publications of International Labour Office,1990), ss.8-9.

²⁴⁶ International Labour Office, **a.g.e.**, s.43; Türkçe çevirisi için Bkz. **Uluslararası Çalışma Normları**. Ed.: Yener Şişman (Eskişehir: TC Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2004), ss.228-231.

²⁴⁷ International Labour Office, **a.g.e.**, s.43; Türkçe çevirisi için Bkz. Şişman, **a.g.e.**, ss.231-233.

pazarlık-toplu sözleşme ile ilgili önem taşıyan iki sözleşmedir. 87 Nolu Sözleşmenin hem işçiler için hem de işverenler için hiçbir ayırım yapılmaksızın tam bir örgütlenme özgürlüğü öngörmekte ve 98 Nolu sözleşme ise sendikalı işçilerin ayrımcılığa uğramalarına karşı koruyucu hükümler getirerek işçiler ile işverenler arasında gönüllü toplu görüşmeler yapılmasını teşvik eden hükümler içermektedir.²⁴⁸ 1951 yılında kabul edilen *91 Nolu Tavsiye Kararı* ile toplu pazarlığın işleyişi ile toplu sözleşmelerin etkinliği, aynı yıl kabul edilen *92 Nolu Tavsiye Kararı* ile de gönüllü uzlaştırma ve hakem sistemi teşvik edilmiştir.²⁴⁹

2. Dünya Savaşının sona erişinden 1970’li yıllara kadarki dönem içerisinde uluslararası düzeyde iş hukukunun kolektif düzeyin yaygınlaşması ve güçlenmesi şeklinde gerçekleşen eğilimin bir başka görünümü işçilerin yönetime katılmasını düzenleyen sözleşmelerin ve tavsiye kararlarının gelişiminde de gözlenmektedir. Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1952 yılında kabul edilen *94 Nolu İşbirliğine İlişkin Tavsiye Kararı*, 1960 yılında kabul edilen *113 Nolu Danışmaya İlişkin Tavsiye Kararı*, 1967 yılında kabul edilen *129 Nolu İletişime İlişkin Tavsiye Kararı* ile *130 Nolu Yakınlıkların Araştırılmasına İlişkin Tavsiye Kararı* konunun uluslararası düzeyde de ele alındığını göstermektedir.²⁵⁰

Uluslararası Çalışma Örgütü dışında da uluslararası örgütlerin iş hukukunun kolektif düzeyini ilgilendiren konularda hükümler içeren sözleşmeler hazırladıkları gözlenmektedir. Örneğin Birleşmiş Milletler tarafından 1948 yılında kabul edilen *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin* 23. maddesi sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını tanımakta, 1966 yılında kabul edilen *Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesinin* 8. maddesi sendika kurma, sendikaya üye olma ve grev hakkını tanımakta ve yine 1966 yılında kabul edilen *Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesinin* 22. maddesi sendika kurma hakkını da kapsayacak şekilde örgütlenme hakkını tanımaktadır.²⁵¹ Bu bağlamda Avrupa Konseyi tarafından 1950 yılında kabul edilen *İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşmenin* (yaygın bilinen ismiyle *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin*) 8. maddesi

²⁴⁸ International Labour Office, **a.g.e.**, ss.43-44.

²⁴⁹ **Aynı**, s.50.

²⁵⁰ **Aynı**, ss.50-51.

²⁵¹ Şişman, **a.g.e.**, ss.105-108.

sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını da kapsayacak şekilde örgütlenme hakkını tanımakta, 1961 yılında kabul edilen *Avrupa Sosyal Şartının* 5. maddesi sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkını, 6. maddesi toplu pazarlık, toplu sözleşme, isteğe bağlı hakeme başvurma hakkı ve grev hakkını tanımaktadır.²⁵²

2. Dünya Savaşından sonra örgütlenme hakkının kabul edilmesiyle istisnaları olmakla birlikte sendikaların hızla büyüdüğü ve yoğunlaştığı ifade edilmektedir.²⁵³ 1950–1975 aralığında sendikalaşma oranlarında kısmi sapmalar olmakla birlikte genel olarak bir artış eğilimi olduğu gözlenmektedir. Örneğin Avusturya’da 1950 yılında %61 olan sendikalaşma oranı, 1955 yılında kayıtlara geçen en yüksek oran olan %64’e ulaşmış ancak 1970 yılında %62’ye ve 1975’de %56’ya gerilemiştir. Belçika’da 1950 yılında %37 olan sendikalaşma oranı, 1970’de %46’ya ve 1975’de %53 ulaşmıştır. Almanya’da 1950 yılında %36 olan sendikalaşma oranı 1970’de %38 çıkmış ve 1975’de %37’ye inmiştir. Danimarka’da sendikalaşma oranı 1950 yılında %53’den kesintisiz bir şekilde artarak 1975 yılında %67’ye ulaşmıştır. Fransa’da 1950 yılında %33 olan sendikalaşma oranı 1965’te %19 düşmüş ve 1975’te %23’e çıkmıştır. İngiltere’de 1950’de %44 olan sendikalaşma oranı 1965’te %43’e düşmüş ve 1975’te %52’ye ulaşmıştır. İtalya’da 1950’de %45 olan sendikalaşma oranı 1965’te %29’a kadar gerilemiş ve daha sonra artmaya başlayarak 1975’te %43’e ulaşmıştır. İrlanda’da 1950’de %37 olan sendikalaşma oranı 1975’te %55’e ulaşmıştır. Hollanda’da 1950’de %43 olan sendikalaşma oranı sürekli azalarak 1975’te %38’e gerilemiştir. İsveç’te 1950’de %67 olan sendikalaşma oranı 1955’te %71 çıkmış, 1965’te %68’e düşmüş ve 1975’te %75’e ulaşmıştır. Finlandiya’da 1950’de %34 olan sendikalaşma oranı 1955’teki %33 şeklinde gerçekleşen gerileme dikkate alınmazsa sürekli artarak 1975 yılında %67’ye ulaşmıştır.²⁵⁴ ABD’de 1955’te sendikalı işçi sayısı 16.802.000 iken 1975’te 22.361.000’e, Japonya’da 1955’te 6.286.000 olan sendikalı işçi sayısı 1975’te

²⁵² Aynı, ss.137-142.

²⁵³ Clyde W. Summers, “Comparison of Collective Bargaining Systems: The Shaping of Plant Relationships and National Economic Policy,” **Comparative Labor Law**. Cilt no 16, Sayı no 4: 467-490, (Summer 1995), s.473; Clara Chang and Constance Sorrentino, “Union Membership Statistics in 12 Country,” **Monthly Labor Review**. Cilt no 114, Sayı no 12: 46-53, (December 1991), s.46; Bernhard Ebbinghaus and Jelle Visser, “When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe 1950-95,” **European Sociological Review**. Cilt no:15, Sayı no 2: 135-158, (June 1999), ss.136-137.

²⁵⁴ Michael Wallerstein, Miriam Golden and Peter Lange, “Unions, Employers’ Associations, and Wage-Setting Institutions in Northern and Central Europe, 1950-1992,” **Industrial and Labor Relations Review**. Cilt no 50, Sayı no 3: 379-401, (April 1997), s.466.

12.590.000'e ulaşmıştır.²⁵⁵ Sendikacılığın yükselişi toplu pazarlık sistemlerinin de gelişimini sağlamıştır. Bu bağlamda devletlerin toplu pazarlık sistemini bir sorun çözme aracı olarak gördüğü ve ekonomik sorunlarının çözümünde de merkezileşmiş bir toplu pazarlık sisteminin önemli bir işlev gördüğü ifade edilmiştir.²⁵⁶

3.5.3.2. Federal Almanya'da

Federal Almanya'da 1949 tarihli Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrası sendikalar ile ilgili temel düzenleme olmuştur.²⁵⁷ Bahsi geçen madde metni içerisinde sendikalara katılma ve katılmama özgürlüğü, sendika kurma özgürlüğü, sendikaların varlığı ve hareket serbestisi, sendikaların fonksiyonlarını koruyacak ve yaratacak bir sistemin devlet tarafından sağlanması garantisi, güvence altına alınmıştır.²⁵⁸ Almanya'da özel bir sendikalar yasası bulunmamaktadır. Bu nedenle sendikacılık ile ilgili konularda Anayasa Mahkemesinin ve İş Mahkemelerinin kararlarının büyük önem taşımaktadır.²⁵⁹ Ayrıca Alman Medeni Yasası ile 1964 tarihli Alman Dernekler Yasasının da sendikalar ile ilgili konularda yasal dayanak oluşturduğu ifade edilmektedir.²⁶⁰ Almanya'da sendikalara üye olmayı zorlayan (kapalı işyeri anlaşmaları gibi) anlaşmalar anayasaya aykırı kabul edilmektedir. Bu bakımdan olumsuz sendika özgürlüğü korunmaktadır.²⁶¹ Ayrıca toplu sözleşmelerde sadece sendikalı işçilerin yaralanabileceği özel hükümler Federal İş Mahkemesi Genel Kurulu tarafından geçersiz sayılmıştır.²⁶²

Federal Almanya'daki en büyük işçi örgütü olan Almanya Sendikalar Birliği (Deutsche Gewerkschaftsbund/ DGB) 16 işçi sendikasının katılımı ile 1949 yılında, diğer bir büyük sendika olan Alman Fikir İşçileri Sendikası (Die Deutsche Angestelltengewerschaft/DAG) 1949 yılında, kamu çalışanlarının üst örgütü olan

²⁵⁵ Chang ve Sorrentino; **a.g.e.**, s.48.

²⁵⁶ Koray, **a.g.e.**, s.144.

²⁵⁷ Demircioğlu, **a.g.e.**, s.104; Tokol, **a.g.e.**, s.16; Korkusuz, **a.g.e.**, ss.200-201.

²⁵⁸ Rolf Wank, "The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Condition of Employment," **The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Condition of Employment: The Scope of Labor and Notion Of Employees** (Tokyo: The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2004), s.60.

²⁵⁹ Demircioğlu, **a.g.e.**, s.104.

²⁶⁰ Korkusuz, **a.g.e.**, s.202.

²⁶¹ Örneğin Anayasa Mahkemesinin 19.10.1966 tarihli bir kararında Federal Almanya'da sendikalara üye olmada Ticaret ve Sanayi Odalarına üye olmada olduğu gibi bir zorunluluğun bulunmadığı ifade edilmiştir. Bkz.; Demircioğlu, **a.g.e.**, s.104.

²⁶² Aynı, s.105.

Alman Kamu Hizmetlileri Birliği (Deutsche Beamtenbund) 1950 yılında, Alman Hristiyan Sendikalar Birliği (Der Christliche Gewerkschaftsbund/CGB) 1959 yılında kurulmuştur.²⁶³

Federal Almanya’da toplu sözleşme hakkının yasal dayanağını da Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrası oluşturmakta bu bakımdan toplu sözleşme hakkı sendikal bir faaliyet olarak değerlendirilmektedir. Sendikalar ile ilgili bir yasa bulunmamasına rağmen toplu sözleşme konusu, 1949 tarihli Toplu Sözleşme Yasası (Tarifvertragsgesetz) ile düzenlenmiş, Yasa 1952 yılında gözden geçirilmiştir.²⁶⁴ Toplu Sözleşme Yasasına göre toplu sözleşme işçi tarafı sadece işçi sendikaları olabilir. Ancak taraf işçi sendikasının *yeterli bir sosyal güce ve örgütsel olarak yeterli bir işlevsellik*e sahip olması gerekmektedir.²⁶⁵ Toplu sözleşmelerin teşmili konusu 1952 yılında yapılan değişikliklerle düzenlenmiş ve teşmil ile ilgili 1970 yılında bir de tüzük hazırlanmıştır. Almanya’da teşmil ancak toplu sözleşme taraflarından birinin talebi ile toplum yararı ve sosyal zorunluluk koşullarıyla yapılmakta ve oldukça yaygın bir şekilde uygulanmaktadır.²⁶⁶

Federal Almanya’da toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yollarını düzenleyen bir yasa mevcut değildir. Grev konusu 1968 yılına kadar federal düzeyde anayasada ifade edilmemiş bu durumda pek çok tartışmaya yol açmıştır. Ancak Rhein-Pfalz, Württemberg-Baden, Hassen, Saar, Bremen gibi bazı federal devletlerinin anayasalarında grev hakkı açıkça tanınmıştır.²⁶⁷ Federal Almanya’da grev uygulaması ile ilgili olarak Federal Anayasa Mahkemesi ve Federal İş Mahkemesinin kararlarıyla ortaya çıkan ve Alman hukukçular tarafından *Ölçülülük İlkesi (Grundsatz Verhältnismässigkeit)* olarak isimlendirilen bir ilke benimsenmiştir. Ölçülülük ilkesinin, grevin toplumsal ve ekonomik maliyetinden hareketle, grevden mümkün olduğunca kaçınma şeklinde bir anlam taşıdığı ifade edilmektedir.²⁶⁸ Federal Almanya’da ayrıca hak uyuşmalıklarında greve başvurulması, sendikalar tarafından yapılmayan grevler, politik grevler,

²⁶³ Demircioğlu, **a.g.e.**, ss.108-111; Tokol, **a.g.e.**, ss.15-16; Korkusuz, **a.g.e.**, s.202.

²⁶⁴ Demircioğlu, **a.g.e.**, s.112; Tokol, **a.g.e.**, s.18; Korkusuz, **a.g.e.**, s.206; Wank, **a.g.e.**, s.64.

²⁶⁵ Alman Federal İş Mahkemesinin 09.07.1968 ve 15.03.1977 tarihli kararları ile bahsi geçen koşullar oluşmuştur. Aktaran; Demircioğlu, **a.g.e.**, s.112.

²⁶⁶ Demircioğlu, **a.g.e.**, ss.114-116; Tokol, **a.g.e.**, ss.20-21; Korkusuz, **a.g.e.**, s.208.

²⁶⁷ Demircioğlu, **a.g.e.**, s.116; Tokol, **a.g.e.**, s.25.

²⁶⁸ Demircioğlu, **a.g.e.**, s.116.

dayanışma grevleri ve tüm barışçı yollar tüketilmeden yapılan grevler, ölçülülük ilkesine ve dolayısıyla yasaya aykırı kabul edilmiştir.²⁶⁹ Grevlere devletin müdahalesine ilişkin Federal Almanya’da düzenleme bulunmamaktadır. 1968 yılında anayasada yapılan bir değişiklik ile bu konunun ayrıntılı bir şekilde düzenlendiği ve yasal grevlere olağan hatta olağanüstü hiçbir durumda müdahale edilmemesinin kabul edildiği bilinmektedir. Değişikliğin temelinde işverenlerin grevlerin ölçülülük ilkesine aykırı olduğundan bahisle, durdurulması ya da ilgili diğer tedbirlerin alınması için iş mahkemelerine başvurabilmesi ve iş mahkemelerinin de ihtiyati tedbir yolu ile grevlerin durdurulmasına oldukça sık karar verebilmelerinin yattığı bilinmektedir.²⁷⁰ Demircioğlu’nun anlatımıyla; “ *Alman İş Mahkemeleri ihtiyati önlem yolu ile grevleri durdurma yoluna, özellikle 1950–1965 yılları arasında sıkça başvurmuşlardır. Mahkemeler kararlarında; yalnızca ihtiyati önlemle ilgili yasa maddelerini... kavram olarak yinelemekle yetinmişler, ayrıca böyle bir eyleme neden gerek duyulduğuna ilişkin herhangi bir gerekçeye yer vermemişlerdir.*”²⁷¹ 1968 tarihli düzenlemenin bahsi geçen şikayetleri gidermeye yönelik olduğu söylenebilir. Federal Almanya’da grev uygulamalarında, grev oylamasının çok önemli bir yeri olduğu ifade edilmektedir.²⁷²

Federal Almanya’da iş hukukunun kolektif düzeyine ilişkin mevzuatta son olarak ele alınabilecek bir konu işçilerin yönetime katılmasına ilişkin düzenlemelerdir. Federal Almanya’da işçilerin yönetime katılmalarına ilişkin 2. Dünya Savaşı sonrasında yapılan ilk düzenleme 1946 tarihli İş Konseyleri Yasası (Kontrollratsgesetz)’dır. 1951 yılında demir çelik ve maden işleyen işletmelerle sınırlı olmak üzere bir Yönetime Katılma Yasası (Montan-Mitbestimmungsgesetz) çıkarılmış, 1952 yılında çıkarılan İşçilerin Yönetime Katılma Yasası (Betriebsverfassungsgesetz) ile de demir-çelik ve maden işleyen işletmeler dışında kalan işletmeler için de yönetime katılma kuralları belirlenmiştir. 1955 yılında federal devlet için çalışanlarla kamu sektöründe çalışanların yönetime katılması ile ilgili düzenlemeler (Personalvertretungsgesetz) yapılmıştır. 1952 yılında çıkarılan İşçilerin Yönetime Katılma Yasası, 1972 yılında yeniden düzenlenmiş (Betriebsverfassungsgesetz), 1974 yılında da, 1955 tarihli kamu sektöründe çalışanların yönetime katılması ile ilgili düzenlemeler yeniden (Bundespersönalvertretungsgesetz)

²⁶⁹ Demircioğlu, **a.g.e.**, s.117; Korkusuz, **a.g.e.**, s.210.

²⁷⁰ Demircioğlu, **a.g.e.**, ss.118-122.

²⁷¹ **Aynı**, s.122.

²⁷² Tokol, **a.g.e.**, ss.24-25; Korkusuz, **a.g.e.**, s.209.

düzenlenmiştir.²⁷³ Federal Almanya’da beşten fazla işçi çalıştıran tüm işletmelerde *İş Konseylerinin* kurulması zorunludur ve 18 yaşından büyük, en az altı ay kıdemli sürekli çalışan tüm işçilerin iş konseylerine katılma hakkı vardır. Ancak bahsi geçen koşulları taşıyan tüm işyerlerinde İş Konseylerinin kurulamadığı ifade edilmektedir.²⁷⁴ İş Konseylerinin işletme düzeyinde sosyal, ekonomik ve personel ile ilgili konularda birlikte belirleme (co-determination) hakkı vardır. Personel ile ilgili konuların bireysel işten çıkarma, transfer gibi olaylarda, ekonomi ile ilgili konuların toplu işten çıkarma gibi durumlarda ve sosyal konuların ise çalışma koşulları ile ilgili kısa süreli çalışma, ücretli izin planları, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ücretler gibi konular üzerinde yoğunlaştığı ifade edilmektedir.²⁷⁵ İş Konseylerinin işverenlerle çalışma koşulları ile ilgili bağlayıcı anlaşma imzalama hakları bulunmakta, ancak bu tip anlaşmalar toplu sözleşmelerin var olması durumunda, ikincil bir uygulama alanına sahip olmaktadır.²⁷⁶ Yüzden fazla sürekli işçi çalıştıran işyerlerinde İş Konseyleri tarafından *Ekonomi Komiteleri* kurulması öngörülmekte, işletmenin faaliyetlerini azaltması ya da tamamen kapatılması durumlarında kararların İş Konseylerinde görüşülmesi ve sosyal bir plan hazırlanması gerekmektedir.²⁷⁷ Almanya’da yönetime katılma uygulamalarının çok büyük bir önem taşıdığı ve toplu sözleşme sistemini tahkim eder bir nitelik taşıdığı söylenebilir.

3.5.3.3. Japonya’da

1946 tarihli Japon Anayasasının 28. maddesi sendikalarla ilgili anayasal dayanağı oluşturmaktadır.²⁷⁸ Ancak Almanya’dan farklı olarak Japonya’da sendikaların faaliyetleri ile ilgili olarak 1947 tarihli Çalışma İlişkilerini Düzenleyen Yasa ve 1949 tarihli Sendikalar Yasası çıkarılmıştır.²⁷⁹ Japon sendikacılık hukukunda dikkati çeken

²⁷³ Bahsi geçen yasaların ayrıntılı bir betimlemesi için Bkz.; Rheinhard Richardi, “Worker Participation in Decisions within Undertakings in the Federal Republic of Germany” **Comparative Labor Law**; Cilt no 5, Sayı no 1: 23-50, (Winter 1982), ss.29-31.

²⁷⁴ **Aynı**, ss.35-36.

²⁷⁵ **Aynı**, ss.35-38; Wank, **a.g.e.**, s.64.

²⁷⁶ Richardi, **a.g.e.**, s.35; Wank, **a.g.e.**, s.64.

²⁷⁷ Richardi, **a.g.e.**, ss.37-38; Wank, **a.g.e.**, s.64.

²⁷⁸ Takashi Araki, “The System of Regulating the Terms and Conditions of Employment in Japan,” **The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Condition of Employment: The Scope of Labor and Notion Of Employees** (Tokyo: The Japan Institue for Labor Policy and Training, 2004), ss.4-5.

²⁷⁹ **Aynı**, s.4.

bir özellik benimsenen *çoğulcu temsil sistemidir*.²⁸⁰ Japonya’da özellikle toplu sözleşme imzalanmasında işçilerin çoğunluğunu temsil eden yetkili sendika ilkesi benimsenmediğinden bir işletmede birden fazla toplu iş sözleşmesi imzalanabilmektedir. Sendikalar Yasasının 17. maddesine göre bir işyerinde çalışan işçilerin ¾’ü imzalanmış bir toplu iş sözleşmesinin etkisinin genişletilebilmesi için başvurabilmektedir. Ancak bu durumun azınlık sendikaların pazarlık haklarını ihlal ettiği ileri sürülmektedir.²⁸¹ Japonya’da bir işletmede çalışan beyaz ya da mavi yakalı tüm işçiler aynı sendikaya üye olabilmektedir.²⁸²

Japonya’da 2. Dünya Savaşından sonra kurulan ve ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikaları SOHYO (Japonya Sendika Birlikleri Konseyi), DOMEİ (Japon İşçi Konfederasyonu), CHURİTSU ROREN (Japon Bağımsız Sendikalar Federasyonu), SHİNSANBETSU (Sanayi Kuruluşlar Ulusal Federasyonu)’dur.²⁸³

1946 tarihli Japon Anayasasının 28. maddesi toplu pazarlık ve grev hakkı için de anayasal dayanak oluşturmaktadır. Ancak Japonya’da toplu pazarlığı ya da toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünü düzenleyen bir yasa mevcut olmayıp Çalışma İlişkilerini Düzenleyen Yasa ile Sendikalar Yasasında bahsi geçen konular ele alınmaktadır.²⁸⁴ Japonya’da en yaygın toplu pazarlığın işletme düzeyinde, işveren ve işletme işçi sendikası arasında yapıldığı bilinmektedir.²⁸⁵ Toplu pazarlık aşamasında tarafların arabulucuya, uzlaştırmacıya ya da hakeme başvurabilmesi Çalışma İlişkilerini Düzenleyen Yasa ile kabul edilmiştir. Çalışma İlişkilerini Düzenleyen Yasanın 10. maddesi gereğince arabulucuya başvurma tarafların talebi üzerine ya da bazı durumlarda Çalışma İlişkileri Komisyonu Başkanının kararı üzerine olmakta, Kamu Refah Servislerinde ortaya çıkan toplu iş uyuşmazlıklarında Çalışma İlişkilerini Düzenleyen Yasanın 18. maddesi gereğince Çalışma İlişkileri Komisyonu uyuşmazlığı kendiliğinden uzlaştırmacıya taşıyabilmekte ve aynı Yasanın 30. maddesi gereğince de taraflardan birinin talebi ya da eski tarihli bir anlaşma bulunması durumlarında Çalışma

²⁸⁰ Aynı, s.11-12.

²⁸¹ Aynı, s.12.

²⁸² Kiyohiko Hagizawa, “Procedures and Structures of Collective Bargaining at the Enterprise and Plant Levels in Japan,” **Comparative Labor Law**. Cilt No 7, Sayı No 3: 277-308, (Spring 1986), s. 277.

²⁸³ Demircioğlu, **a.g.e.**, ss. 311-312.

²⁸⁴ Hagizawa, **a.g.e.**, s.278.

²⁸⁵ Aynı, s.278.

İlişkileri Komisyonu herhangi bir toplu iş uyuşmazlığını hakeme taşıyabilmektedir.²⁸⁶ Japonya’da grevlerin daha toplu pazarlık başlamadan uygulanmaya başlandığı ve oldukça kısa sürdüğü (birkaç saat ya da gün) ifade edilmektedir.²⁸⁷

Japonya’da işçilerin yönetime katılımları ile ilgili olarak çıkarılmış özel bir yasa bulunmamaktadır. Ancak toplu sözleşmelerle yönetime katılma organları oluşturulabildiği gibi, 1947 tarihli Çalışma Standartları Yasası 90 ve 36. maddeleri işyeri kurallarının belirlenmesinde işçilerin temsillerinin sağlanmasını ve 1972 tarihli Endüstriyel Güvenlik ve Sağlık Yasası 100’den fazla işçi çalıştıran işletmeler ile 50’den fazla işçi çalıştıran ve faaliyet konusu tehlikeli kabul edilen işyerlerinde, işçilerin temsilcilerinin katılımı ile *İş Güvenliği ve Sağlığı Komiteleri* kurulmasını öngörmektedir.²⁸⁸ 2. Dünya Savaşından sonra işverenlerle sendikalar arasında yapılan anlaşmalarla, sendika merkezli bir yönetime katılma sisteminin oluşturulduğu ve oldukça yaygın bir şekilde uygulandığı ifade edilmektedir.²⁸⁹

3.5.3.4. İtalya’da

İtalya’nın 2. Dünya Savaşından yenilgiyle ayrılmasından faşizm döneminde uygulanan çalışma ilişkileri rejimi çökmüştür. Yeni dönem ifadesini ilk olarak 1948 tarihinde kabul edilen Anayasa’da bulmuştur.²⁹⁰ Yeni Anayasa’nın işçileri ve işverenleri eşit çıkarlara sahip kabul ettiği ifade edilmektedir.²⁹¹ Bu bağlamda 1948 tarihli Anayasanın 39. maddesi sendika özgürlüğünü ve toplu sözleşme hakkını tanımakta, 40. maddesi grev hakkını tanımakta ve 46. maddesi işçilerin yönetime katılmasını ilkesel olarak benimsemektedir.²⁹² Öte yandan İtalya’da faşizm döneminde çıkarılmış ve toplu sözleşmelere ilişkin hükümler de içeren 1942 tarihli Medeni Kod savaş sonrasında da yürürlükten kaldırılmamış, yargısal kararlarla yeni döneme uyarlanmıştır.²⁹³ İtalya’da

²⁸⁶ Aynı, ss.283-285.

²⁸⁷ Demircioğlu, a.g.e., ss.316-317.

²⁸⁸ Masahiro Ken Kuwahara, “Worker Participation in Decisions within Undertakings in Japan,” **Comparative Labor Law**. Cilt no 5, Sayı no1: 51-64, (Winter 1982), ss. 53-54.

²⁸⁹ Aynı, s.55.

²⁹⁰ Michele Tiraboschi ve Maurizio Del Conte, “Recent Changes in the Italian Labour Law,” **The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Condition of Employment: The Scope of Labor and Notion Of Employees** (Tokyo: The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2004), ss.85-86.

²⁹¹ Aynı, s.86.

²⁹² Demircioğlu, a.g.e., ss.229-233; Tokol, a.g.e., ss.173-175.

²⁹³ Tiraboschi ve Conte, a.g.e., s.86.

çalışma koşulları ile ilgili temel konularda toplu sözleşme düzeninin tamamlayıcı bir niteliğe sahip olduğu ifade edilmektedir.²⁹⁴

İtalya'nın 2. Dünya Savaşının sona ermesinin ardından hızlı bir endüstrileşme sürecine girdiği özellikle tarım sektöründe istihdam edilen iş gücünün büyük bir hızla azalmaya başladığı bilinmektedir.²⁹⁵ Endüstrileşme süreci ile birlikte İtalya'da sendikacılık büyük bir hızla gelişmeye başlamıştır. İtalya'da 1950 yılına kadar sadece bir tane işçi konfederasyonu İtalyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Confederazione Generale Italiana del Lavoro: CGIL) bulunuyorken, bu konfederasyondan yaşanan kopmalar sonucunda 1950'den sonra iki tane büyük işçi sendikası konfederasyonu, İtalyan İşçileri Birliği (Unione Italiana del Lavoro: UIL) ve İtalya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Confederazione Italiana Sindacati Lavotori: CSIL) kurulmuştur.²⁹⁶ İtalya'da yukarıda bahsi geçen yasal çerçeve içinde 1950'li yıllar süresince ulusal düzeyde merkezi bir toplu pazarlık/sözleşme düzeni oluşturulduğu gözlenmiştir.²⁹⁷ Ancak ulusal düzeyli merkezi toplu pazarlık sistemi sürdürülemedi. Sistemin dönüşümünün teknolojik değişime bağlı olarak istihdam koşullarının değişmesine, 1963 yılında ortaya çıkan ekonomik gerilemeye ve sendikalar arasındaki ideolojik farklılıkların yarattığı ayrılıklara bağlı olduğu ifade edilmektedir.²⁹⁸ İtalya'da 1950'li yılların sonundan itibaren işletme düzeyinde toplu pazarlık/sözleşme yapma eğiliminin geliştiği bilinmektedir. İtalya'da ayrıca 1953 tarihinde işçi konfederasyonları ile işveren örgütleri arasında imzalanan bir toplu sözleşme ile işçilerin temsiline ilişkin *İş Komiteleri* (*Commissioni Interne*) oluşturulmuştur. Bu komitelere seçimlerine sendikalı olup olmadığına bakılmaksızın tüm işçilerin katılımı öngörülmüştür.²⁹⁹

1970 yılında çıkarılan 300 sayılı Yasa ile 15'ten fazla işçi çalıştıran işyerlerinde toplu pazarlık/sözleşme yapma yetkisi en fazla üyeye sahip işçi sendikasına verilmiş, sendika temsilcileri için çeşitli güvenceler getirilmiştir.³⁰⁰ Ayrıca 300 sayılı Yasanın 19. maddesi ile 15'ten fazla işçi çalıştıran işyerlerinde (tarımsal işletmelerde 5'ten fazla) en

²⁹⁴ Aym, s.88.

²⁹⁵ Gino Giugni, "Recent Developments in Collective Bargaining in Italy," **International Labor Review**. Cilt no 91, Sayı no 4 :273-291, (April 1965), ss.273-274.

²⁹⁶ Demircioğlu, **a.g.e.**, ss.225-227.

²⁹⁷ Giugni, **a.g.e.**, s.275.

²⁹⁸ Aym, ss.280-283.

²⁹⁹ Aym, s.275.

³⁰⁰ Tokol, **a.g.e.**, ss.168-169.

çok üyesi bulunan sendikanın temsili için ve sendikalı olup olmadığına bakılmaksızın tüm işçilerin temsili için farklı organlar oluşturulmuştur.³⁰¹ 300 sayılı Yasanın kabul edilme sürecinin arka planında 1969 yılı sonbaharında geniş çaplı grevlerin gerçekleşmesi etkili olmuştur.³⁰²

Grev, İtalya’da kişinin vazgeçilemez ve dokunulamaz bir hakkı olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda organize olmamış grevlerin dahi yasallığı kabul edilmiştir. Ancak İtalya’da politik amaçlı grevler yasadışı kabul edilmekte, ortak bir çıkarın varlığı halinde dayanışma grevleri yasal kabul edilmektedir.³⁰³

3.5.3.5. ABD’de

2. Dünya Savaşı’nın sona ermesinden 1970’li yıllara uzanan dönemde ABD’de sendikacılık bağlamında büyük önem taşıyan iki tane yasa çıkarılmıştır. Bu yasalardan ilki olan 1947 tarihli İş Yönetimi İlişkileri Yasası (Labor Management Relation Act yaygın bilinen ismiyle Taft-Hartley Act) işçi sendikalarının sahip olduğu hakları daraltan bir düzenleme görünümündedir. Zira Yasa ile kapalı işyeri koşulu kaldırılmış, sendikalı işyeri koşulu sınırlandırılmış ve sendikaların işe işçi alımı ve çalıştırılması konularındaki etkileri azaltılmıştır.³⁰⁴ Yasanın oluşumunun arka planında 1940 ve 1950’li yıllarda Amerikan sendikalarının sık sık greve başvurmalarının etkili olduğu ifade edilmiştir.³⁰⁵ Taft-Hartley Yasası ayrıca grev uygulamalarını sınırlandıran ve dayanışma grevlerini yasaklayan hükümler getirmiş, iş uyuşmazlıklarının çözümü içinde kamu otoritelerine müdahale yetkisi vermiştir.³⁰⁶ Yasanın grevlere devlet

³⁰¹ Marco Biagi, “Employee Representational Participation in Italy,” **Comparative Labor Law**. Cilt no 15, Sayı no 2: 155-166, (Winter 1994), s.158.

³⁰² Gino Giugni, “Recent Trends in Collective Bargaining in Italy,” **International Labor Review**. Cilt no 104, Sayı no 4: 307-327, (October 1971), s.318.

³⁰³ İtalyan Anayasa Mahkemesinin 17.03.1969 tarihli bir kararında grevin kişinin vazgeçilemez ve devredilmez bir hakkı olduğu ifade edilmiş, 07.06.1952 tarihli bir kararında organize olmamış grevlerin yasallığı kabul edilmiş, 28.11.1962 ve 17.12.1969 tarihli bir kararlarında kamu hizmetlerinde yapılan grevler yasal kabul edilmiş, 28.12.1962 tarihli kararında İtalyan Ceza Yasasının devlet organlarına karşı yapılan (politik amaçlı) grevlere karşı 2 yıl hapis cezası öngören 504. maddesinin anayasaya aykırı olmadığına karar vermiştir. Bkz.; Demircioğlu, **a.g.e.**, ss.234-235.

³⁰⁴ Demircioğlu, **a.g.e.**, s.46; **Encyclopedia Britannica**, Volume 13, ss.539-541.

³⁰⁵ Kenet G. Dau-Schmidt ve Carmen L. Brun, “Individual Bargaining and Protective Legislation: Determining the Terms and Conditions of Employment in the Modern American Employment Relationship,” **The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Condition of Employment: The Scope of Labor and Notion Of Employees** (Tokyo: The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2004), s.22.

³⁰⁶ Demircioğlu, **a.g.e.**, ss.55-56; **Encyclopedia Britannica**, Volume 13, ss.539-541.

müdahalesini öngörmesinin, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde devlet etkisi ile dengenin işçiler aleyhine bozulması olarak değerlendirildiği ifade edilmektedir.³⁰⁷ İkinci önemli yasa 1959 yılında çıkarılan İş Yönetim Raporları ve Açıklanması Yasası (Labor-Management Reporting and Disclosure Act yaygın bilinen ismiyle Landrum-Griffin Act)'dır.³⁰⁸ Yasa ile sendikaların iç işleyişlerine ilişkin kurallar konulduğu bir başka deyişle sendikaların işleyişine müdahale edildiği bilinmektedir.³⁰⁹ Sendikaların yönetim kademelerinin sendika gelirleri ile ilgili suiistimalleri ve gangsterlerle ilişkileri bahsi geçen müdahaleye zemin hazırlamıştır.³¹⁰ Öte yandan eyaletler düzeyinde, federal yaklaşım değişikliğine rağmen farklı ve karşı eğilimler geliştiği de gözlenmektedir. Örneğin 1961 yılında dört eyalette³¹¹ ve 1962 yılında 3 eyalette³¹² grev kısıcılığı yasaklayan yasalar çıkarılmıştır. 2.Dünya Savaşından sonraki dönemde sendikacılık bağlamında ele alınabilecek önemli bir gelişme AFL ile CIO'nun 1955 yılında birleşmesidir.³¹³

3.5.3.6. İsveç'te

İsveç'te 2. Dünya Savaşının sona ermesinden 1970'li yıllara uzanan dönemde iş hukukunu ilgilendiren konularda temel düzenlemelerin, işçi ve işveren sendikalarının merkezi düzeyde yürüttüğü toplu pazarlıklarla ve çerçeve anlaşmalarla, bu anlaşmaların yerel uyarlamalarıyla hazırlandığı ifade edilmektedir. Bu bağlamda ücretler, izinler, çalışma süreleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği, işçilerin temel hakları, iş güvencesi, sendika temsilcilerinin hakları ve iş yerindeki etkinlikleri, sendika temcilerinin güvenceleri, işçilerin yönetime katılımı gibi konular merkezi ve ulusal düzeyde toplu sözleşmelere konu edilmiştir.³¹⁴ İsveç bu bakımdan özel bir örnek ve model bir ülke

³⁰⁷ Demircioğlu, **a.g.e.**, s.57.

³⁰⁸ Yasanın ayrıntılı bir betimlemesi için Bkz.; Marjorie C. Egloff, "A Look at American Labor in 1959," **Monthly Labor Review**. Cilt no 83, Sayı no1: 10-17, (January 1960), ss.10-11.

³⁰⁹ Demircioğlu, **a.g.e.**, s.46; **Encyclopedia Britannica**, Volume 13, ss.542-543.

³¹⁰ Işıklı, **a.g.e.**, ss.246-247.

³¹¹ Bkz.; Beatrice McConnell, "State Labor Legislation Enacted in 1961," **Monthly Labor Review**. Cilt no 84, Sayı no 12: 1356-1361, (December 1961), s.1361.

³¹² Bkz.; Sylvia R Weissbrodt, "State Labor Legislation Enacted in 1962," **Monthly Labor Review**. Cilt no 85, Sayı no 11: 1252-1256, (November 1962), s.1254.

³¹³ Demircioğlu, **a.g.e.**, ss.40-41.

³¹⁴ Gunnar Högberg, "Recent Trends in Collective Bargaining in Sweden," **International Labour Review**. Cilt no 125, Sayı no 3: 223-238, (March 1973), s.,228; Lars-Gunnar Albage, "Recent Trends in Collective Bargaining in Sweden," **International Labour Review**. Cilt no 125, Sayı no 1: 107-118, (January-February 1986), s.117; Olaf Bergqvist, "Worker Participation In Decision within Undertakings

olarak değerlendirilmektedir. İsveç'te çalışma ilişkilerini belirleyen sistem 1966 yılına kadar sadece özel sektörde geçerliyken, bu yılda çıkarılan bir Yasa ile kamu sektöründe çalışanlara da toplu pazarlık ve grev hakkının tanındığı bilinmektedir.³¹⁵ İsveç sisteminin önemli dayanaklarından biri *barış yükümlülüğü* olarak ifade edilmektedir. Barış yükümlülüğü işçi kesime hak uyuşmazlıklarında greve başvurulmasını mutlak bir şekilde yasaklıyorken, menfaat uyuşmazlıklarında ancak toplu sözleşmenin sona ermesinin ardından greve başvurulabilmesine imkan tanımaktadır. Bu yükümlülüğün sistemin istikrarında önemli bir rol oynadığı bilinmektedir.³¹⁶

3.6. 1970'lerden 2000'lere Ekonomik Ve Siyasal Gelişmeler

3.6.1. Ekonomide İkinci Yapısal Kriz

Amerika Birleşik Devletlerinde 1940'da ve Batı Avrupa Ülkelerinde 1948'de başlayan ekonomik genişleme 1970'lerin başında sona ermiştir. Ekonomik genişlemenin sona erışı pek çok ekonomik göstergede gözlenmiştir. Bu bağlamda örneğin kar oranları düşmüş³¹⁷, gayri safi yurt içi hasıla artış hızı yavaşlamış,³¹⁸ emek üretkenliği ve imalat sanayilerinde kapasite kullanım oranları gerilemiştir.³¹⁹ Öte yandan 1970 sonrasının ekonomik göstergelerinde yüksek enflasyon ve işsizlik oranları dikkati çekmektedir.³²⁰ Ele alınan dönemde enflasyonun ekonomi üzerinde çok önemli etkileri olduğu ifade edilmiştir. Sönmez'in anlatımıyla “*Ücretlilere verilen nominal artış enflasyon ile geri alınmıştır*”.³²¹ Dönemin yeni fenomeni ortaya çıkan ekonomik durgunluğa rağmen, fiyat artışlarının yaşanmasıdır. Stagflasyon, olarak isimlendirilen bu yeni durum kar oranlarındaki düşüşün, fiyat indirimlerini imkansız kılmasından kaynaklanmış görünmektedir.³²²

in Sweden,” **Comparative Labor Law**. Cilt no 5, Sayı no 1: 65-84, (Winter 1982), s.69; Mia Rönnmar, “Mechanism for Establishing and Changing Terms and Conditions of Employment in Sweden,” **The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Condition of Employment: The Scope of Labor and Notion Of Employees** (Tokyo: The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2004), s.95; Niklas Bruun ve Jonas Malmberg, “The Evolution of Labour Law in Denmark, Finland and Sweden 1992-2002,” **The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V II: National Reports** (Belgium: Office for Official Publications of European Communities, 2005), s.101; Tokol, **a.g.e.**, ss.255-256.

³¹⁵ Högberg, **a.g.e.**, s.223; Albage, **a.g.e.**, s.110; Tokol, **a.g.e.**, ss.265.

³¹⁶ Högberg, **a.g.e.**, ss.228-229; Tan, **a.g.e.**, ss.45-47.

³¹⁷ Sönmez, **a.g.e.**, s.143.

³¹⁸ Kazgan, G., 2002, **a.g.e.**, s.99.

³¹⁹ Sönmez, **a.g.e.**, s.164; Mandel, **a.g.e.**, s.73.

³²⁰ Kazgan, G., 2002, **a.g.e.**, s.99.

³²¹ Sönmez, **a.g.e.**, s.153.

³²² Mandel, **a.g.e.**, ss.75-76.

Ekonomik genişlemenin sona erişİ sermayenin yoğunlaşması nedeniyle kar oranlarındaki düşme eğilimi ve üretim güçlerinin kendilerini gerçekleştirme gücü ile pazarların aynı oranda büyümemesi gibi faktörlerin etkisiyle açıklığa kavuşmaktadır. Bu bakımdan krizin yapısal bir karakter taşıdığı belirtilmektedir.³²³ Kar oranlarındaki düşme eğilimi 1960'ların sonundan itibaren üretimi ve tüketimi baskılayan bir nitelik kazanmıştır. 2. Dünya Savaşının sona ermesinin ardından başlayan genişleme bu bakımdan doğal sınırlarına ulaşmış görünmektedir.

Sermayenin yoğunlaşması, karların yeni üretken yatırımlara dönüşümünde; makineler ve hammaddelerle enerjiye ayrılan kısmın ücretlere ayrılan kısımdan daha büyük bir miktar oluşturmasıyla ve sürecin kar miktarını büyütmesi fakat kar oranını düşürmesiyle karakterize olmaktadır.³²⁴ Bu bağlamda emek maliyetinin toplam maliyetler içerisinde gittikçe azalan bir paya sahip olduğuna işaret edilmektedir.³²⁵ Öte yandan kar oranlarındaki düşmenin yeni yatırımları azalttığı ve ayrıca eksik kapasite kullanımına sebep olduğu ifade edilmektedir.³²⁶ Son olarak düşen kar oranlarının verimlilik artışı bağlamında büyük önem taşıyan yeni teknoloji uygulamalarını da geciktirdiği bilinmektedir.³²⁷

Üretim güçlerinin kendilerini gerçekleştirme gücü ile pazarların aynı oranda büyümemesi, tüketimin yavaşlaması şeklinde gerçekleşen bir diğer açıklacı faktördür. Bu bağlamda gıda ve giyim tüketiminde belirli bir eşikten sonra (ucuz ve standart kitle tüketiminin yaygınlaşmasıyla) pazarın artık büyüyeceği bilinmektedir. Öte yandan dayanıklı tüketim mallarında da pazarların belirli bir eşikten sonra doyduğu ve tüketimin basit yenileme ile sınırlı olduğu ifade edilmektedir.³²⁸

Ekonomik genişlemeyi durduran sürecin yüzeye çıkışı özellikle, genişleme döneminin en büyük ekonomisi olan Amerika Birleşik Devletlerinde hissedilmiş ve uluslar arası etkiler yaratmıştır. Bretton-Woods sisteminin çöküşü bu bakımdan özel bir önem

³²³ Kara, **a.g.e.**, ss.105-106; Kazgan, G., 2002, **a.g.e.**, s.97; Sönmez, **a.g.e.**, ss.146-152; Adalı, **a.g.e.**, s.45.

³²⁴ Kara, **a.g.e.**, s.105.

³²⁵ Mandel, **a.g.e.**, s.67.

³²⁶ Kara, **a.g.e.**, ss.105-106.

³²⁷ Mandel, **a.g.e.**, ss.68-70; Sönmez, **a.g.e.**, s.148.

³²⁸ Gouverneur, **a.g.e.**, ss.255-256.

taşımaktadır. 2. Dünya Savaşının sona ermesinden sonra uluslar arası piyasalarda sabit bir kur üzerinden altına endekslenmiş rezerv para durumunda olan dolar 1971 yılında %7.89 oranında devalüe edilmiştir.³²⁹ Uzun bir dönem boyunca genel ekonomik yapı içerisinde önemli bir istikrar enstrümanı olan bahsi geçen sistem böylece sarsılmıştır. Doların devalüe edilmesinin arka planında Mandel'in betimlemesiyle, *Amerika Birleşik Devletleri ekonomisinin düşük üretkenliği bulunmaktadır.*³³⁰ Ele alınan dönemde Amerikan ekonomisinin gerilemeye başladığı, çevrimi çok büyük sorunlara yol açan açıklarının bulunduğu ve ekonomik alanda yeni rakiplerinin ortaya çıktığı bilinmektedir. Gerçekten de 1960'ların sonlarına doğru Japonya ve Federal Almanya ekonomik alanda iki büyük rakip olarak Amerika Birleşik Devletlerinin karşısına çıkmıştır.³³¹ Doların devalüe edilmesi Amerikan ekonomisine rekabet gücü kazandırmayı hedeflemiş ve ilerleyen yıllarda da yeniden gündeme alınarak uygulanmıştır. Ancak doların devalüasyonu uluslar arası düzeyde revalüasyonları ve karşı devalüasyonları gündeme getirmiş ve aynı zamanda uluslar arası düzeyde bir istikrarsızlaşmayı da yol açmıştır.³³²

Arap ülkeleri ile İsrail arasında 1973 yılında gerçekleşen Kippur Savaşının bu istikrarsızlaşmaya yeni bir boyut kazandırdığı ileri sürülmektedir. Petrol ihracatçısı ülkeler savaşın başlangıcında petrol üretimlerini kademeli olarak azaltacaklarını ve petrol fiyatlarını artıracaklarını ilan etmişlerdir. Ancak 1971 ve 1972 yılında Tahran, Trablus ve Cenevre'de yapılan toplantılarda doların devalüasyonuna karşı, petrolün reel değerinin koruması için fiyat endekslemesi yapılmasına karar verildiği bilinmektedir. Ayrıca Japonya ve Avrupa'ya göre kendi petrol kaynaklarına sahip olan Amerika Birleşik Devletlerinin bahsi geçen fiyat artışından daha az etkilendiği ve artışa müdahale etmediği de ifade edilmektedir.³³³ Bu bakımdan petrol fiyatının artışı Arap ülkeleri ile İsrail arasındaki savaştan çok, ekonomik konjüktürün bir sonucu gibi görünmektedir. Bütün bunlarla birlikte petrol şokunun bardağı taşıran son damla olduğu söylenebilir.

³²⁹ Sönmez, a.g.e., s.156.

³³⁰ Mandel, a.g.e., ss.57-58.

³³¹ Sönmez, a.g.e., s.155; Kazgan, G., 2002, a.g.e., ss. 99-101.

³³² Sönmez, a.g.e., ss.158-159.

³³³ Aynı, ss.161-162.

Petrol gelirlerinde yaşanan artışla birlikte petrol ihraç eden ülkelerin elinde büyük fonlar birikmeye başlamış ve bu fonlar uluslar arası bankalara yatırılmıştır. Merkez kapitalist ülkelerde yaşanan ekonomik gerileme bahsi geçen fonların değerlendirilmesini bir sorun haline getirmiştir. Zira kar oranlarının düşüşüne bağlı ekonomik genişlemenin sona erışı yatırım dürtüsünü zayıflatmıştır. Uluslar arası bankalarda biriken fonların az gelişmiş ülkelere kredi biçiminde transferi bir çözüm olarak gündeme alınmış ve bu transferler 1960'ların sonlarında başlayan ekonomik daralmanın etkilerini hafifletmiş ve piyasalara geçici bir canlanma getirmiştir. Zira az gelişmiş ülkelere kullandırılan kredilerin, merkez kapitalist ülkelerin pazar sorunlarını görece çözüme kavuşturduğu gözlenmiştir. Az gelişmişler ihracatlarını artırmadan bahsi geçen kredilere dayanarak merkez kapitalist ülkelerden ithalatlarını artırmışlardır.³³⁴ Kara'nın anlatımıyla yaşanan borçlanma süreci *yapısal krizin maliyetinin çevreye doğru sosyalleştirilmesi* şeklinde gerçekleşmiştir.³³⁵

Ancak 1970'li yılların sonuna doğru borçlanma sürecinin zayıf temelleri de açığa çıkmıştır. Kazgan'ın anlatımıyla "...bu süreçte 'Akilleus'un topuğu', Çevrenin biriken borçlarıydı."³³⁶ Bu süreç uluslararası düzeyde az gelişmiş ülkelere verilen borçların nasıl tahsil edileceği, bir başka deyişle nasıl garanti altına alınacağı sorununu beraberinde getirmiş ve bu bağlamda yeni düzenlemeler ve yapılanmalar oluştuğu gözlenmiştir. Sonuç olarak az gelişmiş ülkelerden merkez kapitalist ülkelere doğru sürekli büyüyen miktarlarda kaynak transfer edildiği ve kaynak transferinin merkez kapitalist ülkelerin ekonomik sorunlarını hafifleten bir nitelik taşıdığı söylenebilir.

Uluslararası düzeyde bir borç ekonomisinin yaratılması sürecinin üretim sektörünün ve mali sektörün de uluslararasılaşmasıyla birlikte değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir.³³⁷ Zira 1970'lerden sonra sermaye birikim rejiminin ulusal düzeyden uluslar arası düzeye genişleyerek yeni bir biçim kazandığı gözlenmektedir. Sermaye birikim rejiminin uluslararasılaşmasında önemli bir diğer gösterge *Çok Uluslu Şirketler (ÇUŞ)* olarak isimlendirilen şirketlerin gelişimidir.³³⁸ Bahsi geçen yeni gelişme belirli bir eşikten sonra ulus devletlerin işlevlerini aşındıran bir düzey kazanmıştır. Bu sürece Uluslararası Para Fonu, Dünya Bankası, Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması

³³⁴ Kazgan, G., 2002, **a.g.e.**, ss.101-102; Kara, **a.g.e.**, s.125.

³³⁵ Kara, **a.g.e.**, s.125.

³³⁶ Kazgan, G., 2002, **a.g.e.**, s.102.

³³⁷ Sönmez, **a.g.e.**, s.181.

³³⁸ Sönmez, **a.g.e.**, s.188; Kara, **a.g.e.**, s.110.

(1994 yılından sonra Dünya Ticaret Örgütüne dönüşmüştür) gibi kuruluş ve düzenlemeler yeni işlevlerle dahil olmuş ve bahsi geçen aşınmayı hızlandırmışlardır.³³⁹ Bahsi geçen gelişmeler sonucunda ekonomik ilişkiler, özellikle de sermaye ve meta hareketleri bağlamında ulusal sınırların silikleşmeye başladığı gözlenmektedir. Ekonomik bütünleşme, bağımlılaşma ve serbestleşmenin belirlediği bu dönem *küreselleşme* olarak tanımlanmaktadır.³⁴⁰ Küreselleşmenin kapitalist ekonomiye içkin bir eğilim olduğu ve 1970’li yılların başından itibaren ivme kazanan bir aşamaya geçtiği bilinmektedir.³⁴¹

Son olarak 1989’da Berlin Duvarının yıkılmasıyla başlayan ve 1991’de Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği’nin dağılması ile sonuçlanan sürecin ekonomik genişleme için yeni bir alan yarattığı, ancak ortaya çıkan potansiyel, dağılan sovyet sisteminin yapısal yetersizlikleri nedeniyle ekonomik genişlemeye dönüştürülemediği ifade edilmektedir.³⁴²

3.6.2. Neo Liberal İktisadi Düşüncenin Yükselişi

2. Dünya Savaşı sonrasında başlayan ekonomik genişlemenin 1970’li yıllarda sona eriştiği ile birlikte Keynesçi ekonomik yaklaşımı hedef alan neo-liberal yaklaşımın itibar görmeye başladığı ifade edilmektedir.³⁴³ Neo-liberal yaklaşımın itibar kazanmasının arka planında ekonomik daralmaya karşı başvuru olan klasikleşmiş Keynesçi uygulamaların, stagflasyon olgusu karşısındaki başarısızlığı temel bir etken görünümündedir.³⁴⁴

Ele alınan dönemde devletin ekonomiye müdahalesinin eleştirisi bağlamında kesişen monetarizm, rasyonel beklentiler hipotezi ve arz yanlılık, neo-liberal yaklaşımın önem taşıyan temel akımlarıdır.³⁴⁵ Neo-liberal iktisadi düşüncenin yükselişi bırakınız yapınlar yaklaşımına bir geri dönüş niteliğindedir. Bu bakımdan ileri sürülen temel

³³⁹ Kara, **a.g.e.**, ss.110-111.

³⁴⁰ Hasan Ejder Temiz,, **Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri** (Ankara: Genel-İş Matbaası, 2004), ss.3-7.

³⁴¹ Aynı, s.2.

³⁴² Kazgan, G., 2002, **a.g.e.**, s.107.

³⁴³ Kara, **a.g.e.**, s.116.

³⁴⁴ Sönmez, **a.g.e.**, s.178.

³⁴⁵ Monetarizmin, rasyonel beklentiler hipotezinin ve arz yanlılığın açıklayıcı bir betimlemesi için Bkz.; Kara, **a.g.e.**, ss.116-117.

sav, küreselleşmiş bir ekonomik yapı içerisinde gerçekleşecek rekabet koşulları sayesinde verimliliğin ve karlılığın artacağı şeklindedir. Devlet müdahalelerinin ortadan kaldırılması ise bu bağlamda kilit bir role sahiptir.³⁴⁶ Bahsi geçen çerçeve içinde neo-liberal savların genel bir kabul gördüğü ve devlet müdahalelerinin azalması yönünde bir *deregülasyon/kuralsızlaştırma* süreci yaşandığı ifade edilmektedir.³⁴⁷

Kuralsızlaştırma sürecinin işgücü piyasaları bakımından da temellendirildiği ve işsizliği merkeze alan bir açıklama geliştirildiği görülmektedir. Yılmaz'ın anlatımıyla; *"...işgücü piyasasında yaşanan sorunların esnek olmayan yapıdan kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Bu anlamda işsizlik sorununun çözümlenmesi için işgücü piyasasına ilişkin belirli kurumların ortadan kaldırılması ve iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku gibi kurumsal sosyal düzenlemelerin asgari düzeye çekilmesi gerekli görülmektedir."*³⁴⁸ Öte yandan azgelişmiş ülkeler yönünden işgücü piyasalarındaki kuralsızlaştırma *ucuz işgücü ve düşük istihdam şartları* ile temellendirilen rekabet üstünlüğüne dayandırılmaktadır. Zira büyümeyi gerçekleştirecek yabancı yatırımların bu gruptaki ülkelere gelebilmesinin işgücü maliyetlerinin en alt düzeyde tutulmasına ve işgücü piyasalarını korumaya yönelik asgari düzeyde olmasına bağlı olduğu iddia edilmektedir.³⁴⁹

3.6.3. Esnek Üretim Organizasyonlarının Gelişimi

Ekonomik yapının 1970'lerde başlayan dönüşümü bağlamında ele alınabilecek bir konu üretim organizasyonlarında Fordist modelden esnek üretim organizasyonlarına geçiştir.³⁵⁰ Bu bağlamda Fordist üretim organizasyonunun içsel zayıflıklarının, kar oranlarındaki düşme eğiliminin güçlenmesi ile birlikte açığa çıktığı gözlenmektedir. Bu zayıflıkların, kayan bant üzerinde eşit olmayan işler nedeniyle ortaya çıkan birikimlerin bir kısım işçinin çalışmamasına yol açmasıyla verimliliğin düşmesi, bandın herhangi bir noktasında yapılan bir hatanın denetiminin ancak ürün banttıan alındıktan sonra ve ayrı birimde yapılması nedeniyle hem hatalı ürün miktarının fazla olması hem de denetimi gerçekleştirecek ayrı birimler kurulması nedeniyle maliyetlerin artması, stoklama

³⁴⁶ Kazgan, G., 2002, **a.g.e.**, s.96.

³⁴⁷ Kara, **a.g.e.**, s.134; Temiz,, **a.g.e.**, ss.79-83; Koray, **Sosyal Politika**, ss.262-263.

³⁴⁸ Temiz,, **a.g.e.**, s.82.

³⁴⁹ **Aynı**, s.81.

³⁵⁰ Kara, **a.g.e.**, s.118.

giderlerinde artış nedeniyle maliyetlerin yükselmesi gibi görünümüleri olduğu ifade edilmiştir.³⁵¹ Ayrıca işçilerin kayan bantlar üzerinde standart bir ritimle hep aynı işi yapmalarının getirdiği fizyolojik ve psikolojik yıpranmanın, iş stresinin, uyum problemlerinin ve iş tatminsizliğinin işgücü devir oranının yükselmesi, sabotaj olayları, kasıtlı hatalı üretim, fire artışı ve işten kaytarma gibi sonuçlar doğurduğu da ifade edilmiştir.³⁵² Ele alınan sorunlara, standart kitlesel üretime dayanan Fordist modelin, ürün değişiklikleri yapılabilmesi için kullanılan makinelerin topyekün değiştirilmesi gerektirmesi bu durumda önemli bir maliyet baskısı yaratması ve üretim ölçeğinin büyüklüğünün de maliyetleri artırması da eklenebilir.³⁵³

Fordizm’de yaşanan dönüşüm Kara’nın anlatımıyla, “*Küçük ölçekli üretimi ön plana çıkaran bu yeni model, eskinin standart, kitlesel üretimini gerçekleştiren teknolojik donanımdan, çok amaçlı esnek bir teknolojik donanımına geçişi gerektirmektedir. Bu tercih, işgücü niteliğinde ve istihdam yapısında değişikliğe yol açmaktadır.*”³⁵⁴ Dönüşümün ilk görünümü işgücü talebinde nitelikli-niteliksiz işgücü farklılaşmasının derinleşmesidir. Bu bağlamda bir merkez/çekirdek, çevre işgücü ayrımı olduğu ve farklılaşmanın derinleşmesinin bir kutuplaşma düzeyine eriştiği belirtilmektedir. Bu bağlamda kutuplardan birinde çalışma koşulları tatmin edici ve istihdam imkanları geniş, emek mobilitesi yüksek, sayısal olarak az, nitelikli, merkez/çekirdek işgücü yer alırken karşı kutupta çalışma koşulları kötü ve istihdam imkanları sınırlı ve emek mobilitesi düşük, sayısal olarak çok, niteliksiz, çevre işgücü bulunmaktadır.³⁵⁵ 1980’lerden itibaren niteliksiz işgücüne olan talebin azaldığı ve talep esnekliğinin arttığı gözlenmektedir. Bu gözlem sanayi üretimin az gelişmiş ülkelere kaymaya başlaması ile de birleşmekte ve yeni bir boyut kazanmaktadır.³⁵⁶ Kutuplaşmanın fonksiyonel ve sayısal esneklik ile de bağlantılı olduğu gözlenmektedir. İşçinin işletme içinde farklı işleri yapabilmesi ve çeşitli görevleri üstlenebilmesi olarak tanımlanabilen fonksiyonel esneklik yüksek nitelikli (merkez/çekirdek) işgücünü gerektirmektedir.³⁵⁷ Öte yandan teknoloji ya da talepteki dönemsel veya yapısal değişikliklere göre istihdam edilen işçi

³⁵¹ Ülkü Hatman, “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi.” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, (Marmara Üniversitesi SBE., 2003), s. 23.

³⁵² Aynı, s.18.

³⁵³ Aynı, s.19.

³⁵⁴ Kara, a.g.e., s.118.

³⁵⁵ Koray, **Sosyal Politika**, ss.261-262.

³⁵⁶ Temiz,, a.g.e., ss.103-106.

³⁵⁷ Hatman, a.g.e., s.49.

sayısının değiştirilebilmesi anlamına gelen sayısal esneklik, özellikle niteliksiz çevre işgücü için ciddi iş güvencesi sorunları yaratmaktadır.³⁵⁸ Kutuplaşmanın bir yansımasına da ücretler konusunda rastlanılmaktadır. Enflasyon ve işsizlik baskısına rağmen nitelikli işgücünün baskıdan çok etkilenmediği ve ücretlerini oldukça yüksek oranlarla artırabildiği ancak aynı faktörlerin etkisi altında niteliksiz işgücünün reel ücretlerinin gerilediği ifade edilmektedir.³⁵⁹ Ayrıca ücret esnekliği adı altında ücret ödemelerinin işçinin performansına bağlama şeklinde eğilimlerin geliştiği gözlenmektedir. Ücret esnekliğinin bir diğer boyutunu da vergi, sigorta, fon ve benzeri maliyet unsurlarının hafifletilmesine ilişkin tartışmalar ve işveren talepleri oluşturmaktadır.³⁶⁰ Dönüşümün diğer bir görünümü merkez kapitalist ülkelerde sanayi sektöründeki istihdamda yaşanan gerilemedir.³⁶¹ Üretimin azgelişmiş ülkelere kaydırılması bu bağlamda kilit öneme sahip görünmektedir. Sanayi üretimin azgelişmiş ülkelere kaydırılmasının arka planında bu ülkelerin sahip olduğu ucuz işgücünün olduğuna işaret edilmektedir.³⁶² Öte yandan işin alt parçalara ayrılması ve bu bağlamda alt işveren/taşeron uygulamalarının ulusal ve uluslararası düzeyde yaygınlaşması da dikkati çekmektedir.³⁶³ Dönüşümün bir diğer görünümünü de yeni istihdam biçimlerinin yükselişi oluşturmaktadır. Fordist modelde gözlenen standart istihdam biçiminin belirli bir işverene ve işyerine belirsiz süreli bir iş sözleşmesi ile tam gün çalışma ve belirli sosyal ve yasal korumaları içermekte, yeni istihdam biçimleri ise belirli bir işletmenin çatısı altında olmadan istihdam edilme ile değişken çalışma süreleri ve iş güvencesi yoksunluğu ile karakterize olmaktadır. Bu bağlamda kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, evde çalışma, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi atipik istihdam biçimlerinde istihdamın arttığı ifade edilmektedir.³⁶⁴ Yeni istihdam biçimlerinin yükselişinin merkez/çekirdek işgücü, çevre işgücü farklılaşmasının derinleşmesi ile de çakıştığı belirtilmektedir.³⁶⁵ Yeni istihdam biçimlerinin yükselişinin sayısal esneklik, ücret esnekliği, çalışma sürelerinin esnetilmesi gibi özellikle çevre işgücünü ilgilendiren

³⁵⁸ Aynı, ss.51-52.

³⁵⁹ Temiz,, **a.g.e.**, ss.107-110.

³⁶⁰ Hatman, **a.g.e.**, ss.56-57.

³⁶¹ Temiz,, **a.g.e.**, ss.99.

³⁶² Kara, **a.g.e.**, s.120.

³⁶³ Hatman, **a.g.e.**, ss.63-64; Kara, **a.g.e.**, s.119.

³⁶⁴ Temiz,, **a.g.e.**, ss.112-113.

³⁶⁵ Kara, **a.g.e.**, s.119.

esneklik türleriyle ilişkili olduğu açıktır. Üretim organizasyonlarının esnekleşmesinin sendikacılık üzerinde olumsuz etkileri olduğu bilinmektedir.

Sonuç olarak Hatman'ın betimlemesiyle, yaşanan dönüşüm;

...küçük ve istikrarsız pazarlara, değişken ve çeşitli tüketici tercihlerine, gelişen ve değişen teknolojiye uyum sağlayabilecek, sermayenin verimliliğini düşüren aşırı stok, aşırı makineleşme, aşırı hatalı üretim gibi tıkanıklıkları aşabilecek, işe yabancılaştırma sorunlarını en aza indirecek, reel ücretler ile sosyal devlet harcamalarını düşürmek için sendikal mücadeleyi engelleyebilecek ve sermayenin ucuz emeğin bulunduğu coğrafyalara kayışını kolaylaştıracak bir "verimlilik ve karlılık artırma" amacına yöneliktir.³⁶⁶

3.6.4. Siyasal Alanda Dönüşüm: Yeni Bir Uzlaşmanın Oluşması

1970'li yıllarda başlayan ekonomik daralmanın, emekçi kesimler, iş dünyası ve devlet arasında kurulan politik uzlaşının çöküşüne yol açtığı ifade edilmektedir.³⁶⁷ Bu çöküş hem muhafazakar, liberal hem de sosyal demokrat siyasetlerde önemli dönüşümleri beraberinde getirmiştir. Krize karşı ilk başta uygulanan Keynesyen reçetelerin başarısızlığının anlaşıldığı 1970'lerin sonu bu bakımdan büyük önem taşımaktadır.

Siyasal bağlamda devletin işlevlerinin şiddetli bir şekilde sorgulandığı yeni dönem, yeni muhafazakâr siyasetlerin yükselişi ile de karakterize olmaktadır.³⁶⁸ 1980'lerin başlarında ortaya çıkan Reaganizm ve Thatcherizm'in yeni bir siyasal yaklaşım olarak tüm dünyaya yayıldığı, kapsamlı ve etkin bir uygulama bulduğu belirtilmektedir.³⁶⁹ Yeni muhafazakâr siyasetin neo-liberal ekonomik yaklaşımla doğrudan bir ilişkisi olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda yeni muhafazakâr siyaset yaklaşımının ekonomiye ilişkin tutumunda klasik liberal *genel yararı piyasanın görünmeyen eli sağlar* savı merkezi bir önem taşımaktadır.³⁷⁰ Yeni muhafazakâr siyasetin bu bakımdan, liberal/kapitalist toplumların gelişme çizgisine geri dönüş anlamında bir rönesans olduğu ifade edilmektedir.³⁷¹ Yeni muhafazakâr siyasetin çalışma ilişkilerine bakışının, bahsi geçen genel çerçeve içinde şekillendiği gözlenmektedir. Bu bağlamda

³⁶⁶ Hatman, **a.g.e.**, ss.24-25.

³⁶⁷ Gencay Şaylan, **Değişim, Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi** (İkinci basım. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 2003), s.132.

³⁶⁸ Kara, **a.g.e.**, s.136.

³⁶⁹ Şaylan, **a.g.e.**, s.132.

³⁷⁰ Birgül Ayman Güler, **Yeni Sağ ve Devletin Değişimi** (İkinci basım. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 2005), ss.96-97; Kara, **a.g.e.**, ss.138-139; Şaylan, **a.g.e.**, s.136.

³⁷¹ Helmut Dubiel, **Yeni Muhafazakarlık Nedir?** Çeviren: Erol Özbek (İstanbul: İletişim Yayınları, 1998), s.9; Güler, **a.g.e.**, s.96.

‘çalışma etiği’, ‘bireysel sorumluluk’ kavramları etrafında bir tartışma yürütüldüğü belirtilmektedir. Kara’nın anlatımıyla, “*Bu tartışma, işsizlik ödemelerinin, sosyal yardımların çalışma isteğini azaltıcı, bireysel sorumluluk duygusunu aşındırıcı etkisine odaklanmaktadır.*”³⁷²

Siyaset bağlamında ele alınabilecek gelişmelerden biri de radikal sağ partilerin yükselişidir. Bu bağlamda 1980–1990 döneminde örneğin İsviçre ve Almanya’da radikal sağ partilerin önemli seçim başarıları elde ettikleri bilinmektedir.³⁷³ Radikal sağ partilerin yükselişinde, diğer faktörlerin yanı sıra 1970’lerde başlayan dönüşümle birlikte gerileyen veya rekabet baskısıyla sıkışan sektörlerde çalışan işçilerin, özellikle de niteliksiz mavi yakalı işçilerin, işsizlik baskısı altında bu tip partilere yönelimi açıklayıcı görünmektedir.³⁷⁴ Radikal sağ partilerin ucuz ve niteliksiz işgücü olarak ülkede bulunan göçmenlere karşı tutumlarının da bu bağlamda etkili olduğu bilinmektedir.

Siyasal dönüşüm bağlamında ele alınabilecek son bir durum siyasi yelpazenin sol tarafında yaşanan dönüşümdür. Bu dönüşüme kuramsal bir çerçeve sağlama girişiminin Giddens tarafından gerçekleştirilmeye çalışıldığı ve konunun *üçüncü yol* adı altında kavramsallaştırıldığı ifade edilmektedir.³⁷⁵ Üçüncü yol adı altında kavramsallaştırılan dönüşümün sosyal devlet uygulamaları bağlamında oldukça geniş boyutları bulunmaktadır.³⁷⁶ Ancak çalışmamızın teması bağlamında, temel olarak üçüncü yol yaklaşımının çalışma ilişkilerinin düzenlenişine ilişkin kısmı ele alınacaktır.

Giddens, öncelikle *aşırılıkları devlet tarafından dizginlenmesi gereken piyasanın tehlikeleri* şeklinde tanımladığı geleneksel sol düşüncenin arkaik hale geldiğini iddia etmekte ve “*Solun piyasalar, iş çevrelerinin refahın yaratılmasındaki rolü ve özel sermayenin sosyal yatırım için gerekli olduğu gerçeği gibi konularda rahat olması şarttır*” savını ileri sürmektedir.³⁷⁷ Giddens’e göre komünizmin çöküşünden sonra ekonominin çoğu alanının piyasalara yasaklanmasını hiç kimse ileri sürememekte,

³⁷² Kara, **a.g.e.**, s.141.

³⁷³ Hasan Saim Vural, **Avrupa’da Radikal Sağın Yükselişi** (İstanbul: İletişim Yayınları, 2005), s.235.

³⁷⁴ Aynı, s.51.

³⁷⁵ Kara, **a.g.e.**, ss.145-146.

³⁷⁶ Konunun özlü bir sunumu için bkz.; Aynı, ss.144-153.

³⁷⁷ Anthony Giddens, **Üçüncü Yol ve Eleştirileri**. Çeviren: Nihat Şad (Ankara:Phoenix Yayınevi, 2001), ss.31-32.

başarılı bir piyasa ekonomisi rakip sistemlerden çok daha fazla zenginlik üretmekte ve post-komünist ekonomilerin kalıntıları dışında piyasa ekonomisinin yerine geçebilecek bir alternatif bulunmamaktadır.³⁷⁸ Bu bakımdan Giddens'in betimlemesinde piyasa ekonomisinin alternatifsizliğinin temel bir önerme olduğu gözlenmektedir.

Giddens ekonominin rekabetçi olabilmesinin çok önemli olduğunu belirtmekte ve bu bağlamda esneklik sorununu tartışmakta, ayrıca işsizliğe de merkezi bir önem vermektedir;

Esneklik gerçekte... devlet müdahalesinin kaldırılmasını gerektirir. Artan esneklik bedelsiz olmaz –bir iyiyi elde etmek için başka bazı iyilerin gözden çıkarılmasını gerektiren alternatifler arasında tercih yapma ve onları dengeleme durumu söz konusudur. Fakat büyük ölçüde işsizliğin, özellikle de uzun süredir işsiz olan birçok insanın bulunduğu yerlerde sosyal ve kişisel bedellerin ne kadar ağır olduğu çok güçlü bir şekilde vurgulanamaz.³⁷⁹

Yaklaşımın esnekleşmeyi bir tercih farklılaşması olarak ele aldığı ve işsizliğin dramatik sonuçlarına vurgu yaptığı gözlenmektedir. Açıkça ifade edilmemiş olmakla birlikte çalışma ilişkilerini düzenleyen koruyucu mevzuat ile işsizlik arasında bir gerilim olduğu ima edilmektedir. Yaklaşımın temel ön kabullerinden birinin bu bağlamda esnekleşme ile yeni iş yaratma arasında pozitif bir ilişki olduğunu varsayması olduğu söylenebilir. Bu bakımdan tercih farklılaşması piyasayı ön plana çıkaran bir boyut kazanmıştır.

Sonuç olarak üçüncü yol yaklaşımının yeni muhafazakar siyasetlere yaklaştığı ve geleneksel sosyal demokrat konumdan bir farklılaşma taşıdığı gözlenmektedir. Koray'ın anlatımıyla *“İngiliz İşçi Partisi ve Almanya'daki Sosyal Demokrat Partinin Üçüncü Yol arayışlarının, sağdaki partiler veya liberal politikalara ancak çok mütevazı bir değişiklik önerdikleri ortada.”*³⁸⁰

4. İŞ HUKUKUNUN TARİHÇESİ ÜZERİNE KISA BİR DEĞERLENDİRME

Çalışma ilişkilerinin devletlerin ilgi alanına girmesi Batı Avrupa'nın ekonomik ve siyasal yapısını köklü bir şekilde değiştiren Merkantilizmin ortaya çıkışıyla başlamıştır. Ancak bu dönem çeşitli devletler tarafından asgari çalışma sürelerinin ve azami ücretlerin belirlenmesi gibi uygulamalarla işçi kesimin oldukça aleyhine olacak bir seyir

³⁷⁸ Aynı, ss.32-33.

³⁷⁹ Aynı, ss.69-70.

³⁸⁰ Koray, *Avrupa Toplum Modeli*, s.354.

izlemiştir. Bununla birlikte yoksul yasaları örneğinde olduğu gibi çok etkin ve kapsamlı olmayan, hayırseverlik anlayışıyla temellendirilmiş düzenlemeler de ortaya çıkmıştır.

Fransız Devrimi ve Sanayi Devriminin ortaya çıkışı, liberal düşüncenin ekonomik, siyasal ve hukuksal alanlarda yükselişi çalışma ilişkilerinin düzenlenişi açısından yeni bir dönemin başlamasına yol açmıştır. Bu dönem devletlerin çalışma ilişkilerinin düzenlenişine karışmaması ile karakterize olmaktadır. İşçi ve işveren kesimlerin hukuksal olarak eşit görüldüğü ve toplumsal yararı gerçekleştireceğine inanılan rekabetin sağlanabilmesi için özellikle işçi kesimin örgütlenme özgürlüğünün sert bir şekilde yasaklandığı bu dönemin insani ve toplumsal faturası oldukça ağır olmuştur. İşçi kesimin yaygın sefaleti ve bu sefalet nedeniyle ortaya çıkan ayaklanmalar toplumsal düzenin büyük bir gerilim altına girmesine yol açmış ve devletlerin çalışma ilişkilerine müdahalesi sonucunu doğurmuş görünmektedir.

İlk iş hukuku düzenlemeleri çocukların çalıştırılmasının, yaşları ve çalışma süreleri yönünden sınırlandırılması ile başlamıştır. Bu düzenlemeleri kadınların çalıştırılma sürelerini sınırlandıran düzenlemeler izlemiştir. Daha sonra özellikle madenlerde çalışma süreleri ile ilgili sınırlamalar ortaya çıkmıştır. İlk düzenlemelerin hemen hepsi çok ağır bir gelişim izlemiş ve çok ciddi uygulama sorunları ile karşılaşmıştır. Bu bakımdan denetim mekanizmalarının oluşturulmaya başlandığı ve devletten maaş alan iş müfettişlerinin ortaya çıktığı görülmektedir. Sınırlı gerilemelerle birlikte iş hukuku düzenlemelerinin kapsamının sürekli genişlediği söylenebilir. Bu genişleme beraberinde kodifikasyonları da gündeme getirmiştir.

İş hukukunun tarihsel gelişiminde önemli bir evreyi de iş hukukunun kollektif düzeyinin ortaya çıkışı oluşturmaktadır. Ancak iş hukukunun kollektifleşmesi de oldukça ağır bir gelişim izlemiştir. Kollektifleşmenin işçilerin birleşme yasaklarının kaldırılması ile başladığı söylenebilir. İş hukukunun tarihsel gelişiminde bir diğer önemli evre iş hukukunun uluslararası bir boyut kazanmasıdır. Başarısızlıkla sonuçlanan girişimlerin ardından, devletler düzeyinde düzenlenen konferanslar bu yöndeki ilk önemli adımlardır. Bu bağlamda önemli bir adım da Milletlerarası Çalışma Ofisinin kurulmasıdır. 2. Dünya savaşıdan sonra Uluslararası Çalışma Örgütü ismini alan

Milletlerarası çalışma Teşkilatının kurulmasının da iş hukukunun uluslararasılaşmasında çok önemli bir gelişme olduğu söylenebilir.

1929 Ekonomik Krizi ve krize karşı geliştirilen önlemler bağlamında iş hukukuna da önemli bir rol biçilmiştir. Tipik bir aşırı üretim krizi olan 1929 Ekonomik Krizi, hem yarattığı toplumsal gerilimlerden hareketle hem de üretilen ürünlerin emilebilmesinin sağlanabilmesi için kitlelerin alım gücünü yükseltecek çeşitli önlemleri gündeme getirmiştir. Bu çerçevede iş hukukunun kollektif düzeyinin teşvik edildiği ve toplu sözleşme düzenin özendirildiği gözlenmektedir. ABD'deki New Deal dönemi ve Fransa'da Halk Cephesi iktidarı bu durumun tipik örnekleri olmaktadır. Ancak geliştirilen önlemlerin çok başarılı olmadığı bilinmektedir.

2. Dünya Savaşının sona ermesinin ardından 1970'lere kadar süren ekonomik genişleme ve siyasal bağlamda ortaya çıkan uzlaşma iş hukukunun kollektif düzeyinde de bir genişleme ortaya çıkarmıştır. Bu genişleme Keynesyen ekonomi politikaları ve Fordizmin yaygınlaşmasıyla da ilişkilidir. Dönemin istisnaları olmakla birlikte sendikalaşma oranlarının artışıyla, toplu sözleşme düzenlerinin merkezileşmesiyle, yönetime katılma uygulamalarının ortaya çıkışıyla karakterize olduğu söylenebilir. Bu dönemde yaşanan ekonomik genişleme ve siyasal iklim iş hukuku düzenlemelerinde de işçi kesim lehine olacak şekilde sürekli ve düzenli bir gelişme yaşanmasına yol açmış görünmektedir.

1970'lerde ekonomik büyümenin sona ermesi çok önemli sonuçlar doğurmuştur. Bu çerçevede de Keynesyen ekonomi politikalarından, neo-liberal ekonomi politikalarına ve Fordist üretimden esnek üretim biçimlerine geçilmiş, piyasanın ihtiyaçlarını ön plana alan yeni bir siyasal uzlaşma oluşmuştur. Küreselleşmenin artırdığı rekabet baskısı, yüksek işsizlik oranları, sendikacılıkta yaşanan gerileme, atipik istihdam türlerinin yaygınlaşması, yeni teknolojilerin ortaya çıkışı gibi birbiriyle ilişkili fenomenler iş hukukunun klasik düzenlemelerinin ve toplumsal fonksiyonlarının şiddetle sorgulanmasına ve iş hukukunda yeni eğilimlerin ortaya çıkışına yol açmıştır. Bu gelişmenin işçi kesimin aleyhine olacak bir seyir izlediği söylenebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNUN TOPLUMSAL FONKSİYONLARI

1. İŞ HUKUKUNUN TOPLUMSAL FONKSİYONLARINI BELİRLEYEN DİNAMİKLER

1.1. Ekonomik Dinamikler

Ekonomik dinamikler ile iş hukukunun toplumsal fonksiyonları arasında oldukça sıkı bir ilişki bulunmaktadır. İş hukukunun konusunu oluşturan çalışma ilişkilerinin ekonomik bir nitelik taşıması, iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının ekonomik dinamiklere karşı oldukça hassas bir konumlanma içerisinde bulunmasına yol açmaktadır. Bu çerçevede iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının gelişimi ve dönüşümü tartışmalarında ekonomik dinamiklerin merkezi bir rol oynadığı söylenebilir.

Kapitalist ekonomilerde, ekonomik faaliyetlerin gelişim çizgisinin belli bir düzeyde seyretmediği, dönemsel dalgalanmalar yaşandığı bilinmektedir.³⁸¹ İktisat dilinde *devre* olarak isimlendirilen bu dönemsel dalgalanmalara göre, ekonomik faaliyetler gelişme, kriz/durgunluk, gerileme/iniş ve yeniden canlanma olmak üzere dört dönemli bir çevrim içerisinde gerçekleşmektedir.³⁸² Ekonomik devrelerin ortaya çıkışında *aşırı üretimin ve kar oranlarındaki düşme eğiliminin* temel belirleyenler olduğuna işaret edilmektedir. Bu belirlemeye göre, ekonominin genişleme evresinde yoğun bir şekilde yaşanan rekabet, üretim kapasitesinin ve üretim düzeyinin artırılmasına yol açıyorken, pazarlar görece daha yavaş büyüme eğiliminde olduğundan, arz ve talep arasındaki bağlantı kopmakta ve ortaya bir üretim fazlası çıkmaktadır.³⁸³ Üretim fazlasının fiyatları düşürerek kar oranlarını aşağı çekmesi, yüksek birim maliyetler ve düşük kar oranlarıyla üretim yapan işletmeleri iflasa sürüklenmesine, ayakta kalan işletmelerin ise üretimi kısip işçi çıkararak maliyetleri düşürücü önlemler almasına yol açmaktadır. İşten çıkarmalar, talep düşüşünü şiddetlendirmekte ve ekonomik çöküntüyü derinleştirmektedir. Ancak belirli bir eşikten sonra, artan işsizlik işçi maliyetlerini aşağı çekmekte, ayakta kalabilen işletmelerin müşterisi artmakta, düşük fiyatlar talebi

³⁸¹ Özcan, **a.g.e.**, s.18.

³⁸² Aynı, ss.18-19; Gouverneur, **a.g.e.**, ss.241-243.

³⁸³ Kara, **a.g.e.**, ss.75-76; Özcan, **a.g.e.**, ss.24-26; Gouverneur, **a.g.e.**, ss.241-242.

canlandırmaya ve yatırımları yeniden başlatacak şekilde kar oranlarının yükselmeye başlamasına yol açmaktadır.³⁸⁴

Ekonomik devreleri, tarihsel seyir içinde değerlendiren kuramsal çalışmalara rastlanılmaktadır.³⁸⁵ Bu çalışmalardan üretim süreci içerisinde emeğin örgütlenişi ile ekonomik devreler arasında bağlantılar kuran Mandel'in uzun dalga kuramını, değerlendirmenin yararlı olacağı kanaatindeyiz. Zira bu bağlantılar iş hukukunun toplumsal fonksiyonları ile ekonomik dinamikler arasındaki ilişkiyle ilgili önemli veriler sağlamaktadır.

Uzun dalga kuramı, ekonominin uzun vadeli hareketlerini değerlendirerek, ortalama ekonomik büyüme oranlarındaki farklılıklarla birbirinden ayrılan ve uzun dalgalar olarak isimlendirilen 20-25 yıllık zaman kesitlerine ulaşmaktadır. Kurama göre bahsi geçen 20-25 yıllık dönemler içerisinde, ekonominin gelişme, kriz/durgunluk, gerileme/iniş ve yeniden canlanma devreleri yaşanmaktadır. Ortalama ekonomik büyüme oranının, ekonomik devrelerin gelişme dönemlerinin de alt edemediği görece düşük düzeyli olduğu uzun dalgalar depresif uzun dalga, belirgin bir yükselişin ekonomik devrelerin gerileme evrelerine rağmen korunabildiği uzun dalgalar genişleyici uzun dalga olarak isimlendirilmektedir. Buna göre 1826-1847, 1874-1893, 1914-1939 dilimleri ortalama kar oranlarının düşme eğilimi gösterdiği, bir başka deyişle ortalama büyüme oranının görece düşük düzeyde gerçekleştiği depresif uzun dalgalar ve 1848-1873, 1894-1913, 1940-1970 dilimleri ise kar oranlarının artış eğilimi gösterdiği bir başka deyişle ekonomik büyümenin görece yüksek düzeyde gerçekleştiği genişleyici uzun dalgalardır.³⁸⁶ Uzun dalga kuramına göre, genişleyici bir uzun dalgadan depresif bir uzun dalgaya geçiş ekonomik faktörler (örneğin kar oranlarının düşme eğilimi) tarafından belirleniyorken, depresif bir uzun dalgadan genişleyici bir uzun dalgaya geçiş ekonomi dışı faktörlerin etkisiyle (fetihler, savaşlar, devrimler, karşı devrimler, yeni altın madenlerinin keşfi, siyasi yapı değişikliği, faşizmin yükselişi, despotik yönetimlerin ortaya çıkışı, soğuk savaş koşulları gibi özgün siyasal koşullar)

³⁸⁴ Kara, **a.g.e.**, s.76; Özcan, **a.g.e.**, ss.27-28; Gouverneur, **a.g.e.**, ss.242-243.

³⁸⁵ Özcan, **a.g.e.**, ss.20-21.

³⁸⁶ Mandel, **a.g.e.**, ss.9-17; Kara, **a.g.e.**, ss.82-83.

gerçekleşmektedir. Bu çerçevede uzun dalgaların özgün tarihsel dönemler olarak ele alınması gerektiği ileri sürülmektedir.³⁸⁷

Uzun dalga kuramına göre ekonomi genişleyici bir uzun dalga içindeyken, emeğin örgütlenişinde köklü değişiklikler meydana gelmemektedir. Zira halihazırda yapılmış dev sermaye yatırımlarının amortismanı sorunu değişimi engellemektedir. Ayrıca işçi kesiminin de bu tip değişimlere göstereceği direnç ve yaratabileceği üretim aksaklıkları bu tip bir değişimi sınırlayıcı bir güce sahiptir. Son olarak genişleyici bir uzun dalga döneminde kar oranlarının artma eğiliminde olması işçi kesim lehine düzenlemeler yapılabilmesinin maddi koşullarını sağlamaktadır. Bu dönemler toplumsal gerilimlerin görece hafiflediği evreler olmaktadır.³⁸⁸ Ancak genişleyici uzun dalganın sona ermesi ve depresif uzun dalganın başlaması, kar oranlarında şiddetli ve sürekli bir düşüş yaşanmasıyla karakterize olmakta ve kar oranlarının yükseltilmesi amacına, iş yükünü artırarak, çalışma temposunu hızlandırarak, mevcut emek sürecini yoğunlaştırılarak ulaşılamamaktadır. Kar oranlarının yükseltilebilmesi için emek sürecinde derinlemesine bir değişiklik gerekmektedir.³⁸⁹ Bununla birlikte Mandel genişleyici uzun dalga süresince işçi kesimin sayısal olarak güçlendiğine, örgütlendiğine ve işsizliğin azalmasına da dikkatleri çekmektedir. Zira bu faktörler bahsi geçen değişim ihtiyacı önünde önemli direnç noktaları oluşturmaktadır. Fakat depresif uzun dalganın gelişimi ile birlikte, özellikle de işçi kesimin direncinin kırılmasıyla bağlantılı olarak üretim organizasyonlarında radikal değişimler ortaya çıkmaktadır. Depresif uzun dalgalar toplumsal çalkantıları da beraberinde getirmektedir.³⁹⁰

Uzun dalgalar kuramı iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının belirlenmesi tartışmalarında da ekonomik dinamiklerin anlaşılması bakımından açıklayıcı bir kuramsal zemin sunmaktadır. Zira iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının geliştiği dönemler genişleyici uzun dalgaların ortaya çıktığı dönemlerle ve iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının sorgulandığı dönemler, depresif uzun dalgaların ortaya çıktığı dönemlerle çakışmaktadır.

³⁸⁷ Mandel, **a.g.e.**, ss.46-47; Kara, **a.g.e.**, ss.83-84.

³⁸⁸ Mandel, **a.g.e.**, s.39.

³⁸⁹ Aynı, s.39.

³⁹⁰ Aynı, ss.39-40.

Bu çerçevede örneğin, çalışma sürelerinin kısaltılması ve sınırlandırılmasına ilişkin ilk önemli düzenlemelerin 1848-1873 genişleyici uzun dalgası döneminde ve asgari ücret belirlemesi ile ilgili ilk önemli düzenlemelerin³⁹¹ de 1894-1913 genişleyici uzun dalgasında ortaya çıktığı ortaya çıktığı gözlenmektedir.

Öte yandan 1914-1939 depresif dalgası içerisinde ortaya çıkan 1929 Ekonomik Krizinin hemen ertesinde işçi sendikalarının, toplu sözleşme düzeninin ve ücretlerin yüksekliğinin oldukça sert bir şekilde eleştirildiği ve sorgulandığı bir dönem olduğu görülmektedir. Ancak yine bu dönemde krizle birlikte ortaya çıkan iflas ve işsizlik dalgası altında toplumsal düzenin sağlanması ile ilgili kaygılar nedeniyle kapitalizmin tarihinde görülmemiş şekilde ekonomiye devlet müdahalelerinin ortaya çıktığı ve çalışma ilişkilerinin düzenlenişinde de işçilerin lehine olacak şekilde düzenlemeler yapıldığı ve kolektifleşmenin teşvik edildiği de bilinmektedir. Bütün bunlarla birlikte bahsi geçen girişimlerin başarısızlıkla sonuçlandığı gözlenmektedir. Bu çerçevede depresif uzun dalganın en yoğunlaştığı 1929 ve sonrasında, ekonomik durumun, iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarında bir genişlemenin maddi koşullarını sağlamadığı söylenebilir. Ayrıca 1919-1939 depresif uzun dalgası döneminde üretim süreci içerisinde emeğin örgütlenişinin de köklü bir şekilde değiştiği gözlenmektedir. Fordist üretim organizasyonun yaygınlaşmaya başlaması ve emeğin sıkı bir disiplin altında çalıştırılması depresif uzun dalganın önemli bir sonucu olarak görülmektedir.

1940-1970 genişleyici uzun dalgası klasik anlamda iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının oldukça geliştiği bir evreye karşılık gelmektedir. Bu bakımdan bu dönemin özel bir önem taşıdığı söylenebilir. Diğer faktörlerin yanı sıra Fordizm ve Keynesçi devlet uygulamaları, 1940-1970 dönemindeki genişleyici uzun dalganın ortaya çıkışında ve iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarının gelişmesinde önemli rol oynamıştır.

Klasik iş hukuku modelinin, Fordist üretim organizasyonu ve Keynesyen ekonomik yaklaşım çerçevesinde şekillendiği ifade edilmektedir. Bu belirlemeye göre, klasik iş hukuku modeli, kurumsal bir bakış açısıyla kenarları işletme, işçi sendikası ve devlet

³⁹¹ Asgari ücretlerle ilgili ilk yasal düzenlemeler için Bkz.; Massimo Rocella, "Minimum Wage-Fixing: An Historical and Comparative Perspective" **Comparative Labor Law**. Cilt no 6, Sayı no 1: 82-93, (Winter 1984), ss.85-87.

tarafından oluşturulan bir üçgen görünümündedir. İstisnalar ihmal edilirse çalışma koşullarını belirleyen temel pazarlıklar, anlaşmalar endüstriyel düzeyde yapılmaktadır. Keynesyen Devlet, ulusalcı niteliğiyle yabancı piyasaların rekabetine karşı iç piyasaları korumakta ve uzlaştırıcı niteliğiyle sosyal pazarlıklar için kurumsal mekanizmalar sağlamaktadır. Fordist model, ürünün tasarım ve üretim aşamalarının ayrıldığı, iş yapısının hiyerarşik bir şekilde örgütlendiği (piramitsel yönetim), sınırlı bir yetenek ve iş uzmanlaşmasına dayanan kitlesel üretime yönelik büyük endüstriyel işlerle tanımlanmaktadır. Fordist modelde özellikle yetişkin erkek işçiler için standart tam zamanlı sürekli ücret sözleşmeleri, işçinin işverene yüksek düzeyde bağımlılığı, iş güvencesi, refah/sigorta ödemeleri ve yüksek düzeyde bir istikrar kritik önem taşımaktadır. Klasik iş hukuku modelinde istihdam statüsünün, Fordist modelle şekillendiği belirtilmektedir. İşçinin çalışma yaşamı süresince aynı işveren tarafından aynı ya da benzer işlerde standart bir iş sözleşmesine göre belirsiz bir süre ile istihdam edilmesini öngören Fordist istihdam modelini temel alan klasik iş hukuku düzenlemeleri, işçinin çalışma yaşamı boyunca yürürlükte bulunan çalışma koşullarının belirlenmesi ile çeşitli koruma türleri arasında bağlantı kurmaktadır. Fordizmin standart kitlesel üretim örgütlenmesi ile çalışma sürelerinin standartizasyonu arasında da doğrudan bir bağlantı bulunduğu ifade edilmektedir.³⁹²

1940-1970 genişleyici uzun dalgası içerisinde yaygın bir şekilde uygulanan Fordist modelin, çalışma sürelerinin standartizasyonunun, iş güvencesinin, ücret artışlarının, çalışma ilişkilerinin düzenlenişinde işçi sendikaları, işveren sendikaları ve devlet tarafından oluşturulan kolektif düzeyin önem kazanmasının maddi koşullarını sağladığı gözlenmektedir. İş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının da bu çerçevede genişlediği açıktır. Ancak Fordist modelin, iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarını geliştirme şeklinde tanımlanabilecek bir amacı olmadığı da tartışmasızdır. Bu bakımdan iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarındaki genişleme, başka bir amacın bir başka deyişle ekonomik büyümenin, kar oranlarındaki artışı istikrarlı bir şekilde sürdürebilmenin bir aracı olarak görünmektedir. Bu bağlamda 1914-1939 depresif uzun dalgasında, kar oranlarını aşağı çekerek geniş çaplı bir iflas ve işsizlik dalgası yaratan aşırı üretimin

³⁹² Fordizmin ve Keynesçi Devletin iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarının belirlenmesi ile ilgili etkilerinin ayrıntılı bir sunumu için Bkz.; “Transformation of labour and future of labour law in Europe” http://www.ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/supiotreport_en.pdf (24.11.2007).

emilmesini sağlamak, 1940-1970 genişleyici uzun dalgası döneminde iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarındaki genişlemeyi belirleyen temel bir etken olarak değerlendirilebilir.

Fordizmin kitlesel, seri bir üretim modeli olduğu belirtilmektedir. Kitlesel üretim, üretilecek ürünlerde verimlilik artışı sağlayacak ve maliyetleri düşürecek bir standartisasyon ve otomasyon gerektirmektedir. Bu standartisasyon ve otomasyon süreçleri çalışma sürelerinin de standartisasyonunu ortaya çıkarmaktadır. Öte yandan Fordizmi özgün kılan temel bir husus, kitlesel üretim sürecinin kitlesel tüketimi önceden varsaymasıdır. Bir başka deyişle kitlesel üretim ancak kitlesel tüketimle mümkün olmaktadır.³⁹³ Kitlesel tüketimin garanti altına alınması bu bakımdan büyük önem taşımaktadır. Bu çerçevede alım gücünü sağlayacak, koruyacak ve geliştirecek ücret artışları ve iş güvencesi ile ilgili düzenlemeler geliştirilmektedir. İş hukukunun kolektif düzeyinde yaşanan genişleme de, ücret artışlarının ve iş güvencesinin sağlanması ve dolayısıyla ortaya çıkabilecek bir aşırı üretim krizinin engellenmesine yönelik görünmektedir.³⁹⁴ Son olarak Keynesçi devlet uygulamaları da ortaya çıkabilecek çelişkileri yumuşatarak bahsi geçen model içerisinde önemli bir rol oynamıştır.³⁹⁵

1940-1970 genişleyici uzun dalgası, 1970'lerden sonra yerini depresif bir uzun dalgaya bırakmıştır. Ekonomide ortaya çıkan bu değişim pek çok önemli yapısal değişimi de beraberinde getirmiştir. Bu dönemde Fordist üretim organizasyonun yerini esnek üretim organizasyonları almaya başlamış, Keynesyen iktisat politikalarından neo liberal iktisat politikalarına geçilmiştir. Ayrıca ekonomik yapıdaki uluslararasılaşma eğilimi de bu dönemde oldukça şiddetlenmiştir. Fordist üretim organizasyonun yerine esnek üretim organizasyonlarının geçmeye başlaması uzun dalga kuramının depresif uzun dalga döneminde emeğin üretim sürecindeki organizasyonunda derinlemesine bir değişim yaşandığı yönündeki belirlemesini doğrular görünmektedir. Bu dönem ekonomide yaşanan bahsi geçen değişimlerle birlikte iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının da şiddetle sorgulandığı bir dönem olmuştur.

³⁹³ Kara, **a.g.e.**, ss.89-90.

³⁹⁴ Ali Murat Özdemir, "Political Economy of Labour Law in Turkey: Work Employment and International Division of Labor." (Yayınlanmamış Doktora Tezi, (Ortadoğu Teknik Üniversitesi SBE., 2004), ss. 132-133.

³⁹⁵ Kara, **a.g.e.**, ss..103-104.

1914-1939 depresif uzun dalgasında, özellikle 1929 Krizinin sonrasında başarısızlıkla sonuçlanmış olmasına rağmen iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının geliştirilmeye çalışıldığı bilinmektedir. Oysaki 1970’lerde başlayan depresif uzun dalgayla tam tersi bir durum ortaya çıkmıştır. Bu farklılık bahsi geçen iki depresif uzun dalganın öncesinde iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının durumuyla ilgili görünmektedir. Şöyle ki; 1894-1913 genişleyici uzun dalgasında iş hukukunun toplumsal fonksiyonları genişlemiş olmakla birlikte bu oldukça sınırlı bir düzeyde olmuştur. Bu çerçevede iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının ekonomik maliyeti, 1914-1939 depresif dalgasında dahi, kar oranları üzerinde oldukça sınırlı bir etki yaratmıştır. Ayrıca 1914-1939 depresif uzun dalgasında ortaya çıkan toplumsal çalkantılar acil önlemlerin alınmasını da zorunlu kılmıştır. Öte yandan 1940-1970 genişleyici uzun dalga döneminin sağladığı maddi koşullar iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarında düzenli ve sürekli bir genişleme ortaya çıkarmıştır. Bu genişleme, genişleyici uzun dalga süresince, kar oranlarını ve genel ekonomik büyümeyi besleyen bir nitelik de taşımıştır. Ancak genişleyici uzun dalganın sona ermesiyle (aşırı üretim eğilimi ve kar oranlarının düşme eğilimi yasası uyarınca), iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının ekonomik maliyeti, kar oranları üzerinde oldukça güçlü bir basınç oluşturmaya başlamıştır. Bu çerçevede iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarındaki genişlemenin sürdürülebilirliği imkansız bir hale gelmiş ve iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının hareket alanı da sınırlandırılmaya başlanmıştır. Zira iş hukukunun toplumsal koşullarındaki genişlemeyi mümkün kılan ekonomik dinamikler, bir başka deyişle yüksek kar oranları ve ekonomik büyüme sona ermiştir.³⁹⁶

Mandel, uzun dalgalar kuramını 1960’ların ortalarından itibaren geliştirmeye başlamıştır. Yararlandığımız kaynak yazarın 1978 yılında Cambridge Üniversitesi’nde

³⁹⁶ Konuyu sosyal refah harcamaları bağlamında değerlendiren Kara’nın anlatımıyla; “Sosyal refah uygulamalarının bir ekonomik maliyeti olduğu, kuşkunun dışındadır. Bu husus, ekonominin kavramsal çerçevesiyle ifade edilecek olursa, sosyal refah harcamalarının kar oranları... üzerinde sınırlayıcı bir etkisi vardır. Bu yönüyle, salt sabit sermayenin sermaye niceliğindeki artışı değil, sosyal refah uygulamalarının maddi yükü de bir etki odağı olarak, kar oranları ve birikim üzerindeki basınç olgusuyla bağlantı halindedir; ne var ki, belirleyicilik kapasitesi aynı değildir. Üretimin makineleşmesi ve sermayeleşmesi...bir bütün olarak sosyal refah harcamaları olmasa da, kar oranlarında bir düşüşe yol açacaktır; çünkü, kar oranının düşüşü, sabit sermaye ve üretkenlik artışlarının belirleyiciliğinde, sisteme içkin bir eğilimdir... Kar oranının düşüş eğiliminin gözlenebilir bir gerçekliğe dönüştüğü koşullarda sisteme eklenmiş veya eklenilebilecek her dışsal unsura karşı –sosyal refah harcamaları veya petrol fiyatlarındaki yükseliş gibi-, sistemin duyarlılık katsayısı artmaktadır.” Bkz.; Kara, **a.g.e.**, ss.106-107.

verdiği bir konferansın 1980 yılında genişletilerek basılmış halidir. Bu bağlamda yazarın 1970’lerde başlayan depresif uzun dalganın sonrasına ilişkin değerlendirmeleri bir takım öngörülere dayanmaktadır.³⁹⁷ Mandel’e göre kapitalizmin 1970’lerde ortaya çıkan depresif uzun dalgadan çıkması mümkündür.³⁹⁸ Buna göre; ücretleri ve işçilerin örgütlülüklerini ve mücadeleciliklerini aşındırıcak kronik kitlesel işsizlik, sermayenin verimsiz firmaları piyasadan silecek şekilde uluslararası düzeyde merkezileşmesi ve yoğunlaşması, teçhizat, hammadde ve enerji maliyetlerini en azından görece azaltacak yeni yollar, yeni teknolojilerin yaygınlaşan uygulamaları, Latin Amerika, Asya ve Afrikanın en yoğun nüfuslu ülkelerinde sanayileşmenin ileri doğru sıçramasının ya da SSCB ve Çin’in uluslararası kapitalist pazara entegrasyon derecesinde nitel bir artış veya bu ikisinin bir bileşiminin üretilen metalar için pazarlarda güçlü bir genişleme yaratması, demokratik yönetimlerde ortaya çıkabilecek gerilemeler, iç savaşlar ya da uluslararası düzeyde savaşlar gibi faktörler 1970’lerde başlayan depresif uzun dalgadan genişleyici bir uzun dalgaya geçişi başlatabilir.³⁹⁹ Ancak yazara göre depresif uzun dalgadan çıkışın, eğer böyle bir çıkış olacaksa toplumsal ve insani faturası çok ağır olacaktır.⁴⁰⁰ Mandel’in pek çok öngörüsünün gerçekleşmiş olduğu söylenebilir. Öte yandan içinde bulunduğumuz dönemde genişleyici bir uzun dalganın başladığına ilişkin çok güçlü kanıtlar bulunmadığı da gözlenmektedir.⁴⁰¹ İş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarında devam eden aşınma da bu bağlamda değerlendirilebilir.

1.2. Teknolojik Dinamikler

Teknolojik dinamikler ile de iş hukukunun toplumsal fonksiyonları arasında bağlantılar kurulabilir. Teknolojik dinamiklerin emeğin üretim sürecindeki örgütlenişi üzerinde çok önemli etkiler yarattığı açıktır.

Özellikle iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarında ortaya çıkan güncel gelişmelerde teknolojik dinamiklerin önemli bir payı olduğu söylenebilir. İş hukukunun esnekleştirilmesi ile ilgili tartışmalarda gelişen teknoloji uygulamalarına işaret edilmektedir. Süzek’in anlatımıyla;

³⁹⁷ Mandel, **a.g.e.**, s.7.

³⁹⁸ **Aynı**, s.92.

³⁹⁹ **Aynı**, ss.83-91.

⁴⁰⁰ **Aynı**, s.92.

⁴⁰¹ Bu bağlamda istatistiki veriler için Bkz.; Kazgan, G., 2002, **a.g.e.**, s.99; Sönmez, **a.g.e.**, ss.164-169.

İş hukukunun esnekleştirilmesi isteklerine destek olan diğer bir önemli etken, günümüzde teknolojik gelişmelerin olağanüstü hız kazanması, yaygın bir biçimde bilgisayar kullanımına ve otomasyona geçilmesidir. Bilgisayar teknolojisinin üretim ilişkilerine bu denli etkili bir biçimde girmesi sonucunda ‘sanayi toplumundan’ ‘bilgi toplumuna’ (sanayi ötesi topluma) geçiş süreci hızlanmıştır...Yeni teknolojiler işgücüne duyulan ihtiyacı nispi olarak azaltmakta, işgücü talebi çok sayıda niteliksiz işçiden bilgisayarların başında çalışan az sayıda nitelikli işçiye doğru kaymakta, işgücünün esnek bir biçimde kullanılması zorunluluğu doğmaktadır.⁴⁰²

Ele alınan çerçevede teknolojik gelişmelerin güncel uygulamalarının iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarını sınırlar bir nitelik taşıdığı söylenebilir. Zira yeni teknoloji uygulamaları, iş hukukunun klasik standartlarını zorlayan bir nitelik taşımaktadır. Bu durumun temel bir nedenin, yeni teknoloji uygulamalarının iş gücü niteliğinde önemli farklılaşmalar yaratması olduğu söylenebilir.

1.3. Siyasal Dinamikler

Siyasal dinamikler ile iş hukukunun toplumsal fonksiyonları arasında da oldukça sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Zira işçi kesim ile işveren kesim arasındaki menfaat çatışması, önemli bir siyasal gerilim kaynağı olup, bu gerilim iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının belirlenmesinde temel etkenlerden biri olarak görülmektedir.

Siyasal dinamikler ile iş hukukunun toplumsal fonksiyonları arasındaki ilişkinin tarihi, genel oy hakkının tanınması ile başlatılabilir. Genel oy hakkı ile birlikte işçi kesimin siyasal rejimde etkili olmasını sağlayabilecek olanakları elde ettiği ifade edilmektedir.⁴⁰³ Sanayi Devriminin yarattığı toplumsal çatışmaları değerlendiren Koray’a göre; “Avrupa’da işçi sınıfı için genel oy hakkının kazanılması çatışmanın siyasete tahvil edilmesi anlamına geldi ve bu sınıfın hem kitlelerle hem de sosyal demokrat düşüncelerle buluşması da parlamenter demokrasi içinde ideolojik ve siyasal anlamda güçlenmesinin yolunu açtı.”⁴⁰⁴ Ancak önemle belirtilmelidir ki, genel oy hakkının tanınması oldukça ağır bir gelişim içerisinde gerçekleşmiştir.⁴⁰⁵ Genel oy hakkının tanınmasının iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarını genişleten bir etki yarattığı söylenebilir.

⁴⁰² Sarper Süzek, **İş Hukuku** (Üçüncü basım. İstanbul: Beta Yayınları, 2006), s.18.

⁴⁰³ Ahmet Taner Kışlalı, **Siyasal Sistemler** (Yedinci basım Ankara:İmge Kitapevi Yayınevi, 2006), s. 262; Münici Kapani, **Politika Bilimine Giriş**, (Onsekizinci basım Ankara: Bilgi Yayınevi, 2005), s.118.

⁴⁰⁴ Koray, **Sosyal Politika**, s.76.

⁴⁰⁵ İngiltere örneği için Bkz.; Göze, **a.g.e.**, s.445-447; Işıklı, **a.g.e.**, s.131.

Sendikaların ve kitle partilerinin ortaya çıkışının ve gelişiminin işçi kesimin siyasi yaşamındaki ağırlığı artıran bir sonuç doğurmuştur.⁴⁰⁶ Kitle partilerinin, işçi sınıfının genel oy için mücadelesi sonucunda ortaya çıktıkları bilinmektedir.⁴⁰⁷ Öte yandan işçi sendikalarının Avrupa’da pek çok sosyalist partinin kurulmasında önemli bir rol oynadıklarına da işaret edilmektedir.⁴⁰⁸ Kışlalı’nın anlatımıyla; “Sendikaların ve benzeri meslek örgütlerinin partilerle ilişki kurmalarıyla, para gücünün karşısına bir sayı ve örgüt gücü çıkmıştır. Çoğulcu demokrasiler işte bu denge üzerinde durabilmektedir.”⁴⁰⁹

Sol ve sosyalist partilerin 20. Yüzyılın başlarında önemli bir kitle desteği elde ettikleri, ancak ideolojik ve politik açılardan ciddi bir zayıflık içerisinde oldukları görülmektedir. Koray’a göre “Bir yandan devrimci ve evrimci görüşleri savunan partiler arasında çekişme sürmektedir, öte yandan reformist görüşleri savunan partiler hangi politikaları izleyecekleri konusunda belirsizlik içindedir.”⁴¹⁰ Bununla birlikte sol ve sosyalist partilerin seçim başarılarının tutucu ve liberal partiler için ciddi bir rekabet ortamı oluşturduğu ve bu partileri dönüşüme zorladıkları ifade edilmektedir.⁴¹¹ Bütün bu gelişmelerin iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının genişletilmesine uygun bir siyasi zemin yarattığı açıktır.

Uluslararası düzeyde yaşanan siyasi gelişmelerin de iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının belirlenmesi açısından etkileri olmuştur. Bu çerçevede sosyalist bloğun oluşumu ve soğuk savaş döneminin özgün siyasi rekabet koşulları da⁴¹² iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarını genişleten bir dinamik oluşturmuştur.

2. Dünya Savaşının sona erişinden 1970’lerin ortasına kadar uzanan dönem içerisinde sosyal demokrat siyasetlerin kurumsallaştığı ve önemli birer politik aktöre dönüştükleri görülmektedir. Ancak 1970’lerin ortalarından itibaren sosyal demokrat siyasi

⁴⁰⁶ Kışlalı, **Siyasal Sistemler**, ss.19-20.

⁴⁰⁷ Kışlalı, **Siyaset Bilimi**, s. 262.

⁴⁰⁸ Kapani, **a.g.e.**, s.178.

⁴⁰⁹ Kışlalı, **Siyasal Sistemler**, s.20. Koray, siyaset bağlamında sendikaların baskı grubu olarak da önemli bir işlev gördüğünü belirtmektedir. Bkz., Koray, **Sosyal Politika**, s.80.

⁴¹⁰ Koray, **Avrupa Toplum Modeli**, s.96.

⁴¹¹ Kışlalı, **Siyaset Bilimi**, s. 265; Koray, **Avrupa Toplum Modeli**, s.98; Lipset, **a.g.e.**, s.272

⁴¹² Kara, **a.g.e.**, ss.40-41.

yaklaşımlar sorgulanmaya ve kitle desteğini yitirmeye başlamışlardır.⁴¹³ Ekonomik krizin varlığını güçlü bir şekilde hissettirmedeği 1960'lı yılların sonunda sosyal demokrat siyasetlere ilişkin ilk eleştirilerin aşırı merkezileşmiş devlet yönetimi ve kadın/erkek, yöneten/yönetilen, devlet/bölge gibi yeni toplumsal çatışma alanları ile ilgili olarak geleneksel siyasal kalıpların yetersizliğiyle temellendirildiği ifade edilmektedir.⁴¹⁴ Rosanvallon'un anlatımıyla;

...çatlayan, Keynesçi modelin sosyolojik yapısı olmuştur. Söz konusu yapı, sınıf terimleri içerisinde kavranan iki kutuplu bir toplumsallık temsili üzerine temellendirilmişti...1980'li yıllarda Keynesçi modelin temellerinde yeni bir sarsılma gerçekleşmekteydi: Bu sarsıntı toplumsal olanın kırılmasıydı...Giderek artan sayıda birey...kendi eleştirel yolunu belirlemenin, kolektif bir ilerleme bünyesindeki durumunu iyileştirmekten daha avantajlı olduğuna inanmaya başlıyordu.⁴¹⁵

Sosyal demokrat siyasetlerin, 1970'li yılların ortasında ortaya çıkan ekonomik krizden de olumsuz bir şekilde etkilendikleri gözlenmektedir. Zira kriz siyasi partilerin programlarında önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Bu değişikliklerin sosyal demokrat siyasetleri liberal ve muhafazakar siyasetlere yaklaştırdığı belirtilmektedir.⁴¹⁶ Sosyal demokrat siyasetlerin liberal ve muhafazakar siyasetlere yakınlaşması iş hukukunun toplumsal fonksiyonları üzerinde bir basınç oluşturmaktadır. Ancak bu basıncın siyasal faturasının da oldukça ağır olduğu ifade edilmektedir. Örneğin İsveç'te ekonomik krize karşı ücretlerin dondurulması ve grevlerin geçici olarak yasaklanması gibi önlemlere başvuran sosyal demokrat hükümetin seçmen desteğinin tarihindeki en düşük seviyeye indiği ve 1991 yılında çok ağır bir seçim yenilgisine uğradığı bilinmektedir.⁴¹⁷

1.4. Hukuksal Dinamikler

Hukuksal dinamiklerle iş hukukunun toplumsal fonksiyonları arasında da sıkı bir ilişki olduğu gözlenmektedir. İş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının belirlenmesinde ele

⁴¹³ Pierre Rosanvallon, **Refah Devletinin Krizi**, Çev.:Burcu Şahinli, (Ankara, Dost Kitapevi Yayınları, 2004) ss.109-110.

⁴¹⁴ **Aynı**, ss.110-111.

⁴¹⁵ **Aynı**, ss.,110.

⁴¹⁶ Kara, **a.g.e.**, ss.152-153.

⁴¹⁷ Robin Hahnel, **İktisadi Adalet ve Demokrasi**, Çev.; Yavuz Alagon (İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2006), s.157.

alınabilecek hukuksal dinamikler, birbiriyle ilişkili olmak üzere norm üretimine ilişkin karar alma düzeyleri ve süreçleri olarak ifade edilmektedir.⁴¹⁸

İlk iş hukuku düzenlemelerinin ortaya çıktığı dönemde, norm üretimine ilişkin karar alma mekanizmasının oldukça merkezi olduğu gözlenmektedir. Bu merkezi düzey, iş hukuku düzenlemelerinin, işçi ve işveren kesimin oldukça sınırlı bir katılımıyla devlet tarafından gerçekleştirilmesi ile oluşmuş görünmektedir.⁴¹⁹ Ancak ilk düzenlemelerin oldukça sınırlı bir kapsamı olduğu unutulmamalıdır. Bu çerçevede özellikle işçi kesimin iş hukuku ile ilgili kararların alınması sürecine oldukça sınırlı bir katılımının olması⁴²⁰, iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının gelişiminin de oldukça sınırlı bir çerçeve içerisinde gelişmesi sonucunu doğurduğu söylenebilir. Öte yandan dönemin hakim felsefi yaklaşımı olan liberalizmin hukuksal yansımalarının da iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının oldukça sınırlı bir çerçevede belirlenmesinde etkili olduğu belirtilmektedir.⁴²¹

İş hukukunun kollektif düzeyinin genişlemesi, bahsi geçen merkezi düzeyin yeni boyutlar kazanmasına yol açmıştır. Bu çerçevede çalışma ilişkilerinin değişim süreci içerisinde “bireysel laissez-faire” ilkesinden “kollektif laissez-faire” ilkesine doğru bir değişim yaşandığı ifade edilmektedir.⁴²² Bu dönem özellikle toplu sözleşme düzeninin de yaygınlaşmasıyla norm üretimine ilişkin karar almada merkezi düzeyin korunduğu ve bununla birlikte işçi ve işveren kesimlerin karar alma süreçlerine etkin bir şekilde katıldıkları yeni bir evre olmuştur. Bu evrenin baskı, hoşgörü ve tanıma şeklinde

⁴¹⁸ Çalışma ilişkilerinin ve yasal sistem ideallerinin değişimini değerlendiren yakın tarihli bir araştırma raporunda temel hipotezlerin birbiriyle ilişkili olmak üzere karar alma düzeyleri ve süreçleri üzerinden tanımlandığı görülmektedir. Bkz. “Change in Labor Relations and Ideals of Legal System”, <http://www.jil.go.jp/english/documents/JILPTNo.55.pdf> (08.12.2007), s.2.

⁴¹⁹ Bu durumun belki de tek istisnası daha önce değinmiş olduğumuz 1869 tarihli Alman Sanayi Yasası’dır. Yasa tamamen liberal bir felsefeye sahip olmakla birlikte, sendikaların kurulmasına, grev ve lokavt uygulamalarına olanak sağlayarak çalışma ilişkilerinin düzenlenişine yeni bir boyut kazandırmıştır.

⁴²⁰ Genel oy hakkının ve seçimlerin gizli oylama ile yapılmasına ilişkin ilkenin yoksunluğu bu bağlamda açıklayıcı dinamikler olmaktadır.

⁴²¹ Selmin Kaşka, “Çok Yönlü Bir Süreç Olarak Hukuk: Bir Sendika Yasasının Oluşumu.” Yayınlanmamış Doktora Tezi, (Marmara Üniversitesi SBE., 2000), s.83. Özdemir, **a.g.e.**, ss.125-126.

⁴²² Antoine Jakobs, “Collective Self- Regulation”, **The Making of Labour Law in Europe. A Comparative Study of Nine Countries up to 1945.** Der. Bob Hepple (London:Mansell Publishing Limited, 1986. ss.193-241.) s.193’ten (Kahn-Freund 1959’dan) şeklinde aktaran Kaşka, **a.g.e.**, s.84.

tanımlanan üç dönemli bir yasal tarihsel arka plana sahip olduğu ifade edilmektedir.⁴²³

Bahsi geçen evrelerin ardından Koray'ın betimlemesiyle;

1950 sonrası işçi ve işveren örgütlerinin güçlendiği ve devlet açısından işbirliğine gidilmesi gereken sosyal taraflar konumuna geldiği ülkelerde, neo-korporatizm denilen bir yapılanmanın ortaya çıktığını görüyoruz. Keynesçi uzlaşma dönemi de denilen ve 1970 ortalarına kadar uzanan bu dönemde ve birleşmiş bir sendikacılığın olduğu ülkelerde devletin sosyal taraflarla birlikte ve üç taraflı kurullar, üç taraflı anlaşmalarla geniş çaplı bir ulusal “uyumlaştırma” politikası güttüğü görülmektedir.⁴²⁴

Bu sürecin hukuk-toplum ilişkisinde son derece önemli sonuçlar doğurduğu ifade edilmektedir. Bu belirlemeye göre temel bazı kararların alınmasında parlamento etkisizleşmekte, ikinci plana düşmekte, işçi, işveren sendikaları ve yürütme organı asıl rolü oynamaktadır.⁴²⁵ Ayrıca Özdemir'in anlatımıyla bahsi geçen dönemde; “İş sözleşmelerinin konuları, endüstri ilişkilerinde katılık paradigmasının bir göstergesi olarak iş hukuku alanındaki Keynesyen Refah Devletinin yasal müdahalelerine tabi olmaya başlamıştır.”⁴²⁶ Bu çerçevede devletin *düzenleyici ve destekleyici* rolünden bahsedildiği de görülmektedir.⁴²⁷ Bahsi geçen gelişmeler, iş hukukunun ve dolayısıyla iş hukukunun toplumsal fonsiyonlarının genişlemesine yol açmışlardır.

1970'lerin ortasından itibaren neo-korporatist yapının değişime uğradığı görülmektedir.⁴²⁸ Bu değişim iş hukukunun üretilmesine ilişkin karar alma düzeylerinde ademi merkezileşme ve süreçlere katılımı işçi kesimin konumunun zayıflamaya başlaması şeklinde yansımalar yaratmıştır. Birbirleriyle de ilgili olmak üzere karar alma düzeylerindeki ademi merkezileşme, esnekleşme tartışmalarıyla ve işçi kesimin karar alma süreçlerine katılımı sahip olduğu konumun zayıflamaya başlaması özellikle sendikacılıkta yaşanan gerileme ile açıklığa kavuşmaktadır.⁴²⁹ Öte yandan liberal yaklaşımların itibar kazanmaya başlamasının da bu çerçevede etkileri olduğuna işaret edilmektedir. Maasricht Anlaşmasında iş hukukunun birincil kaynağı olarak bireysel istihdam sözleşmesinin kabul edilmiş olması bu çerçevede dikkat çekici bir örnek oluşturmaktadır.⁴³⁰ Yaşanan gelişmelerin iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarını

⁴²³ Bu belirlemeye göre 1850'ye kadarki dönem baskı, 1850-1900 arası dönem hoşgörü, 1900-1950 arası dönem tanıma dönemi olarak tanımlanmaktadır. Kaşka, **a.g.e.**, ss.85-86.

⁴²⁴ Koray, **Avrupa Toplum Modeli**, s.164.

⁴²⁵ Kaşka, **a.g.e.**, s.88.

⁴²⁶ Özdemir, **a.g.e.**, s.,140.

⁴²⁷ Koray, **Avrupa Toplum Modeli**, s.158-161.

⁴²⁸ **Aynı**, s.174.

⁴²⁹ **Aynı**, s.169.

⁴³⁰ Özdemir, **a.g.e.**, ss.185-186.

sınırlar bir nitelik taşıdığı gözlenmektedir. Bütün bunlarla birlikte 1950-1970 dönemindeki, karar alma düzeyi ve süreçleri ile ilgili sistemin çöküşünden ziyade erozyonundan bahsetmenin daha doğru olacağı ifade edilmektedir.⁴³¹

2. KLASİK ANLAMDA İŞ HUKUKUNUN TOPLUMSAL FONKSİYONLARI

2.1. Toplumsal Düzeni Koruma Fonksiyonu

Merkantalizmin ortaya çıkışı ve gelişimi ile birlikte çalışma ilişkileri devletlerin ilgi alanına girmeye başlamıştır. Bu gelişme işçi kesiminin oldukça aleyhine olacak bir seyir izlemiştir. Sanayi Devriminin gelişip yaygınlaşması işçi talebini artırmış, yeni teknoloji uygulamaları hiçbir niteliğe sahip olmayan kimselerin dahi çalışabilmesinin maddi koşullarını yaratmıştır. Öte yandan, sermaye birikim modelinin rekabet koşulları bir maliyet baskısı ortaya çıkarmış, bu durum da çalışma sürelerinin uzatılması ve ücretlerin düşürülmesi gibi sonuçlar doğurmuştur. Bu sonucun doğmasında dönemin hukuksal düzeninin ve ekonomik düşünce atmosferinin, özellikle de sözleşme serbestisi ve hukuki eşitliğin önemli etkileri olmuştur. Zira insanların özgür ve eşit olduklarından hareketle, işçi ve işveren tarafların çalışma koşullarının serbestçe belirlenmesinin toplumsal yararı gerçekleştireceği kabul edilmiştir. Oysa ki ekonomik olarak hiçbir gücü bulunmayan ve geçinmek için emek gücünü satmak zorunda olan geniş bir işçi kitlesi için bu kabuller çalışma koşullarının işveren tarafça tek taraflı olarak belirlenmesi sonucunu doğurmuştur.⁴³² Ücretlerin düşürülmesi nedeniyle ayrıca kadınlar ve çok küçük yaştaki çocuklar dahi fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Bu durum *ailece işçileşme* olarak isimlendirilmektedir. Çocukların ve kadınların fabrikalarda çalıştırılmalarında erkek işgücüne göre daha kolay idare edilir ve uysal görülmelerinin de payı olduğu ifade edilmektedir.⁴³³

⁴³¹ Robert Castel, "Erosion rather than collapse of regulatory system", **The Future of Work, Employment and Social Protection**. Ed. Peter Auer ve Christine Daniel, (International Institute for Labour Studies, 2002, ss.39-40), s.40.

⁴³² Çelik, **a.g.e.**, s.4; Güven ve Aydın, **a.g.e.**, s.2; Erkul ve Karaca, **a.g.e.**, s.8; Süzek, **a.g.e.**, s.7; Alpaslan Işıkli, **İş Hukuku** (Dördüncü basım. Ankara: İmaj Yayınevi, 2002), ss.9-10; Münir Ekonomi, **İş Hukuku**. Birinci Cilt (Üçüncü basım. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Kütüphanesi, 1984) ss.4-5; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, (Üçüncü basım. İstanbul: Beta Yayınları, 2003), s.14; A. Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, **İş Hukuku** (Onikinci basım. İstanbul: Beta Yayınları, 2007), s.31.

⁴³³ Altan **a.g.e.**, s.49.

Sanayi Devriminin bahsi geçen koşullarının insani ve toplumsal faturası çok ağır olmuştur. Toplumun geniş bir kesimini oluşturan işçi sınıfı beslenme, barınma, giyinme gibi en temel ihtiyaçlarını dahi karşılayamadığı gibi, oldukça ciddi sağlık sorunları ile de karşılaşmıştır. Ayrıca ortalama yaşam süresi kısalmış ve salgın hastalıklar ortaya çıkmıştır.⁴³⁴ Bu olumsuz koşullar altında işçi sınıfı eylemleri ve ayaklanmaları ortaya çıkmıştır. İngiltere’de fabrikaları işgal edip makineleri parçalayan Ludist hareket, 1831 ve 1834 yıllarında Fransa’nın Lyon kentinde ipek dokumacıları isyanı ve 1844 yılında Almanya’nın Slezya eyaletinde keten dokuma işçilerinin ayaklanmaları bu hareketlerin en çok bilinenleridir.⁴³⁵

Tüm bu gelişmeler başlangıçta oldukça ağır bir gelişim göstermiş olsa da toplumsal düzenin korunması bağlamında devletin çalışma ilişkilerine müdahalesi sonucunu doğurmuştur. Bu bağlamda iş hukukunun toplumsal fonksiyonunun, en genel anlamda, toplumsal düzenin korunması olduğu söylenebilir. İşçi ve işveren kesimleri arasındaki ekonomik eşitsizliği veri kabul eden iş hukukunun toplumsal düzeni koruma fonksiyonu, işveren kesiminin ekonomik gücü ile çalışma koşullarını işçi kesiminin aleyhine olacak şekilde tek taraflı olarak belirlemesinin yaratacağı toplumsal sonuçlardan hareketle işveren kesimin sahip olduğu hakları sınırlandırmaktadır.⁴³⁶

Bu sınırlamanın ilk örneğini daha öncede değindiğimiz üzere çocukların ve gençlerin çalıştırılmasına ilişkin yasaklar ve çalışma koşullarını sınırlandıran düzenlemeler oluşturmaktadır. Çocukların ve gençlerin çalıştırılmasını yasaklayan veya çalışma koşullarını sınırlandıran düzenlemelerin toplumsal düzene ilişkin kaygılardan doğduğu açıktır. Altan’ın betimlemesiyle;

Demokratik yönetimlerde işçilerin kadınların ve tüketicilerin örgütsüz ya da örgütlü mücadelelerinin, sosyal ve politik kazanımlarında önemli bir payı olmuştur. Oysaki çocuklar ve gençler, korunmalarına yönelik sosyal politikalar üzerinde hiçbir zaman itici bir baskı gücü oluşturamamış, belki daha doğru bir deyiş ile oluşturamamışlardır. Bu yöndeki gelişmeleri daha çok, çocukları ve gençleri koruma düşüncesinin toplumda yaygın olarak benimsenmesiyle oluşan kamuoyu uyarmıştır.⁴³⁷

⁴³⁴ Bahsi geçen konularla ilgili ayrıntılı bir betimleme için bkz. Engels, ss.152-196.

⁴³⁵ Altan **a.g.e.**, s.48.

⁴³⁶ Çelik, **a.g.e.**, s.5; Güven ve Aydın, **a.g.e.**, ss.2-3; Erkul ve Karaca, **a.g.e.**, s.9; Süzek **a.g.e.**, s.8; Işıklı **a.g.e.**, ss.9-10; Ekonomi, **a.g.e.**, s.5; Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.15; Demircioğlu ve Centel, **a.g.e.**, s.31.

⁴³⁷ Altan **a.g.e.**, s.248.

İnsan yaşamında çocukluk ve gençlik olarak tanımlanan dönemlerin fiziksel, eğitsel, duygusal, sosyal ve ahlaki gelişme sürecinin tamamlanmadığı dönemler olduğu açıktır. Bu nedenle yetişkin iş gücü göz önünde tutularak düzenlenmiş çalışma koşullarının çocukların ve gençlerin gelişim süreçlerini olumsuz etkileyeceği ifade edilmektedir.⁴³⁸ Bu olumsuz etkinin engellenmesini ya da hafifletilmesini öngören iş hukuku düzenlemelerinin, işgücünün sağlıklı bir şekilde yeniden üretimini de içerecek şekilde toplumsal düzenin korunmasını amaçladığı söylenebilir.

Kadınlarla ilgili çalışma yasaklarının ya da çalışma koşullarının özel olarak düzenlenmesinin de toplumsal düzenin sağlanması ile ilgili kaygılardan doğduğu söylenebilir. Önceleri kadınlarla ilgili çalıştırma yasaklarının ya da çalışma koşullarının özel olarak düzenlenmesinde, kadınların analık durumu ile biyolojik ve genetik özelliklerinin önem taşıdığı ifade edilmektedir.⁴³⁹ Ancak tarihsel gelişim içerisinde özellikle cinsiyetler arası eşitlik ile ilgili gelişmeler, bahsi geçen düzenlemelerin gerekçelerinde bir çeşitlilik ve farklılaşma yaratmış görünmektedir.⁴⁴⁰ Bütün bunlarla birlikte tıpkı çocukların ve gençlerin çalışmasının yasaklanması ya da sınırlandırılmasında olduğu gibi kadınların çalışmasına ilişkin yasaklar getirilmesi ya da özel bazı sınırlandırmalar yapılmasının işgücünün sağlıklı bir şekilde yeniden üretilmesiyle bağlantılı olduğu söylenebilir.

İş süreleri ile ilgili iş hukuku düzenlemelerinin de çok önemli toplumsal sonuçları olduğu ifade edilmektedir. Altan'ın anlatımıyla; “Uzun süreli çalıştırma işsizlik oranlarının yükselmesine yol açar. İş uyumsuzluklarını çoğaltabilir. Bu olumsuzluklar özellikle çocuk, genç ve kadınların sağlığı ve iş güvenliği açısından da önem kazanır. Gereğinden kısa tutulmuş iş süreleri ülke genelinde fiyatların yükselmesine yol açar. Kaynaklardan yeterince yararlanılamaz. Üretim düzeyi azalır.”⁴⁴¹

⁴³⁸ Erkul ve Karaca, **a.g.e.**, ss.265-266; Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.177; Süzek **a.g.e.**, s.699; Altan **a.g.e.**, s.249.

⁴³⁹ Erkul ve Karaca, **a.g.e.**, s.269; Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.173; Süzek **a.g.e.**, s.702.

⁴⁴⁰ Altan **a.g.e.**, s.217.

⁴⁴¹ Aynı, ss.131-132.

Ücretler ile ilgili iş hukuku düzenlemelerinin çok önemli toplumsal boyutları olduğu ifade edilmektedir.⁴⁴² Talas'ın anlatımıyla;

...adil olmayan, düşük ya da abartılmış yüksek ücret, ekonomik ve sosyal yaşantıyı türlü biçimlerde ve yönlerde etki altına almaktadır. Sefalet ücretleri ya da çok düşük ücretler önce sosyal barışı tehlikeye koyar, huzursuzlukların kaynağı olur...Öte yandan verimin -kısa dönemler için bile olsa- üstüne çıkmış olan ücretler, toplumda işsizlik denilen ve geliri yalnız ücretlerden oluşan insanlar bakımından büyük sakıncaların kaynağı olan olguyu ortaya çıkarır, yani işsizliği doğurabilir. Yaygın işsizlik, toplum içinde yarattığı moral yıkımdan ötürü, büyük sosyal huzursuzlukların kaynağı olabilir.⁴⁴³

Bu çerçevede örneğin 1929 Ekonomik Krizinin ardından iş hukukunun toplumsal düzeni sağlama fonksiyonu, büyük bir önem kazanmıştır. Zira krize karşı geliştirilen ilk önlemler ve daha sonra yaygın bir şekilde uygulanan Keynesyen ekonomi politikaları, toplumsal düzenin korunmasında iş hukukuna önemli bir rol biçmiştir. Örneğin ABD'de New Deal döneminde toplumun geniş kesimlerinin alım gücünü artırmayı hedefleyen asgari ücret belirlenmesi uygulaması kriz koşullarındaki ekonominin toparlanmasına yardım ettiği kadar dönemin yaygın işsizliğinin ve kitlesel sefaletin dramatik etkilerini de azaltmış ve böylece toplumsal düzenin gerilimlerini hafifletmiştir.⁴⁴⁴ Daha önce de değinildiği üzere aynı dönemde işçi sendikalarının da çalışma ilişkilerinin belirlenmesinde bir aktör olarak kabul edilmesi hatta ABD tarihinin hiçbir döneminde olmadığı kadar teşvik edilmesi de benzeri kaygıların ürünü gibi görünmektedir.

Öte yandan 2. Dünya Savaşının sona erişinden 1970'lere uzanan dönemde, özellikle ekonomik genişlemenin sağladığı imkanlarla iş hukukunun toplumsal düzeni sağlama fonksiyonu yeni bir biçim kazanmıştır. Bu dönem, iş hukukunun özellikle kolektif düzeyinin genişlediği bir evreye karşılık gelmektedir. Bu bağlamda sendikacılık, toplu pazarlık ve sözleşme düzeni ve yönetime katılma uygulamaları desteklenmiştir. İş hukukunun toplumsal düzeni koruma fonksiyonu, toplumsal refahın üretilmesinde çoğaltılmasında ve paylaşılmasında önemli bir rol oynamıştır.⁴⁴⁵ Bahsi geçen ekonomik genişlemenin sağladığı imkanlarla birlikte iş hukukunun toplumsal düzeni koruma

⁴⁴² Cait Talas, **Toplumsal Ekonomi**, (Yedinci baskı, Ankara: İmge İmge Kitapevi Yayınları,1997), s.37; Koray, **Sosyal Politika**, s.255; Altan **a.g.e.**, s.159.

⁴⁴³ Talas, C. 1997, **a.g.e.**, s.37.

⁴⁴⁴ Kara, **a.g.e.**, s.96

⁴⁴⁵ Tekrar vurgulamak gerekirse Fordist kitlesel üretim ve tüketim paradigmasına istikrar kazandıracak, bir başka deyişle kitlelerin alım gücünü sağlayacak koruyacak ve artıracak ve böylece bir aşırı üretim krizinin ortaya çıkmasını engelleyecek, ücret artışları, iş güvencesi gibi gibi düzenlemelerle birlikte, iş hukukunun kolektif düzeyinin genişlemesi arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Keynesyen Refah Devleti de bu dönemde bahsi geçen ilişkiye dahil olan ve istikrarı pekiştiren önemli bir aktördür.

fonksiyonu sayesinde toplumların geniş kesimlerinin yaşam standartlarının yükseldiği ve toplumsal gerilimlerin görece hafıflediği açıktır.

Daha önce de değindiğimiz üzere 1970’lerde ortaya çıkan ekonomik, siyasal ve hukuksal gelişmelerin belirleyiciliğinde iş hukukunun toplumsal düzeni koruma fonksiyonu sorgulanmaya ve gerilemeye başlamıştır. Bu bağlamda, toplumsal sorunların çözümü konusunda piyasayı ön plana çıkaran ekonomik ve siyasal yaklaşımların önemli bir rolü bulunmaktadır. Ancak çalışma ilişkilerine içkin toplumsal boyutun ve menfaat çatışmalarının bu fonksiyonun yeniden önem kazanacağı bir dönem yaratma potansiyeline sahip olduğu söylenebilir.

2.2. İşçiyi Koruma Fonksiyonu

İşçiyi korumanın iş hukukunun temel amacı olduğu literatürde oldukça sık bir şekilde ifade edilmektedir. Bu bağlamdaki değerlendirmelerin, işçi ile işveren arasındaki ekonomik eşitsizliklere vurgu yaptığı ve işçinin işverene ekonomik ve kişisel olarak bağlı olmasının çeşitli suistimallere yol açabileceğine ilişkin kaygılarla örülü olduğu görülmektedir.⁴⁴⁶ İşçinin korunmasına verilen temel önem nedeniyle iş hukukunun işçiyi koruma fonksiyonundan bahsedilebileceği açıktır.

Literatürde iş hukukunun işçiyi koruma fonksiyonu yukarıda açıklanan çerçevede genel olarak değerlendiriliyorken, farklı gerekçelere dayanan yaklaşımlar olduğu da görülmektedir. Bu bakımdan işçinin korunmasının üretim verimliliğini ve kalitesini artıracak gibi yaklaşımlar konu edilmektedir.⁴⁴⁷

İş hukukunun ortaya çıkış ve gelişim sürecine uygun olarak, işçiyi koruma fonksiyonun da adım adım bir gelişme gösterdiği gözlenmektedir. Bu bakımdan iş hukukunun işçiyi koruma fonksiyonunun başlangıçta çok sınırlı olan biçimlerinin zamanla genişlediği ve çeşitlendiği söylenebilir. Tunçomağ ve Centel’in anlatımıyla;

⁴⁴⁶ Çelik, **a.g.e.**, s.17; Güven ve Aydın, **a.g.e.**, s.8; Süzek **a.g.e.**, s.15; Işıklı **a.g.e.**, s.4; Ekonomi, **a.g.e.**, ss.13-15; Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.15; Demircioğlu ve Centel, **a.g.e.**, s.20.

⁴⁴⁷ Örneğin İngiltere’de ilk iş hukuku düzenlemelerinin ortaya çıkışında önemli etkileri olmuş Rober Owen’ın da işverenlere “İyi verim alabilmek için makinelerinize nasıl bakıyorsanız, işçilerinize de hiç değilse bir makine kadar değer vererek iyi koşullar altında çalıştırınız. Bu sizin yararınızdır” şeklinde telkinde bulunduğu ifade edilmektedir. Bkz. Altan, **a.g.e.**, s.55.

İşçiler için geniş bir özel hukuk yaratma yolundaki gelişme, hiç kuşkusuz yavaş yavaş oluştu, ama, giderek hem kişi yönünden hem de konu yönünden genişledi. Bu anlamda kişi yönünden işçinin korunmasına, önce fabrika işçisi ile maden işçisinden başlandı. Daha sonra tarım işçileri, gemi adamları, ticaret işçileri ve ev işçileri olmak üzere diğer işçilerde kapsama alındı. Bunun gibi işçinin korunması konu yönünden de gelişme göstermiştir. Nitekim başlangıçta iş hukuku, (kadın ve çocuk işçi çalıştırmanın ve ücret haczini sınırlanmaları gibi) bir kaç koruyucu hükümden ibaretken, zamanla koruyucu hükümler diğer alanlara da yayılmıştır.⁴⁴⁸

İlk iş hukuku düzenlemelerinin çocukların, gençlerin ve kadınların çalışmasına ilişkin yasaklar getirdiği ve özel bazı sınırlamalar yarattığı açıktır. Bu yasakların ve sınırlamaların, çocuk, genç ve kadın işçiler için doğrudan ve yetişkin erkek işçiler için dolaylı bir koruma sağladığı söylenebilir. Zira çocukların, gençlerin ve kadınların daha düşük ücretlerle ve daha kötü koşullarla çalıştırılmaya daha yatkın olmaları yetişkin erkek işçiler için bir eşitsiz rekabet durumu yaratmış olup, iş gücü piyasalarına dahil olmaları ücretlerin düşmesi ve çalışma koşullarının genel olarak kötüleşmesi şeklinde sonuçlar doğurmuştur.⁴⁴⁹ Bu çerçevede bahsi geçen düzenlemelerin etkili bir şekilde uygulanmaya başlanması ile birlikte işçiler arasındaki eşitsiz rekabet durumu engellenmekte olup, ücret düşüşleri ve çalışma koşullarındaki kötüleşme de bertaraf edilmektedir.

Ekonomik, siyasal ve hukuksal boyutlarıyla yaşanan güncel gelişmelerin özellikle kadınların korunması ile ilgili düzenlemelerde önemli yaklaşım farklılıkları yarattığı gözlenmektedir. Bu çerçevede öncelikle cinsiyetler arası eşitliğin sağlanması amaçlanmakta ve ardından kadınlar için pozitif ayrımcı düzenleme ve uygulamaları geliştirilmektedir.⁴⁵⁰ Koray'ın anlatımıyla; "...yasalar önünde eşit olmanın yetmediği, buradan daha somut bir eşitlik anlayışına 'fırsat eşitliğine' doğru gidildiği görülmektedir. Bu gün gelinen nokta ise, fırsat eşitliğinden de ötede 'sonuçlarda eşitlik' denilen bir anlayışı sergilemektedir."⁴⁵¹ Ancak bahsi geçen eşitlikçi, pozitif ayrımcı yaklaşımın iş hukukunun klasik işçi koruyucu fonksiyonlarında bir aşınma meydana getirebildiği de görülmektedir. Japonya'da istihdam edilmede cinsiyetler arasında ayrımcılığın yasaklanması konusundaki tartışmalar ve yaşanan gelişmeler bu durumun çarpıcı bir örneğini oluşturmaktadır. Japonya'da 1985 yılında çıkarılan Eşit İstihdam

⁴⁴⁸ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.15; İş hukukunun gelişimini sosyal politikanın gelişim çizgisi çizgisi içinde ele alındığı da görülmektedir. Bu çerçevede bahsi geçen genişlemenin şematik bir sunumu için Bkz. Altan, **a.g.e.**, s.7.

⁴⁴⁹ Marx, K., 2000, **a.g.e.**, ss.380-387.

⁴⁵⁰ Altan, **a.g.e.**, s.218.

⁴⁵¹ Koray, **Sosyal Politika**, s.315.

Olanığı Yasasının işverenlere işe başvurma, görevlendirme ve terfi bakımından kadınlarla erkeklere eşit muamele yapma konusunda ‘çaba gösterme yükümlüğü’ getirdiği ifade edilmektedir.⁴⁵² Eşit İstihdam Yasasının geliştirilmesi ile ilgili tartışmalarda, işveren kesimce Japon İstihdam Standartları Yasasının fazla mesaiyi sınırlandıran ve gece ve tatil çalışmasını yasaklayan hükümlerinin kaldırılmasının talep edildiği, hükümetin bu teklifi kabul ederek, Eşit İstihdam Olanığı Yasasında kadınlara ayrımcılık yapılmasının açıkça yasaklanmasının hüküm altına alınması karşılığında, bahsi geçen yasaklayıcı ve sınırlandırıcı hükümleri kaldırdığı görülmektedir.⁴⁵³

Çalışma süreleri ile ilgili düzenlemelerin iş hukukunun işçinin korunması fonksiyonu bağlamında değerlendirilebileceği açıktır. Batı Avrupa’da Merkantilizmin ve sanayi Devriminin ortaya çıkışıyla birlikte çalışma sürelerinin uzamaya başladığı ifade edilmektedir.⁴⁵⁴ İş sürelerinin uzamasının işçiler için pek çok olumsuz sonuç doğurduğu bilinmektedir. Bu çerçevede uzun iş sürelerinin işçiler için sağlık sorunlarıyla birlikte, aile ve sosyal yaşama katılımın sınırlandırılması gibi sonuçlar da doğurduğu bilinmektedir.⁴⁵⁵ Bu bakımdan iş sürelerini sınırlandıran ve standartize eden iş hukuku düzenlemelerinin işçilerin sağlığını korumanın yanı sıra sosyalleşmeleri bakımından da önemli bir işlev taşıdığı söylenebilir.

İş hukukunun ücretler ile ilgili düzenlemelerinin de işçinin korunması fonksiyonun önemli bir boyutunu oluşturduğu söylenebilir. Geçinmek için emek gücünü satmaktan başka bir imkana sahip olmayan işçilerin, yaşamlarını idame ettirebilmeleri için elzem bir nitelik taşıyan ücretin belirlenmesinin ve güvence altına alınmasının büyük bir önem taşıdığı belirtilmektedir.⁴⁵⁶ Ücretler ile ilgili iş hukuku düzenlemelerinin bulunmadığı dönemde, ücretlerin işçi ve işveren arasında serbestçe kararlaştırıldığı ve işçinin hiçbir pazarlık gücüne sahip olmaması nedeniyle sefalet ücretlerinin ortaya çıktığı bilinen bir gerçektir. Bu durumun doğal bir sonucu işçilerin en temel ihtiyaçlarını dahi karşılayamaması olmuştur. Bu bakımdan ücretin salt ekonomik ya da hukukî

⁴⁵² Hideyuki Morito ve Shinya Ouchi, “Japon İş Hukukunun İş Yaratma Politikalarındaki Rolü” **İş Yaratma ve İş Hukuku**. Ed.: Marco Biagi. Çeviren: Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam (İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003, ss.311-331.), s.314.

⁴⁵³ Aynı, s.315.

⁴⁵⁴ Marx, K., 2000, **a.g.e.**, ss.387-388.

⁴⁵⁵ Altan, **a.g.e.**, s.131.

⁴⁵⁶ Çelik, **a.g.e.**, ss.141-142; Erkul ve Karaca, **a.g.e.**, s.187; Süzek **a.g.e.**, s.279; Demircioğlu ve Centel, **a.g.e.**, s.143; Koray, **Sosyal Politika**, s.255.

özellikleri ile değil, taşıdığı insancıl değer yönünden de önem taşıdığı ve temel bir insan hakkı olarak değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir.⁴⁵⁷ Ancak ücretlerin işletmeler için önemli bir maliyet unsuru oluşturması, ücretlerin ekonomik dinamiklere oldukça duyarlı olmalarına yol açıyor görünmektedir. Daha önce de değinildiği üzere, ekonomik büyümenin sağlanabildiği koşullarda düzenli ve sürekli ücret artışları, büyümeye de katkı sağlayacak şekilde mümkün olabiliyorken, ekonomik büyümenin durduğu hatta gerilemelerin yaşandığı koşullarda, özellikle reel ücret düşüşleri ortaya çıkmaktadır. Koray’ın anlatımıyla; “1980 sonrası... ücretler düştüğü gibi ulusal gelirin bölüşümünde de ücretliler aleyhine adaletsiz bir durum ortaya çıkmıştır. Sendikaların ve sosyal devletin daha güçlü olduğu ülkelerde durum daha az bozulmuş ve iş gücü açısından daha az sorunlu bir bir tablo ortaya çıkmış olsa da, hemen her ülkede genel ücret düzeyleri düşmüş ve çalışanların çoğunun alım güçleri aşağı doğru seyretmiştir.”⁴⁵⁸ Bu durumun iş hukukunun işçiyi koruma fonksiyonunu sınırlar bir nitelik taşıdığı açıktır.

İş güvencesi ile ilgili düzenlemelerin de iş hukukunun işçiyi koruma fonksiyonu çerçevesinde değerlendirilebileceği açıktır. İş güvencesinin anayasalarda ve uluslararası sözleşmelerde düzenlenmiş, çalışma hakkıyla da bağlantılı bir şekilde işçinin hem feshe karşı korunması ve hem de fesihten sonra ona bir gelir güvencesi sağlanmasını ifade etmektedir.⁴⁵⁹ İşçinin geleceğe güven duyması, sürekli olarak işini kaybetme ve dolayısıyla kendisinin ve ailesinin geçim kaynağını oluşturan ücretinden yoksun kalma endişesinin dışında tutulmasının, modern iş hukukunun en temel amaçları arasında yer aldığı ve bu çerçevede iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde işçi ile işveren arasındaki eşitliğin, işçinin feshe karşı korunmasını sağlayacak şekilde sınırlandırıldığı görülmektedir.⁴⁶⁰ Süzek’in anlatımıyla; “İşçinin iş aktini feshetmesi ile işveren aynı iş için yeni bir işçi bulma güçlüğü içine düşerse bir zarara uğrayabilir. Ancak bu zarar genellikle ücretinden başka bir geliri bulunmayan işçinin işini yitirmesi sonucu içine düşebileceği ekonomik güçlük ile kıyaslanamaz. Bu itibarla işçinin herşeyden önce sosyal nedenlerle feshe karşı korunması gerekmektedir.”⁴⁶¹ Öte yandan iş hukuku

⁴⁵⁷ Altan, **a.g.e.**, s.153.

⁴⁵⁸ Koray, **Sosyal Politika**, ss.257-258.

⁴⁵⁹ Güven ve Aydın, **a.g.e.**, s.114.

⁴⁶⁰ Süzek **a.g.e.**, ss.430-431.

⁴⁶¹ Aynı, s.431.

düzenlemelerinin etkinliği, bir başka deyişle öngörülen düzenlemelerin fiilen yaşama geçirilmesinde en önemli etkenlerden biri iş güvencesidir. Zira işten çıkarılma endişesi taşıyan işçilerin yasadan ya da sözleşmelerden kaynaklanan haklarını talep etme veya işverenin olası keyfi dayatmalarına karşı koymak konusunda tereddüte düşecekleri açıktır.⁴⁶²

İş güvencesini sağlamaya yönelik olarak, işyeri devri durumunda iş sözleşmelerinin devamlılığının güvence altına alınması, askerlik, doğum vb. hallerde iş sözleşmelerinin askıda kalmasının sağlanması, işverenin iş sözleşmesini fesih yetkisinin idari ya da yargısal kurumlarca denetlenmesi, işçinin işinin işverence sebepsiz yere değiştirilmesinin engellenmesi, sendikal faaliyetler nedeniyle işten çıkarmanın engellenmesi gibi feshi güçleştirici ve caydırıcı önlemlerle, işten çıkarmanın gerçekleşmesi durumunda işveren tarafından tazminat ödenmesi ya da işçinin işe iade edilmesi gibi feshin olumsuz sonuçlarını giderici ve onarıcı önlemlerin birlikte uygulandığı ifade edilmektedir.⁴⁶³

Öte yandan iş güvencesinin ekonomik maliyetlerinden, 21. Yüzyılın temel çalışma türlerinden olan esnek çalışmanın uygulanmasına olanak tanımamasından ve sonuç olarak ulusal ve uluslararası ekonomik rekabet üzerindeki olumsuz etkilerinden hareketle eleştirildiği de görülmektedir. Bu eleştiriler çerçevesinde iş güvencesinin tarafların çıkarlarını dengeleyecek bir ölçülülüğe (oransallığa) sahip olması gerektiği belirtilmektedir.⁴⁶⁴ Ancak ekonomik ve siyasal koşullarda işçi ve işveren kesimler arasındaki dengenin bozulduğu bir dönemde iş güvencesi bağlamında bahsi geçen ölçülülüğün iş hukukunun işçiyi koruma fonksiyonunda bir gerilemeye karşılık geldiği söylenebilir.

Son olarak, devletlerin çalışma ilişkilerini sınırlandırıcı bir çerçeve içinde müdahalesi ile başlayan iş hukukunun işçiyi koruma fonksiyonunun, iş hukukunun kolektif düzeyinin ortaya çıkışı ve gelişimiyle; bir başka deyişle sendikacılığın, toplu pazarlık ve sözleşme düzeninin, yönetime katılma uygulamalarının gelişmesiyle birlikte işçi

⁴⁶² Güven ve Aydın, **a.g.e.**, s.115; Süzek, **a.g.e.**, s.431.

⁴⁶³ Güven ve Aydın, **a.g.e.**, ss.115-116.

⁴⁶⁴ Aynı, s.115; Süzek, **a.g.e.**, s.432.

kesimin pazarlık gücünün artmasına bağlı olarak, işçi ve işveren kesimlerince yürütülen pazarlıklar sonucunda belirlendiği yeni bir biçim kazandığı söylenebilir. Bu dönemde devletin destekleyici ve düzenleyici bir rol üstlendiği de görülmektedir. Ancak sendikacılıkta yaşanan gerileme, toplu pazarlık ve sözleşme düzenindeki ademi merkezileşme bahsi geçen düzenin önemli ölçüde erozyona uğramasına yol açmış görünmektedir. Bu çerçevede devletin çalışma ilişkilerinin düzenlemesinde etkinliğini azaltan ekonomik ve siyasal dinamiklerin ortaya çıkışının da iş hukukunun işçiye koruma fonksiyonunda önemli gerilemelerin yaşanmasına yol açtığı söylenebilir.

2.3. Çalışma Barışını Sağlama Fonksiyonu

İş hukukunun klasik anlamda önemli bir toplumsal fonksiyonunun da çalışma barışının sağlanması olduğu söylenebilir. İş hukukunun çalışma barışının sağlanması fonksiyonunun iş uyuşmazlıkları ve iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları ile yakından ilgili olduğu açıktır.

İş uyuşmazlıklarının literatürde çeşitli tanımlarına rastlanmaktadır. Bu tanımlardan birine göre iş uyuşmazlığı, *işçi ve işverenler arasındaki ücret ve çalışma koşulları nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıklardır*.⁴⁶⁵ Bir başka tanıma göre ise iş uyuşmazlığı, *yürürlükteki iş koşullarından biri ya da bir kaç veya hepsi yahut bunların uygulanma yöntemleri nedeniyle bir işyerinde işçi yahut örgütü ile işveren yahut örgütleri arasında çıkan uyuşmazlıklardır*.⁴⁶⁶ İş uyuşmazlıklarının türlerine ilişkin olarak bireysel iş uyuşmazlığı/toplu iş uyuşmazlığı, hak uyuşmazlığı/menfaat (çıkar) uyuşmazlığı ve toplu hak uyuşmazlığı/toplu menfaat uyuşmazlığı gibi sınıflandırmalar yapılmaktadır.⁴⁶⁷

Bireysel iş uyuşmazlıkları ile toplu iş uyuşmazlıkları ve bunların ortaya çıkışı ve çözüm yöntemleri arasında önemli farklılıklar olduğu gözlenmektedir. Bireysel iş uyuşmazlıkları var olan sözleşme ve mevzuat hükümlerinden kaynaklanan sebeplerle işçi ile işveren arasında çıkan uyuşmazlıklardır. Bu belirlemenin doğal bir sonucu olarak bireysel iş uyuşmazlıkları var olan haklarla ilgilidir. Bireysel iş

⁴⁶⁵ Ercan Güven ve Ufuk Aydın, **İş Hukuku** (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1998), s.283;

⁴⁶⁶ Demircioğlu ve Centel, **a.g.e.**, s.300.

⁴⁶⁷ A. Can Tuncay, **Toplu İş Hukuku**, (İstanbul:Alfa Basım Yayım, 1999) ss.211-212. Güven E. ve Aydın U., 1998, **a.g.e.**, ss.283-286; Demircioğlu ve Centel, **a.g.e.**, ss.300-301; Çelik, **a.g.e.**, ss.561-562; Talas, C. 1997, **a.g.e.**, ss.370-372; Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, ss.419-421.

uyuşmazlıklarının görevli yargı organları veya bu konuda taraflar arasında anlaşma varsa hakem kararları ile çözüme bağlandığı görülmektedir.⁴⁶⁸ Çalışma ilişkilerinin bireysel düzeyinde işçi tarafın zayıf bir konumu bulunduğu açıktır. Bu bakımdan bireysel iş uyuşmazlıklarında özellikle yargı organları eliyle devletin uyuşmazlığın çözümüne katılımının çalışma barışının sağlanmasında büyük önem taşıdığı söylenebilir. Öte yandan toplu iş uyuşmazlıklarının işçi sendikaları ile işveren sendikaları veya işveren arasında çıkan uyuşmazlıklar olduğu ifade edilmektedir. Bireysel iş uyuşmazlıklarından farklı olarak toplu iş uyuşmazlıkları toplu hak uyuşmazlığı ya da toplu menfaat uyuşmazlığı şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Toplu hak uyuşmazlıkları toplu iş sözleşmesinin taraflarından birinin toplu iş sözleşmesi veya mevzuatın kendisine tanımış olduğu bir hakkın diğeri tarafından uygulanmamasından, eksik uygulanmasından veya toplu iş sözleşmesi hükmünün veya mevzuatta yer alan bir kuralın yorumlanmasından çıkan uyuşmazlıklar olarak tanımlanmaktadır. Toplu hak uyuşmazlıklarının yargı organları ya da özel hakem tarafından çözüldüğü ifade edilmektedir.⁴⁶⁹ Toplu menfaat uyuşmazlıkları mevcut bir hakkın değiştirilmesi ya da yeni bir hakkın meydana getirilmesi amacıyla çıkarılan uyuşmazlıklar olarak tanımlanmaktadır.⁴⁷⁰ Bu tip uyuşmazlıkların düzenleme uyuşmazlığı veya çıkar uyuşmazlığı olarak isimlendirildiği de görülmektedir.⁴⁷¹ Toplu menfaat uyuşmazlıklarının yeni hakların elde edilmesiyle ilgili olduğu açıktır.

Özellikle toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümü, çalışma barışının sağlanması bakımından büyük önem taşımaktadır. Zira bu tip uyuşmazlıkların çözümü ile ilgili prosedürler belirlenmiş olmakla birlikte, uyuşmazlığı çözecek kurallar bu prosedürlerin işletilmesi sonucunda üretilmektedir. Bu bakımdan toplu menfaat uyuşmazlıklarının belirsizliklerle örülü çatışmalı bir yapısı olduğu söylenebilir.

⁴⁶⁸ Tuncay, **a.g.e.**, s.212; Güven E. ve Aydın U., 1998, **a.g.e.**, s.283; Demircioğlu ve Centel, **a.g.e.**, ss.300-301; Talas, C. 1997, **a.g.e.**, s.372; Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.420.

⁴⁶⁹ Tuncay, **a.g.e.**, s.212;Güven E. ve Aydın U., 1998, **a.g.e.**, s.284;Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, ss.420-421. Toplu iş uyuşmazlıklarının Alman ve İsviçre Hukuklarında iş kavgası (arbeitskampf), İngiliz ve Amerikan Hukuklarında endüstriyel eylem (industrial action) ve Fransız Hukukunda toplu iş uyuşmazlığı (conflits collectif du travail) olarak isimlendirildiği ifade edilmektedir. Türkiye’de kullanılan terminolojinin Fransa kökenli olduğu söylenebilir. Bkz. Tuncay, **a.g.e.**, s.211.

⁴⁷⁰ Tuncay, **a.g.e.**, s.211-212; Güven E. ve Aydın U., 1998, **a.g.e.**, s.285; Demircioğlu ve Centel, **a.g.e.**, s.301; Çelik, **a.g.e.**, s.561;Talas, C. 1997, **a.g.e.**, s.371; Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.420.

⁴⁷¹ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.420.

Toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümü ile ilgili farklı sistemler olduğu görülmektedir. Grev ve lokavt uygulamalarına başvurabilmenin belirleyiciliğinde bu sistemler, “grev ve lokavt yasağı ve zorunlu tahkim/sınırlı bir grev ve lokavt sebestisi/geniş bir grev ve lokavt serbestisi”⁴⁷² “serbestlik/mecburilik/karma”⁴⁷³, “grev ve lokavt yasağı/grev ve lokavt özgürlüğü/kısmi serbesti”⁴⁷⁴ gibi isimlerle sınıflandırılabilir. Ayrıca toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözülmesinde uygulanan yöntemlere göre kavgacı (grev ve lokavt) ve barışçı (uzlaştırma, arabuluculuk, tahkim) şeklinde bir ayırmadan bahsedildiği de görülmektedir.⁴⁷⁵

Toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümünde, grev ve lokavt uygulamalarının özel bir önemi bulunmaktadır. Bilindiği üzere grev ve lokavt uygulamalarında taraflar arasındaki sözleşmeler askıya alınmakta ve çalışma ilişkilerinde bir kesinti ortaya çıkmaktadır.⁴⁷⁶ Bu bakımdan grev ve lokavt uygulamalarının, iş uyuşmazlıklarında belirsizliklerin ve çatışmaların en yoğun yaşandığı durum olduğu söylenebilir.

Bu çerçevede grev ile lokavt arasındaki nitelik farkının da değerlendirilmesi gerektiği açıktır. Bu bakımdan özellikle Alman hukukunda önemli tartışmalara yol açmış, grev ve lokavtı birbirinden bağımsız bir şekilde ele alan ve lokavtın geçerliliğinin koşulları, kapsamı ve hizmet akitlerine etkileri bakımından greve denk bir biçimde düzenlenmesini savunan biçimsel eşitlik anlayışı ile toplu iş mücadelesinin araçları sahiplerinin farklı durumları ve bu araçların onlarda yaratacağı farklı etkileri göz önünde tutarak grev ve lokavt uygulamasında eşitliği sağlayacak biçimde düzenlenmesini savunan maddi eşitlik anlayışı ele alınabilir.⁴⁷⁷ Çelik’in anlatımıyla;

Bu mücadelede bir taraf, ücret öteki taraf üretim kaybına uğramaktadır. Ne var ki, taraflar arasındaki eşitlik sadece biçimsel olup, ekonomik ve sosyal eşitlik yoktur. Grevde işçiler yaşamak için gerekli olanaklarından kendilerini yoksun bırakmakta iken, lokavtta işverenin sadece kardan kaybı ve malvarlığını ilgilendiren bir zararı vardır. Bu nedenle grev belli bir zamanla sınırlı olup işçinin güvence altında tutabileceğinden daha uzun süremez. Grevde işçinin kendi yaşamı ve fiziksel malvarlığına karşılık lokavtta işverenin ekonomik varlığı ortaya çıkmaktadır.

⁴⁷² Çelik, **a.g.e.**, s.563.

⁴⁷³ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, ss.422-423.

⁴⁷⁴ Tuncay, **a.g.e.**, s.216-217.

⁴⁷⁵ Tuncay, **a.g.e.**, ss.213-216.

⁴⁷⁶ Grev uygulamalarının eski medeni hukuk hükümlerine tabi olduğu ve ülkelerin örf ve adet sistemlerinde iyice yerleşmemiş bulunduğu dönemlerde grevlerin iş sözleşmelerinin sona ermesi anlamına geldiğini belirten Talas’a göre “Kuşkusuz bu görüş kabul olunduğu takdirde, grev hakkı tüm anlamını yitirmektedir. Bkz. Talas, C. 1997, **a.g.e.**, s.358.

⁴⁷⁷ Tuncay, **a.g.e.**, ss.239-240.

Böylece grevdeki beşeri risk ile lokavttaki malvarlığı riski arasındaki farklılık, grev ile lokavt arasında nitelik farklılığına yol açmaktadır.⁴⁷⁸

Bahsi geçen nitelik farkı, maddi eşitlik anlayışına önem kazandırmakta olup lokavt uygulamalarının sınırlandırılması yönünde yaklaşımlara kaynaklık etmektedir.⁴⁷⁹ Grev hakkının sosyal adaletin sağlanması, sosyal eşitsizliklerin azaltılması ve ekonomik yönden güçsüz olan işçi kesimin korunması amacı çerçevesinde bir sosyal hak olduğu⁴⁸⁰ düşünüldüğünde, çalışma barışının sağlanması fonksiyonunun etkinliği bakımından da bahsi geçen maddi eşitlik anlayışının benimsenmesi gerektiği söylenebilir.

İş hukukunun ortaya çıkışı ve gelişimi sürecinde çalışma barışının sağlanması fonksiyonun tıpkı diğer fonksiyonlarda olduğu gibi adım adım bir gelişim gösterdiği gözlenmektedir. İş hukukunun kolektif bir düzey kazanması ve bu düzeyin genişlemesi çalışma barışının sağlanması fonksiyonu yönünden de pek çok düzenlemenin ve mekanizmanın yaratılmasını sağlamıştır. Ancak kollektif düzeyde yaşanan gerileme çalışma barışının sağlanması fonksiyonu yönünden de aşındırıcı bir etki yaratmıştır. Bu aşınmanın bir sonucu olarak özellikle toplu menfaat uyusmalıklarının çözümünde işçi kesimin konumunun zayıflaması yeni haklar elde edilmesini zorlaştırdığı gibi var olan haklarda da bir gerilemeye yol açabilmektedir. Ekonomik, siyasal ve hukuksal gelişmelerin belirleyiciliğinde iş hukukunda yaşanan güncel gelişmelerin, çalışma barışının sağlanması fonksiyonu yönünden de gerilimler ürettiği ve çatışma dinamiklerinin ortaya çıktığı söylenebilir.

3. İŞ HUKUKUNDA YENİ EĞİLİMLER

3.1. Esnekleşme

1970'lerde ortaya çıkan ekonomik gerileme, Fordist üretim organizasyonun yerini yeni tip üretim organizasyonlarının almaya başlamasına yol açmıştır. Buna göre istihdam hacim ve biçimlerinde, ürün niteliğinde, emek piyasalarında, iş pratiklerinde,

⁴⁷⁸ Çelik, **a.g.e.**, ss.581-582.

⁴⁷⁹ Fransa ve İtalya'da lokavt sınırlamalarının bulunduğu bilinmektedir. Ayrıca oldukça güçlü ve etkin sendikaların varlığına rağmen Federal Almaya'da dahi lokavtın sınırlandırılması yönünde gelişmeler ortaya çıktığı bilinmektedir. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesinin 10.06.1980 tarihli bir kararında lokavtın ancak uygulanmakta olan greve karşı makul ölçülerde bir savunma aracı olarak uygulanabileceği belirtilmektedir. Alman Federal İş Mahkemesi bu çerçevede greve katılan işçilerin yüzdesi üzerinden belirlenecek sayısal bir ölçüt geliştirmiştir. Bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.582.

⁴⁸⁰ Tuncay, **a.g.e.**, ss.237-238.

teknolojide, organizasyon formunda Fordist katı düzenlemelerin ve standartizasyonun yerini, verimlilik artışını ve maliyetlerin azaltılmasını sağlayacak ve böylece işletmelere rekabet gücü kazandıracak esnek uygulama ve düzenlemelere sahip yeni üretim organizasyonları almaktadır.⁴⁸¹ Çalışma ilişkilerinin esnekleşmesinin ekonomik kriz ve durgunluklar, küreselleşme sonucu artan uluslar arası rekabet, bilgisayar kullanımında yaşanan artış gibi örneklerden hareketle çok büyük bir hızla yaşanan teknolojik gelişmeler gibi faktörler ile de bağlantılı olarak da değerlendirildiği görülmektedir.⁴⁸² Çalışma ilişkilerinin esnekleştirilmesinin “işin insancıllaştırılması” bağlamında da değerlendirilebileceği ifade edilmektedir. Bu çerçevede Fordist standart çalışmanın yarattığı yabancılaşma sorunlarının çözümü bakımından da esnekleşmenin bir öneri olarak sunulduğu gözlenmektedir. Ancak çalışmaya ilişkin yabancılaşmanın aşılması ile ilgili yaklaşımların dahi hümanist sebeplerden daha çok verimlilik artışında yaşanan dönüş çerçevesinde, işletmelerin karlılığını artırmaya yönelik olduğu belirtilmektedir.⁴⁸³

Bahsi geçen nedenlerle bağlantılı olarak çalışma ilişkilerinde pek çok değişiklik meydana geldiği ve bu durumda hukuksal yansımalar yarattığı ifade edilmektedir. Süzek’in anlatımıyla;

Bu durum ise işletmeleri ve çalışanları farklı hukuki ilişkiler kurmaya ve yeni istihdam türleri yaratmaya zorlamaktadır. Bu gelişmeler sonucunda klasik çalışma ve iş akdi biçimlerinden uzaklaşmakta, kısmi süreli çalışmalar daha yaygın hale gelmekte, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı, geçici (ödünç) iş ilişkisi, evde çalışma, tele çalışma gibi atipik iş akti türleri ile kayan iş süresi, telafi edici çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, kısa süreli çalışma gibi esnek çalışma süreleri ortaya çıkmaktadır.⁴⁸⁴

Çalışma ilişkilerinin esnekleşmesi ve bu durumun hukuksal yansımaları hakkında yukarıdaki açıklamalar ve değerlendirmeler çerçevesinde ekonomik durumun temel bir belirleyen olduğu açıktır. Rekabete, verimlilik artışını sağlamaya ve maliyetleri azaltmaya yönelik kaygıların piyasayı ön plana alan bir yaklaşımın ürünü olduğu söylenebilir. Piyasanın ön plana alınışı ise iş hukukunun geleneksel konumunu ve klasik toplumsal fonksiyonlarını sorgulanmasına yol açıyor görünmektedir. Bu çerçevede örneğin *klasik iş hukuku kalıplarının ekonomik kriz dönemlerinde çözüm üretmediği, buna karşın toplu işçi çıkarma, kısa çalışma, telafi çalışması gibi esneklik*

⁴⁸¹ Gülnur Evren, **Esnek Çalışma ve İstihdama Etkileri**, (Ankara: Seçkin Kitapevi, 2007), ss.21-22.

⁴⁸² Süzek, **a.g.e.**, ss.17-18.

⁴⁸³ Evren, **a.g.e.**, ss.22-23.

⁴⁸⁴ Süzek, **a.g.e.**, s.18.

içeren iş hukuku kurumlarının ekonomik krizlerin aşılmasında yardımcı oldukları belirtilmektedir.⁴⁸⁵ Bu bağlamdaki değerlendirmelerin örneklerini çoğaltmak mümkündür. Örneğin Aktay’a göre;

Ayakta kalmak isteyen işletmeler yeni gelişmelere ayak uydurmak zorunda kalmışlardır. Ancak geleneksel iş hukuku kalıpları değişiklik isteyenlerin önünde katı engeller oluşturmuştur. Sosyal kamu düzeni amaçlı katı iş hukuku kurallarını aşamayan işletmeler ve ülkeler başarısız olmuş, esnek davranarak, teknolojik gelişmelerin ve insani ihtiyaçlarının gereği yeni üretim tekniklerini kullanan ülkeler ve işletmeler ekonomilerini güçlendirmiş ve rekabet güçlerini artırmışlardır.⁴⁸⁶

Yirminci yüzyılın sonunda çalışma yaşamında kıyasıya bir rekabetin yaşandığını belirten Centel’e göre de; “...rekabeti sağlayıcı esaslar konusunda, son dönemde üzerinde en çok durulan esas esneklik temelidir”.⁴⁸⁷

Çalışma ilişkileri içerisinde pek çok farklı türde esneklik uygulaması olduğu görülmektedir. Bu bağlamda fonksiyonel esneklik, sayısal esneklik, ücret esnekliği, çalışma sürelerinde esnekleşme, istihdam türlerinde esnekleşme, uzaklaştırma stratejileri gibi kavramsallaştırmalar kullanıldığı görülmektedir. Bu kavramsallaştırmaları ve ifade ettikleri uygulamaları değerlendirmenin yararlı olacağı kanaatindeyiz.

Fonksiyonel esneklik, işgücünün işletme içinde değişik işleri yapabilmesi olarak tanımlanmakta olup iç esneklik olarak da isimlendirilmektedir. İç esnekliğin özellikle nitelikli işgücü ile ve işgücüne nitelik kazandırılması ile ilgili olduğu açıktır.⁴⁸⁸ Fonksiyonel esnekliğin işçinin yaptığı işin değiştirilebilmesini ön gerektirmesinin iş tanımlaması ile ilgili detaylı kararlaştırmalar yapılmasından kaçınılma sonucunu doğurduğu ve bu bakımdan daha gevşek iş tanımlarının ortaya çıktığı ifade edilmektedir.⁴⁸⁹ Fonksiyonel esneklik uygulamalarının iş hukuku üzerinde çok büyük bir etki yaratmadığı ileri sürülmektedir.⁴⁹⁰

⁴⁸⁵ Güven ve Aydın, 2004, **a.g.e.**, s.19.

⁴⁸⁶ Nizamettin Aktay, “**İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları**”, Mercek, Sayı no 15:53-61, (Temmuz 1999), s.54.

⁴⁸⁷ Tankut Centel, “**Esneklik Uygulamaları ve Türkiye**”, Mercek, Sayı no 15:25-32, (Temmuz 1999), s.25.

⁴⁸⁸ Hatman, **a.g.e.**, s.49.

⁴⁸⁹ Evren, **a.g.e.**, s.68.

⁴⁹⁰ Recai Başkan, “**Çalışma Barışı ve Esneklik Tartışmalarında Farklı Bir Yaklaşım**”, Mercek, Sayı no 15:33-44, (Temmuz 1999), s.41.

Sayısal esneklik, *ekonomik ve teknolojik şartların piyasadaki talebin veya üretim tekniklerinin değişmesi durumunda, firmaların işgücü miktarını serbestçe belirleyebilmeleri; ihtiyaç fazlası işçileri kolayca işten çıkarabilmeleri* olarak tanımlanmaktadır.⁴⁹¹ Sayısal esnekliğin iş güvencesini aşındıran bir boyutu bulunduğu ve işgücü piyasasında ortaya çıkan nitelikli nitelsiz işgücü kutuplaşmasını şiddetlendiren bir niteliğe sahip olduğu ileri sürülmektedir.⁴⁹² Sayısal esnekliğin istihdam türlerinde esneklikle de bağlantılı olduğu gözlenmektedir. İstihdam türlerinde esneklik tam zamanlı ve belirsiz süreli istihdamın yerini farklı biçimlerde kısmi süreli ve belirli süreli istihdam tiplerinin almasıdır. İstihdam türlerindeki esnekleşmenin güçlenen bir eğilim olduğu ifade edilmektedir.⁴⁹³

İstihdam türlerindeki esnekleşme, eve iş verme, tele çalışma, kısmi çalışma, ödünç iş ilişkisi gibi yeni istihdam türlerinin ortaya çıkmasına⁴⁹⁴ ve belirli süreli iş sözleşmelerinin uygulama alanının genişlemesine yol açmış görünmektedir.

Eve iş vermenin oldukça eski bir istihdam türü olduğu ifade edilmektedir. Bu tip çalışma ilişkisinde özellikle kadınların çalıştırıldığı, ücretin parça başı ödendiği, ücretlerin oldukça düşük olduğu, işçilerin örgütlenme eğiliminin zayıf olduğu belirtilmektedir. Eve iş vermenin iş hukukunun uygulama alanının dışında kaldığı ve bu nedenle de işçilerin korunmasının mümkün olmadığı ifade edilmektedir. Ancak eve iş verme konusunda özel yasalarla da düzenlemeler yapıldığı görülmektedir.⁴⁹⁵ Tele çalışmanın özellikle iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerle bağlantılı olarak ortaya çıktığı ve geliştiği belirtilmektedir. Tele çalışmanın eve iş vermenin gelişmiş bir biçimi olduğu söylenebilir. Ancak tele çalışmada nitelikli işgücünün istihdamının ön planda olduğu gözlenmektedir. Öte yandan tele çalışma ile istihdam edilenlerin iş hukukunun koruyucu düzenlemelerinden oldukça sınırlı bir şekilde yararlandıkları belirtilmektedir.⁴⁹⁶

⁴⁹¹ Güven ve Aydın, **a.g.e.**, s.19; Hatman **a.g.e.**, s.51; Evren, **a.g.e.**, s.69; Başkan, **a.g.e.**, s.36.

⁴⁹² Hatman **a.g.e.**, ss.51-52; Evren, **a.g.e.**, s.69; Başkan, **a.g.e.**, s.36.

⁴⁹³ Hatman **a.g.e.**, s.55; Evren, **a.g.e.**, s.69

⁴⁹⁴ Güven ve Aydın, 2004, **a.g.e.**, s.20.

⁴⁹⁵ Tankut Centel, "Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri ile Çalışma İlişkilerinin Esnekleştirilmesi," **Çalışma Hayatında Esneklik**, (İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1994, ss.239-252), ss.242-243; Aktay, N., 1999, **a.g.e.**, s.58; Hatman **a.g.e.**, ss.71-74; Evren, **a.g.e.**, s.109.

⁴⁹⁶ Aktay, N., 1999, **a.g.e.**, s.59; Hatman **a.g.e.**, ss.74-77; Evren, **a.g.e.**, s.110.

Kısmi süreli çalışma, işçilerin normal çalışma sürelerinin altında istihdam edilmesini öngören bir istihdam tipi olarak tanımlanmaktadır. Kısmi süreli çalışmanın gelişmesinde işsizliğin de önemli bir faktör olduğu ifade edilmektedir. Kısmi süreli çalışanların iş hukukunun pek çok düzenlemesinden yararlanması bakımından sorunlar ortaya çıktığı gözlenmektedir.⁴⁹⁷ İş paylaşımı da kısmi süreli çalışmanın özel bir türünü oluşturmaktadır. Bu tür çalışmada iki ya da daha fazla işçi tek bir işi yapmayı taahhüt etmektedirler.⁴⁹⁸ Çağrı üzerine çalışmanın da kısmi süreli çalışmanın özel bir türü olduğu söylenebilir. Bu tip çalışmalarda işverenin haber vermesi üzerine işçi çalışmaya başlamakta ve çalışma süresi ya taraflarca önceden kararlaştırılmakta ya da tamamen işverenin insiyatifi ve ihtiyacı tarafından belirlenmektedir.⁴⁹⁹

Yeni istihdam tipleri arasında hızla gelişen bir uygulama da ödünç iş ilişkisidir. Ödünç iş ilişkisi belirli veya geçici bir süre için işverenin işçisini başka bir işverenin emrine vermesi olarak tanımlanmaktadır. Ödünç iş ilişkisinin kurulmasında özellikle istihdam bürolarının etkinliği önemli tartışmalar yaratmaktadır.⁵⁰⁰ İstihdam tiplerinde yaşanan gelişmelerin yanı sıra yeni ve güçlenen bir eğilim olarak belirli süreli iş sözleşmelerinin de yaygınlaştığı hatta pek çok kısmi süreli iş sözleşmesinin belirli süreli yapıldığı ifade edilmektedir.⁵⁰¹ İstihdam tiplerinde yaşanan esnekleşmenin iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarını aşındıran bir nitelik taşıdığı söylenebilir.

Çalışma ilişkilerinde esnekleşme uygulamalarının bir diğer örneğini ücret esnekliği oluşturmaktadır. Ücret esnekliği işletmelerin ücret yapısını ve seviyesini değişen işgücü piyasası şartlarına göre belirleyebilmesi olarak tanımlanmaktadır.⁵⁰² Ücret esnekliğinin iki farklı boyutu olduğu gözlenmektedir. İşverenler açısından ücret esnekliği maliyetleri düşürmenin bir aracı olduğu kadar sağlanan verimlilik artışlarıyla bağlantılı olmak

⁴⁹⁷ Aktay, N., 1999, **a.g.e.**, ss.59-60; Hatman **a.g.e.**, ss.65-67; Evren, **a.g.e.**, s.109.

⁴⁹⁸ Evren, **a.g.e.**, s.109; Hatman iş paylaşımının kısmi süreli çalışmanın özel bir türü olduğu şeklindeki belirlemeye katılmamakta ve iş paylaşımının kısmi süreli işlerden farklı olarak tamgün süreli bir işin paylaşılmasından hareketle ücret, izin, sosyal yardımlar ve emeklilik gibi konularda iş paylaşımı ile kısmi süreli çalışma arasında farklı uygulamalar olduğunu belirtmektedir. Kanaatimizce Hatman'ın ileri sürdüğü gerekçeler işçinin, iş paylaşımında da kısmi süreli olarak çalıştığı gerçeğini değiştirmemektedir. Bkz. Hatman, **a.g.e.**, s.68.

⁴⁹⁹ Hatman **a.g.e.**, ss.77-78; Evren, **a.g.e.**, s.119.

⁵⁰⁰ Aktay, N., 1999, **a.g.e.**, ss.60-61; Hatman **a.g.e.**, ss.78-82; Evren, **a.g.e.**, s.110; Centel T., **a.g.e.**, ss.248-250.

⁵⁰¹ Evren, **a.g.e.**, s.108.

⁵⁰² Güven ve Aydın, 2004, **a.g.e.**, s.20; Hatman **a.g.e.**, s.51; Evren, **a.g.e.**, ss.69-70; Başkan, **a.g.e.**, s.39.

üzere işçileri motive etmenin bir aracı olarak da değerlendirilmektedir.⁵⁰³ Ancak iş hukuku düzenlemelerinin ücret esnekliğini sınırlar bir nitelik taşıdığı belirtilmektedir.

Evren'in anlatımıyla;

...ücret esnekliğinin uygulama kabiliyetini düşüren bir unsur yasal düzenlemelerdir. İş yasaları ve toplu iş sözleşmeleri ile söz konusu olabilen asgari ücret uygulamaları ve çalışmama halinde de ücret ödenmesini (hafta tatili, bayram tatili vb.) öngören düzenlemeler, fazla çalışmaya ve gece çalışmasına zamlı ücret ödenmesi gibi düzenlemeler bu esnekliğin uygulama alanını daraltmaktadır.⁵⁰⁴

Öte yandan, ücret esnekliği ile ilgili gelişmelerin ücret eşitsizliğini artıran bir boyutu bulunduğu ve ayrıca bireysel iş sözleşmelerinin artışı yönündeki eğilimi güçlendirdiği ifade edilmektedir.⁵⁰⁵ Ücret esnekliği ile ilgili gelişmeler ayrıca tüm piyasalarda ücretlerin azalmasını ve çalışma koşullarının kötüleşmesini tetikleyebilmekte ve bu durumun “*dibe doğru yarış*” olarak isimlendirilmektedir.⁵⁰⁶ Son olarak sayısal esneklik ya da istihdam türlerinde esnekliğin de ücret esnekliğini geliştiren bir boyut taşıdığı belirtilmektedir.⁵⁰⁷

Esnekleşme uygulamalarının bir diğer örneğini uzaklaştırma stratejileri oluşturmaktadır. Uzaklaştırma stratejileri taşeronlaştırma olarak da anılmakta olup, işletmedeki bazı işlerin asıl işverence, alt işveren gibi başka kişi ya da kurumlara yaptırılması şeklinde tanımlanmaktadır.⁵⁰⁸ Uzaklaşma stratejilerinin işletme maliyetlerini azaltma, alt işlerin daha uzman işletmeler tarafından yapılması nedeniyle rekabet avantajı sağlama, verimlilik artışı gibi boyutları olduğu ifade edilmektedir.⁵⁰⁹ Ancak uzaklaştırma stratejilerinin iş hukuku üzerinde olumsuz etkiler yarattığı da ifade edilmektedir. Zira uzaklaştırma stratejileri işletmelerin iş hukukunun koruyucu düzenlemelerinin etkisinden uzaklaşmalarını sağlayan bir araç olarak kullanıldığı gibi sendikalar üzerinde de pek çok olumsuz etki yaratmaktadır.⁵¹⁰

Esnekleşme uygulamaları bağlamında ele alınabilecek son bir konu da çalışma sürelerinin esnekleştirilmesidir. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, çalışma

⁵⁰³ Hatman **a.g.e.**, s.58; Evren, **a.g.e.**, s.70

⁵⁰⁴ Evren, **a.g.e.**, s.70.

⁵⁰⁵ Hatman **a.g.e.**, ss.57-58.

⁵⁰⁶ Başkan, **a.g.e.**, ss.39-40.

⁵⁰⁷ Aynı, s.40.

⁵⁰⁸ Hatman **a.g.e.**, s.63; Evren, **a.g.e.**, s.70; Başkan, **a.g.e.**, s.41.

⁵⁰⁹ Hatman **a.g.e.**, s.63; Evren, **a.g.e.**, s.71.

⁵¹⁰ Hatman **a.g.e.**, ss.63-64; Evren, **a.g.e.**, s.71; Başkan, **a.g.e.**, s.41.

sürelerinin belirli bir başlangıç ve bitiş zamanının olmaması, işçi ve işveren tarafların çalışma sürelerini serbestçe kararlaştırabilmeleri olarak tanımlanmaktadır.⁵¹¹ Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin çeşitli farklı biçimleri bulunmaktadır. Örneğin kayan iş süresi olarak isimlendirilen esnek çalışma süresinde işçi işe giriş ve çıkış sürelerini ve ara dinlenmelerini belirleyebilmekte, ayrıca haftalık veya aylık periyotlarda çalışma sürelerini de belirleyebilmektedir. Vardiyalı çalışmanın da bilinen en eski esnek süreli çalışma olduğu ifade edilmektedir. Ancak günümüzde klasik 2 ya da 3 vardiyalık sistemlerin kayan iş sürelerine göre yeniden yapılandırıldığı gözlenmektedir. Telif edici çalışma ve dinlenme uygulamaları ise işverenden, işçiden ya da işten kaynaklanan bir sebeple normal çalışma süresinin kesilmesi durumunda kaybedilen zamanın fazla çalışma yaptırılarak telif edilmesi, ancak fazla çalışma ücreti verilmesi yerine işçiye boş zaman tahsis edilmesi şeklinde uygulanmaktadır. Sıkıştırılmış iş haftası olarak isimlendirilen uygulamaya göre ise haftalık çalışma süresinin hafta tatili dışında kalan günlere eşit olarak paylaşılması yerine 3-4 günlük bir süreye sıkıştırılması ve 3-4 günlük uygulamadan sonra işçiye serbest zaman verilmesi şeklinde uygulanmaktadır.⁵¹²

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi bağlamında ele alınabilecek bir konu da çalışma sürelerinin kısaltılmasıdır. Çalışma sürelerinin kısaltılmasının çalışma ilişkileri içerisinde gelişen genel bir eğilim olduğu ifade edilmektedir. Ancak 1980'lerden sonra çalışma sürelerinin kısaltılması yönündeki uygulamalara ücret indirimlerinin ve fazla çalışma sürelerine ilişkin sınırlandırmaların kaldırılmasının da eşlik ettiği bildirilmektedir.⁵¹³ Öte yandan çalışma sürelerinin kısaltılmasının mutlak anlamda çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi anlamına gelmediği de ifade edilmektedir. Bu çerçevede çalışma süreleri kısaltılmadan da çalışma sürelerinin esnekleştirilebileceği ya da çalışma sürelerinin kısaltılmasının hukuki bir katılık olarak değerlendirilebileceği belirtilmektedir.⁵¹⁴ Öte yandan esnek çalışma sözleşmeleri olarak isimlendirilen, sözleşmelerle normal çalışma sürelerinin aşılmasına rağmen fazla çalışma ücreti

⁵¹¹ Güven ve Aydın, 2004, **a.g.e.**, s.219; Hatman **a.g.e.**, s.58; Evren, **a.g.e.**, s.72.

⁵¹² Hatman **a.g.e.**, ss.60-63; Evren, **a.g.e.**, s.72; Başkan, **a.g.e.**, s.38-39.

⁵¹³ Tijen Erdut, “**Esneklik ve İş Süresi**”, Mercek, Sayı no 15:103-112, (Temmuz 1999), s.108.

⁵¹⁴ Götz Hueck, “Almanya’da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine İlişkin Çabalar,” **Çalışma Hayatında Esneklik**, Çev.: Öner Eyrenci (İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1994, ss103-128), s.106.

ödenmemesini öngören düzenlemeler yapıldığı ve toplu iş sözleşmelerinde de bu yönde hükümler konulduğu gözlenmektedir.⁵¹⁵

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi uygulamaları, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından olduğu kadar ücretler bakımından da iş hukuku düzenlemelerinin klasik toplumsal fonksiyonlarını sınırlar bir nitelik taşımaktadır.

Çalışma ilişkilerinin esnekleşmesi ve hukuksal yansımaları işçi ve işveren kesimler tarafından farklı şekillerde değerlendirilmektedir. Esnekleşme konusunda önemli tartışmaların yaşandığı ve üzerinde bir fikir birliğine varılamadığı, ancak esnekliğin çok acil bir gereklilik olduğu ifade edilmektedir.⁵¹⁶ İşveren kesim, rekabet, verimlilik ve maliyet sorunları gibi değerlendirmelerden hareketle esnekliği şiddetle desteklemektedir.⁵¹⁷ İşçi kesimin esnekleşmeye yaklaşımının farklı esneklik uygulamalarına karşı farklı şekiller aldığı, bireysel düzeyde esnekleşmenin işçiler tarafından olumlu bir şekilde karşılanabildiği ifade edilmektedir.⁵¹⁸ Ancak işçi sendikalarının esnekleşmeye kuşkuyla baktıkları ve sahip oldukları hakları aşındıran bir gelişme olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Bununla birlikte işçi sendikalarının sendikacılıkta yaşanan gerilemeyle de bağlantılı olarak esnekleşmeyi bir pazarlık unsuru olarak kullanabildiği de ifade edilmektedir.⁵¹⁹

⁵¹⁵ Ali Yavuz, “**Çalışma Süresi Esnekliği ve Türleri**”, Mercek, Sayı no 15:89-95, (Temmuz 1999), ss.93-94.

⁵¹⁶ Esnekleşme konusunda genel değerlendirmeler için Bkz.;Karl-Georg Loritz, “Alman İş Hukukunun Esnekleştirmeye Yönelik Çabalar”, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Çev.: Tankut Centel (İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1994, ss.9-30), ss.11-14; Münir Ekonomi, “Türk İş Hukukun’da Esnekleşme Gereği” **Çalışma Hayatında Esneklik**, (İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1994, ss.55-80), ss.57-62;Nusret Ekin, “**Esneklik Çağı**” Mercek, Sayı no 15:7-14, (Temmuz 1999), ss.13-14; Can Tuncay, “**Değişim, Esneklik ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri**” Mercek, Sayı no 15:67-82, (Temmuz 1999), ss.67-71.

⁵¹⁷ İşveren kesimin görüşleri için Bkz.; Michael Worzalla, “Alman İşverenleri Açısından İş Hukukunda Esnekleşme” **Çalışma Hayatında Esneklik**, Çev.: Öner Eyrenci (İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1994, ss.273-272.), s.275-277; Sakıp Sabancı, “**Esnek Çalışma**”, Mercek, Sayı no 15:4-5, (Temmuz 1999), ss.4-5; Üzeyir Garih, “**Esnek Çalışma Kavramı**”, Mercek, Sayı no 15:15-16, (Temmuz 1999), ss.15-16;Erdoğan Karakoyunlu, “**Esneklik**”, Mercek, Sayı no 15:23-24, (Temmuz 1999), ss.23-24;Evren, **a.g.e.**, ss.75-76.

⁵¹⁸ Evren, **a.g.e.**, ss.73-74.

⁵¹⁹ İşçi sendikalarının esnekleşme ile ilgili görüşleri için Bkz.; Rudolf Buschmann, “Alman İşçileri Açısından İş Hukukunda Esneklik” **Çalışma Hayatında Esneklik**, Çev.: Öner Eyrenci (İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1994, ss.295-302), s.295-302; Mustafa Özbek, “**Küreselleşme ve Esneklik**”, Mercek, Sayı no 15:17-22, (Temmuz 1999), ss.17-22;Kamil Kinkır, “**Esneklik**”, Mercek, Sayı no 15:83-87, (Temmuz 1999), ss.83-87;Başkan, **a.g.e.**, ss.41-47;Evren, **a.g.e.**, ss.74-75.

İş hukunda esnekleşme iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarında ciddi gerilemelerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu gerileminin hafifletilebilmesi için iş hukukunun yeni araçlar geliştirmeye çalıştığı ifade edilmektedir. Güven ve Aydın'ın anlatımıyla;

İş hukukunda esnekleşme bir çok alanda işçilerin daha az güvenceli koşullarda çalışmaları sonucuna yol açmaktadır. Düzenli ve korumalı bir işi olan işçiler getirilen yeni esneklik hükümleri ile önceden elde ettikleri bir çok haktan vazgeçmek zorunda kalmaktadırlar. Esneklik çoğu zaman daha güvencesiz bir iş anlamına gelmekte; esneklik uygulamaları çalışanlar üzerindeolumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Bu duruma çare olarak yeni bir uygulama olan esnek-güvence (flexicurity) kavramı ortaya çıkmıştır. Kavram bir yandan esnekleşmeyi benimserken, öte yandan işçilere iş güvencesi de tanınmasını benimsemekte; esneklik ile iş güvencesinin bir arada yürütülmesini hedeflemektedir.⁵²⁰

3.2. İş Yaratma

1970'lerde başlayan ekonomik gerileme 1980'lerin başında önemli ekonomik ve siyasal değişimleri tetiklemiş ve 1990'lara gelindiğinde, küreselleşmenin de şiddetlenen etkisiyle iş hukukunda da değişim tartışmaları başlamıştır.⁵²¹ Bu tartışmaların önemli bir boyutunu da iş yaratma ile iş hukuku arasındaki ilişki oluşturmaktadır.

1970'lerden sonra yaşanmaya başlanan ekonomik gerilemenin, iş hukukunda yeni eğilimlerin oluşması bağlamında önem taşıyan göstergelerinden biri yüksek işsizlik oranları olmuştur. İşsizlik oranlarının 1980'lere kadar Japonya ihmal edilirse hızla arttığı gözlenmektedir. İşsizlik oranları 1961–1970 döneminde AT(-12)'de, Amerika Birleşik Devletlerinde ve Japonya'da sırasıyla %2.3, %4.2, %1.2 olarak gerçekleşirken 1971–1980 döneminde aynı sırayla %4.1, %6.4, %1.8 olarak gerçekleşmiş ve 1981–1990 döneminde yine aynı sırayla %9.6, %7.1 ve %2.5 olarak gerçekleşmiştir. 1996–1997 verilerine göre işsizlik oranları AB(-15)'de %10.5, Amerika Birleşik Devletlerinde %4 ve Japonya'da %3.5 olarak gerçekleşmiştir.⁵²² 1998-2002 dönemine ilişkin işsizlik ile ilgili verilerde sınırlı bir takım değişiklikler olduğu, ancak yüksek işsizlik oranlarının varlığını korumaya devan ettiği görülmektedir. Örneğin ABD'de işsizlik oranlarının 1998'de %4.6 olduğu ve 2002 yılından biraz artarak %5.8'e ulaştığı, benzer şekilde Japonya'da 1998'de %4.1 olan işsizlik oranının 2002 yılında biraz artarak %5.4'e ulaştığı gözlenmektedir. Öte yandan ABD'ye ve Japonya'ya göre daha yüksek işsizlik

⁵²⁰ Güven ve Aydın,2004, **a.g.e.**, s.20.

⁵²¹ Güven ve Aydın,2004, **a.g.e.**, s.18; Süzek **a.g.e.**, ss.17-19; Demircioğlu ve Centel, **a.g.e.**, ss.34-35.

⁵²² Kazgan, G., 2002, **a.g.e.**, s.99.

oranlarına sahip olduğu bilinen pek çok Avrupa ülkesinde, yüksek oranlar korunuyor olmakla birlikte, işsizlik oranlarında 1998-2002 döneminde bir gerileme ortaya çıktığı görülmektedir. Örneğin Almanya'da 1998'de %9.3 olan işsizlik oranı 2002'de %8.6'ya, İngiltere'de 1998'de %6.2 olan işsizlik oranı 2002'de %5.1'e, İtalya'da 1998'de %12.2 olan işsizlik oranı 2002'de %9'a, Fransa'da 1998'de %11.8 olan işsizlik oranı 2002'de %8.9'a, İspanya'da 1998'de %18.8 olan işsizlik oranı 2002'de %11.4'e ve İsveç'te 1998'de %6.5 olan işsizlik oranı 2002'de %4'e gerilemiştir.⁵²³

Yukarıda ele alınan ve 1970'lerden itibaren güçlü bir şekilde varlığını hissettiren işsizlik sorunu, iş hukukunda ortaya çıkan iş yaratma açısından kritik öneme sahiptir. Bu çerçevede de istihdam artışının sağlanabilmesi için iş hukukunun amaçlarının radikal bir değişim geçirmekte olduğu ve iş hukukunun geleneksel bireysel işçinin statik korunması rolünden istihdam sağlamanın dinamik perspektifine doğru hareket etmekte olduğu ifade edilmektedir.⁵²⁴ Bu gelişme iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının özellikle de işçinin korunması fonksiyonunun şiddetle sorgulanmasına yol açmıştır. Ferer ve Royo'nun betimlemesiyle;

Bu kurguya göre, iş hukuku artık bir çözüm, piyasanın nezh yaşama ve çalışma koşulları sağlamadaki yeteneksizliğini gideren bir ilaç olmaktan çıkmış, tam tersine kendisi bir hastalık haline gelmiştir. Bu, işletmeleri rekabetçi bir konumlanmadan ve üretkenlik artışından alıkoyarak piyasanın düzgün işleyişini engelleyen, dolayısıyla istihdam düzeylerini ve genel ekonomik refahı düşüren bir hastalıktır.⁵²⁵

Ele alınan eleştirinin iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonları ile işsizlik arasında doğrudan bir ilişki kurduğu gözlenmektedir. Buna göre iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarında özellikle 1945-1975 aralığında yaşanan genişleme, yeni işlerin piyasa tarafından yaratılmasını zorlaştıran bir boyut ve nitelik kazanmıştır. Bu bakımdan iş hukuku yeni işlerin piyasa tarafından yaratılabilmesi için yeniden düzenlenmelidir.

İş yaratmanın işsizlik bağlamında ele alınması piyasaya vurgu yapan ya da piyasayı ön plana alan bir boyut kazanmış görünmektedir. Bu çerçevede de günümüzde yeni olanın,

⁵²³ Koray, **Sosyal Politika**, s.219.

⁵²⁴ Marco Biagi, "Job Creation and Labour Law: From Protection Towards Pro-Action," **Selected Writings**. Ed.: Michele Tiraboschi. (The Hague: Kluwer Law International, 2003, ss105-143.) ss.105-106.

⁵²⁵ Miguel Rodriguez-Pinero Bravo-Ferrer ve Miguel Rodriguez-Pinero Royo, "İş Yaratma Politikalarında İş Hukukunun ve Endüstriyel İlişkilerin Rolü," **İş Yaratma ve İş Hukuku**, Ed.: Marco Biagi. Çeviren: Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam (İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003), ss.31-32.

daha az sosyal ve daha çok liberal olan bir kültür bağlamında, piyasanın taleplerinin bu yanına daha çok vurgu yapılması, işletmelerin çıkarları açısından daha elverişli bir tutumun benimsenmesi olduğu belirtilmektedir. Bu vurgu piyasaya ve rekabete yeni bir değer kazandırmakta, iş gücüne ilişkin düzenlemeleri üretimin taleplerine tabi kılmaktadır. İş hukukunun ekonomi politikalarının sıradan bir aracı, piyasanın ihtiyaçlarına göre ayarlanacak bir değişken haline getirilmesi gibi bir tehlikenin var olduğu belirtilmekle birlikte, istihdamı desteklemek gibi genel bir hedefin varlığının bu vurgu kaymasını haklı gösterdiği ifade edilmektedir.⁵²⁶

Bu çerçevedeki değerlendirmelerin neo-liberal ekonomik yaklaşımların itibar kazanmasıyla da ilgili olduğu açıktır. Neo-liberal ekonomik yaklaşımlara göre iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarının yarattığı maliyetler işsizlik sorununu ortaya çıkarmakta ve bu maliyetlerde indirimler yapılması durumunda işsizlik sorunu da çözülebilmektedir.⁵²⁷ Ancak iş hukuku düzenlemeleri ile işsizlik arasında bir ilişki bulunduğu ilişkin ampirik kanıtların çok zayıf olduğu belirtilmektedir.⁵²⁸ Bu bakımdan iş yaratma politikaları bağlamında iş hukukunun daha iyi bir istihdam performansı yaratmak şeklinde tanımlanan bir fonksiyon bağlamında değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürülmektedir.⁵²⁹

İş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarında ortaya çıkan ve daha önce ele alınan esnekleşme eğiliminin de iş yaratma politikaları bağlamında değerlendirildiği görülmektedir. Bu değerlendirmeler de iş hukukunun esnekleşmesinin yeni işler yaratılmasına katkı sağlayacağını iddia edildiği ifade edilmektedir.⁵³⁰ Esnek çalışmanın işsizlik üzerindeki etkilerinin farklı esneklik türleri üzerinden değerlendirilmesi gerekeceği açıktır.

Fonksiyonel esnekliğin nitelikli işgücüne olan talebi yükselttiği ve niteliksiz işgücüne olan talebi düşürdüğü gözlenmektedir.⁵³¹ Yine fonksiyonel esneklik bağlamında gelişen

⁵²⁶ Aynı, s.32.

⁵²⁷ Neo-liberal işsizlik yaklaşımı konusunda Bkz. Koray, **Sosyal Politika**, ss.214-215.

⁵²⁸ Gosta Esping Andersen, "Who Harmed by Labor Market Regulations? :Quantitative Evidence," **Why Deregulate Labour Market**. Ed.: Gosta Esping-Andersen ve Marino Regini (New York: Oxford University Press, 2003), s.67.

⁵²⁹ Biagi M., 2003, **a.g.e.**, s.106.

⁵³⁰ Loritz, **a.g.e.**, s.12;Altan, **a.g.e.**, s.123; Evren, **a.g.e.**, s.88.

⁵³¹ Evren, **a.g.e.**, s.90.

teknolojinin de çeşitli açılardan işsizlik yaratma potansiyeli taşıdığı ifade edilmektedir.⁵³²

Sayısal esneklik açısından bir başka deyişle işçilerin işe alınması ve işten çıkarılmasına ilişkin kuralların esnekleşmesinin, iş yaratma potansiyelinin ekonomik konjektüre bağlı olduğu belirtilmektedir. Zira ekonominin genişleme dönemlerinde bahsi geçen esnekleşme istihdamı artırırken, ekonominin daraldığı dönemlerde işsizlik oranlarının artmasına neden olmaktadır.⁵³³

Ücret esnekliğinde yine ekonomik konjektürle doğrudan ilişkili olduğu belirtilmektedir. Ücret artışlarına imkan veren ekonomik genişleme talep artışıyla da bağlantılı olarak istihdama olumlu bir etkide bulunurken, ekonomik daralma durumunda ücretlerde yaşanacak düşüşler talebin de düşüşüne yol açacağından ücret esnekliği işsizlik üretmeye başlamaktadır.⁵³⁴

Uzaklaştırma stratejilerinin iş yaratmadığı, sadece var olan işlerin daha düşük maliyetlerle yapılmasını sağladığı ifade edilmektedir. Bu bakımdan uzaklaştırma stratejilerinin yeni iş yaratmaya bir katkısı olmadığı açıktır.⁵³⁵

Son olarak çalışma sürelerinin esnekleştirilmesiyle yeni iş yaratma arasında da kurulan ilişki de eksik istihdam durumunun ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca çalışma sürelerinin kısaltılması genellikle ücret indirimleriyle birlikte söz konusu olduğundan gerçekleştirilen istihdam artışının milli gelir üzerinde gerçekten olumlu bir etki yaratıp yaratmayacağının önem kazanacağı belirtilmektedir. Zira sayısal olarak istihdamın artmasına rağmen milli gelirin artmaması, yaratılan istihdamın gerçek bir istihdam olarak nitelenemeyeceği olarak değerlendirilmektedir.⁵³⁶

İş hukukundaki esnekleşme eğilimiyle iş yaratma arasında doğrudan bir ilişki kurmanın ancak ekonominin genişlediği dönemlerde söz konusu olabileceği söylenebilir. Bu bağlamda iş yaratma açısından ekonomik genişleme esnekleşmeye göre daha belirleyici bir dinamik olarak görünmektedir.

⁵³² Aynı, s.92.

⁵³³ Aynı, s.93.

⁵³⁴ Talas, C. 1997, **a.g.e.**, ss.64-69.

⁵³⁵ Evren, **a.g.e.**, ss.94-95.

⁵³⁶ Aynı, ss.95-96.

İş hukukunda yeni bir eğilim olarak gelişen iş yaratmanın bir boyutunu da bir işte çalışıyor olmasına rağmen, iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarının sağladığı imkanlardan yararlanamayan işçilerin, iş hukukunun kapsamına alınmasına ilişkin tartışmalar oluşturmaktadır. Bu çerçevede özellikle düşük nitelikli/niteliksiz iş gücünün ekonomide yaşanan enformelleşmeyle bağlantılı olarak klasik iş hukuku düzenlemelerinin dışında kaldığı ve dışlanmış bir grup oluşturduğu ifade edilmektedir. Bu belirlemeye göre klasik iş hukuku düzenlemelerinden yararlanan ayrıcalıklı bir kapsam içi işçi kesimi ile klasik iş hukuku düzenlemelerinden yararlanamayan dışlanmış kapsam dışı kesim arasında bir denge kurulması gerekmektedir. Bu çerçevede iş hukuku dışlanmış işçileri ve hatta işsizleri de kapsamına almalı ve pratik açıdan insanlar istihdam edilebilir kılınmalı ve/ya da bu sürdürülebilmelidir.⁵³⁷ Bahsi geçen işgücü farklılaşmasının iş hukukunu bir paradoksa zorladığı ifade edilmektedir. Bu paradoks, piyasanın durumu nedeniyle işçiler arasında ortaya çıkan kapsam içi/kapsam dışı farklılaşmasının iş hukukuna yansımalarından kaynaklanıyor görünmektedir. Bu paradoks iş hukukunda, geleneksel işçi-işveren taraflar arasındaki denge anlayışının yanında kapsam içi ve kapsam dışı olarak tanımlanan işçiler arasında yeni bir denge anlayışı ve bu denge anlayışından hareketle tartışmalar yaratmıştır. Bu paradoksun bir sonucu olarak, her iki grup işçinin yararlandığı koruma düzeyini dengeleme yönünde yeni bir yaklaşımın ortaya çıktığı, *böylece dışarıda bırakılan işçilere sağlanan zayıf koruma, bu kategorinin bizzat varlığının belli bir meşruiyeti olmadığı için sorgulanmakta ve ötekilere sağlanan geleneksel koruma düzeyi ise güvenliksiz istihdam biçimlerinin yaygın kullanımına izin verdiği ve bunun işgücü piyasasında normalleştirdiği için sorgulandığı* ifade edilmektedir.⁵³⁸

Kapsam içi/kapsam dışı istihdam edilme ile ilgili tartışmalarda varılan noktanın, kapsam dışı işgücünün oldukça sınırlı bir çerçevede iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarından yararlanmaya başlamasıyla birlikte, iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarında bir aşınmanın ortaya çıkması olduğu söylenebilir. Ayrıca yine bu çerçevede iş sözleşmesinin piyasaya bağlamındaki değişikliklere uyarlanabilirliğinin

⁵³⁷ Roger Blanpain, “XXI. Yüzyılın Çalışma Dünyasında İstihdam Edilebilirlik” **İş Yaratma ve İş Hukuku**, Ed.: Marco Biagi. Çeviren: Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam (İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003, ss.21-30), ss.21-22.

⁵³⁸ Ferer ve Royo, **a.g.e.**, s.34.

tercih edilmesi ve geleneksel modelin katılığıının azaltılması şeklindeki gelişmelerle birlikte işverenlerin işgücünün örgütlenmesi ve yönetilmesi bakımından yeniden önemli bir özgürlük kazanmalarıyla birleşmekte ve iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarındaki aşınma daha da şiddetlenmektedir.⁵³⁹

İş hukukunda yeni bir eğilim olarak ortaya çıkan iş yaratma istihdam politikalarını etkileyecek bir boyut kazanmış görünmektedir. Bu bakımdan örneğin 1992 yılında OECD üyesi ülkelerde istihdam ve işsizlik üzerine yapılan bir araştırmada makro ekonomik yönetim, düşük ücret politikaları uygulayan ülkelere kaynaklanan rekabet, hızlı teknolojik değişim ve yeni işler ve yetenekler yaratılması şeklinde belirlenen bazı parametrelerden hareketle işsizliğin yoğunlaşan küresel rekabete ve hızla değişen bir dünyaya uyum sağlamada sosyal başarısızlığın sonucu olduğu ifade edilmiştir. Bahsi geçen sosyal başarısızlığın işgücü piyasaları düzenlemelerinin ve kurumlarının günümüz için çok katı olmasından kaynaklandığı ileri sürülmektedir.⁵⁴⁰ Bahsi geçen araştırma raporu çerçevesinde geliştirilen OECD istihdam stratejisine göre sürdürülebilir bir büyüme için kamusal finansman sağlanmalı, yeni teknoloji araştırma ve uygulamaları yaratılmalı, iş hukuku mevzuatı esnekleştirilmeli (kısmi süreli çalışmanın özendirilmesi gibi), girişimcilik teşvik edilmeli, ücretler ve çalışma maliyetleri yerel durumlara ve kişisel yetenek düzeylerine göre esnekleştirilmeli, yeni iş sözleşmeleri yapmaktan kaçınan işverenler için iş güvencesi konusunda reform yapılmalı, aktif istihdam politikaları izlenmeli, eğitim için ve özellikle de işçilerin eğitimi için politikalar geliştirilmeli, piyasalarda rekabet artırılmalıdır.⁵⁴¹ OECD istihdam stratejisinin neo-liberal Amerikan yaklaşımından önemli ölçüde etkilendiği ve piyasa merkezli olduğu gözlenmektedir.⁵⁴² OECD istihdam stratejisinin iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarında bir aşınmayla birlikte iş yaratma eğiliminin güçlendirilmesi üzerine kurulduğu söylenebilir.

Avrupa Birliğinin istihdam stratejisinde, istihdam edilebilirliğin artırılması, girişimciliğin desteklenmesi, uyumun güçlendirilmesi ve eşit fırsatlar yaratılması

⁵³⁹ Aynı, s.35.

⁵⁴⁰ Biagi M., 2003, **a.ge.**, s.108.

⁵⁴¹ Aynı, s.109.

⁵⁴² Aynı, s.108.

şeklinde dört temel hedef belirlendiği ifade edilmektedir.⁵⁴³ Bu çerçevede esnek istihdam teşvik edilmektedir. Sosyal taraflar arasında yapılacak anlaşmalarla esnek güvenlik (flexicurity) olarak isimlendirilen yeni bir uygulamanın ortaya çıkarılması önerilmektedir. Buna göre sosyal taraflar istihdam güvencesinin sağlanması karşılığında, çalışma süresinin yıllık olarak belirlenmesi, çalışma sürelerinin azaltılması, fazla mesainin azaltılması, kısmi süreli çalışmanın geliştirilmesi, yaşam boyu eğitimin gerçekleştirilmesi gibi işletmeler açısından esneklik sağlayacak ve verimlilik artışı yaratacak uygulamalar geliştirilebilecektir.⁵⁴⁴ Avrupa Birliği istihdam stratejisinde devlet merkezli bir yaklaşımın benimsendiği gözlenmektedir.⁵⁴⁵

Bahsi geçen iki stratejinin önemli farklılıklar taşıdığı açıktır. Bu çerçevede OECD stratejisine de kaynaklık teşkil eden Amerikan yaklaşımının işsizlerin istihdam edilebilirliğini sağlama konusunda, Avrupa Birliği yaklaşımına göre daha başarılı olduğu ifade edilmektedir. Bu başarının arka planının da işçiyi koruyan mevzuatın oldukça sınırlı olmasının önemli bir etken olduğu ileri sürülmektedir. Ancak Amerikan yaklaşımı iş sahibi işçilerin korunması konusunda başarısız görünmektedir.⁵⁴⁶ Marleau'nun anlatımıyla; "ABD yoksulluk oranı 1998'de yüzde 12,7'ydi, aynı dönemde işsizlik oranı ise yüzde 4,6 düzeyindeydi. O nedenle ABD ekonomi ve istihdam cephelerinde yi sonuçlar alabiliyor olsa da, bu başarılı sonuç bütün yurttaşlara nezih bir yaşam standartı sağlama amacına yeterli ölçüde katkı sağlamıyor."⁵⁴⁷ Ayrıca ABD istihdam mucizesine şüpheyile bakan yaklaşımlar da bulunmaktadır.⁵⁴⁸ İş yaratma

⁵⁴³ Veronique Marleau, "İş Yaratma Stratejisi, İstihdam Politikası ve İş Hukukunun Rolü: ABD ve AB İstihdam Stratejilerinin Karşılaştırmalı Analizinden Çıkan Dersler" **İş Yaratma ve İş Hukuku**. Ed.: Marco Biagi. Çeviren: Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam (İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003, ss.43-87), s.54;Koray, **Avrupa Toplum Modeli**, s.287-288

⁵⁴⁴ Koray, **Avrupa Toplum Modeli**, s.288; Biagi, M. 2003, **a.g.e.**, s.112.

⁵⁴⁵ Biagi, M. 2003, **a.g.e.**, s.108.

⁵⁴⁶ Marleau, **a.g.e.**, ss.69-74.

⁵⁴⁷ **Aynı**, s.47.

⁵⁴⁸ Bu çerçevede ABD'de haftada sadece bir saat çalışan bir kimsenin dahi işsiz sayılmadığı, nüfus artış hızının görece yüksekliği nedeniyle yeni işler yaratılabildiği, hapisanelerde bulunan insanların işsiz kabul edilmediği ve oldukça fazla sayıda mahkum bulunduğu nitekim mahkum sayısı işsiz sayısına eklendiğinde Avrupa'daki işsizlik oranına oldukça yakın sonuçlara ulaşıldığı ve çalışan yoksul sayısının fazlalığı gibi olgulara işaret edilmektedir. Ayrıca ABD'de iş hukuku katılığı olarak ifade edilebilecek iş sözleşmesinin haksız fesih durumunda oldukça yüksek tazminat ödenmesi ve işçilerin sendikalara girmesini zorunlu tutan kapalı işyeri anlaşmaları türünden anlaşmaların var olduğu da ifade edilmektedir. Son olarak 1986 tarihli vergi reformu sonucunda gelir vergisi oranının %50'den %28'e ve kurumlar vergisinin %46'dan %24'e düşürülmesinin ve işletme kurmak için çok az bürokratik prosedür bulunmasının etkileri de bu çerçevede değerlendirilmektedir. Bkz.; Rudolf Buschmann ve Torsten Wlatter, "İş Yaratma Politikalarında İş Hukukunun ve Sosyal Tarafların Rolü: Alman Bakış Açısı," **İş Yaratma**

konusunda Amerikan yaklaşımının başarıları tartışmalı olmakla birlikte, ABD’de yeni işler yaratma, iş hukuku düzenlemelerinden çok ekonominin başarısından kaynaklanıyor görünmektedir.

Öte yandan Avrupa Birliği istihdam stratejisinin iş sahibi işçileri korumakta başarılı olduğu ancak istihdam yaratmada başarısız olduğu belirtilmektedir. Avrupa yaklaşımı iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarında ortaya çıkan iş yaratma eğilimini esneklikle koruma arasındaki bir gerilim üzerine oturtmuş ve esneklik ile koruma arasındaki gerilim, esneklik lehine çözülmeye başlamış görünmektedir.⁵⁴⁹ Bu gelişmenin iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarında bir gerileme yaratabileceği açıktır.

İş hukukunda iş yaratma eğiliminin gelişimi yüksek işsizlik oranları, esnekleşme ihtiyacı ve kapsam dışı/kapsam içi işçi ayrımı ile ortaya çıkmış görünmektedir. Ancak işsizliğin iş hukuku düzenlemelerinden çok genel ekonomik durumun bir sonucu olduğu düşünüldüğünde, işsizlikle savaşmada ekonomi politikaları ve ekonomi ile ilgili düzenlemeler daha büyük bir önem taşıyacağı açıktır. İşsizliğe karşı savaşmada iş hukukunun ekonomi politikalarının önüne geçtiği veya iş yaratma eğiliminin iş hukukunu bir ekonomik politika aracına dönüştürdüğü söylenebilir. Bu dönüşümün boyutlarının oldukça geniş olduğunu belirleyen Ferrer ve Royo’nun anlatımıyla;

...iş gücüyle ilgili yasalar bu değişikliklerin gerçek boyutlarını, derinlik ve genişliğini göstermekten uzaktır. Bu durumda değişiklikler yasama organlarının sessizliğinde, sendikal hareketin çok zayıf bir direnişiyle ve iş hukukçularının hoşgörüsü hatta işbirliği ile gerçekleşmiştir. Bütün taraflar iktisat biliminin söylemlerine batmış, bu söylem iş mahkemelerinin karar gerekçelerine kadar sızmıştır. Bu mahkemeler son yıllarda gene istihdamın desteklenmesi gerekçesi altında daha çok işverenlerin konumlarına denk düşen yeni bir tutum geliştirmiştir.⁵⁵⁰

Sonuç olarak iş hukukunda iş yaratma şeklinde tanımlanan yeni bir eğilimin ortaya çıktığı, iş hukukunun günümüzde istihdam ilişkilerini de kapsayacak şekilde bir genişleme yaşadığı ve bu eğilimin iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarını sınırlandıran, aşındıran bir nitelik taşıdığı söylenebilir. Bütün bunlarla birlikte iş hukukunda ortaya çıkan iş yaratma eğilimi, dünyanın pek çok farklı bölgesinde iş hukuku ile ilgili tartışmalarda ve yeni yapılan düzenlemelerde gözlenebilmektedir. Bu bağlamdaki gelişmeler çalışmamızın üçüncü bölümünde değerlendirilecektir. Ancak

ve İş Hukuku. Ed.: Marco Biagi. Çeviren: Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam (İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003, ss.245-258.), ss. 249-250.

⁵⁴⁹ Marleau, **a.g.e.**, ss.64-69.

⁵⁵⁰ Ferrer ve Royo, **a.g.e.**, s.36.

belirli süreli iş sözleşmelerinin ve kısmi süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaşmasının, ücretlerin kamusal nitelik taşıyan kurumlarca sübvansede edilmeye başlanılmasının, çalışma sürelerindeki esnekleşmenin, iş güvencesi konusunda yaşanan gerilemelerin iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının iş yaratma şeklinde ifade edilen yeni bir eğilim kazanmasıyla ilgili olduğu söylenebilir.

3.3. Yönetime Katılma

Yönetime katılma *işyerlerinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyecek kararların alınmasına, uygulanmasına ve denetimine, işçilerin işçilik sıfatlarını koruyarak, doğrudan veya temsilcileri aracılığıyla yasalar ve toplu sözleşmelerinde belirlenen biçim ve ölçülerde katılmaları* şeklinde tanımlanmaktadır.⁵⁵¹ Ancak yönetime katılmanın anlamının, biçiminin ve kapsamının ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği ve bu bakımdan pek çok farklı uygulamanın ortaya çıktığı gözlenmektedir.⁵⁵² Yönetime katılma uygulamalarının altında yatan temel düşüncenin *çalışma hayatının hiçbir sorununun çözümünde işçi ve işveren birliği dışında başka bir temele dayanmanın mümkün olmaması* şeklinde açıklandığı görülmektedir.⁵⁵³

Aslında yönetime katılma iş hukukunda ortaya çıkmış yeni bir kurum değildir. Özellikle 2. Dünya Savaşının ardından yönetime katılma uygulamalarının hızla geliştiği ve yaygınlaştığı belirtilmektedir. Bu bağlamdaki gelişmelerin ekonomik ve politik iki temel dayanağı olduğu söylenebilir. Ekonomik açıdan ortaya çıkan yeni işletmecilik biçimlerinin bu bakımdan önem taşıdığı ifade edilmektedir. Çelik'in anlatımıyla;

İşveren kavramı zamanla çok değişmiştir. Eskiden işveren sadece kendi para ve malvarlığını riske eden malik müteşebbis niteliğindeydi. Rizikonun büyüklüğü gözönünde tutulduğunda işverenin kendi başına karar verebilme ve yönetme yetkisini elinde bulundurması haklı görülecekti. Bu günün işvereni ise genellikle büyük sermaye ortaklıklarıdır. Bunlarda ise mülkiyet çoğu zaman çok sayıda paylara bölünmüş ve bu yüzden rizik dağılmış bulunmaktadır. Sosyolojik bakımdan pay sahipleri işçilerden hemen hemen farksızdırlar.⁵⁵⁴

Öte yandan siyasal alanda da özellikle demokrasi bağlamında yaşanan gelişmeler yönetime katılma konusunda önemli gelişmeleri tetiklemiştir. Bu çerçevede, demokrasilerde öteki vatandaşlarla aynı haklara sahip olan işçilerin, işletmelerde kendilerini ilgilendiren konularda kararların alınmasına katılmamalarının bir çelişki

⁵⁵¹ Süzek, a.g.e., s.102.

⁵⁵² Talas, C. 1997, a.g.e., ss.496-498; Çelik, a.g.e., s.22; Süzek, a.g.e., s.102

⁵⁵³ Ekin, a.g.e., s.9.

⁵⁵⁴ Çelik, a.g.e., 22.

yaratacağı ve bu çelişkinin önlenmesi ve giderilmesi için siyasal demokrasinin kurallarının ekonomik yaşama da uygulanmaya başlanması gerektiği ifade edilmektedir. Endüstriyel demokrasinin gelişimini bu çerçevede açıklayan Talas'a göre; "...işçiler oyları yolu ile temsilcilerini seçerek ve parlamentolar aracılığıyla toplumun siyasal yönetimine katılıyorsa, gene oyları ve temsilcileri aracılığıyla işyeri düzeyinden başlayarak toplumun ekonomik yaşamına da katılabilmelidirler."⁵⁵⁵ Bu gelişmenin mülkiyet hakkı ve bu haktan kaynaklanan işverenlerin yönetim haklarını sınırlar bir nitelik taşıdığı söylenebilir. Daha önce değinilen Duverger'in *Birleşme Kuramı* da yönetime katılma uygulamalarının siyasete yansımalarının boyutlarına ilginç bir örnek oluşturmaktadır. Hatırlanacağı üzere Duverger, işçilerin yönetime katılma uygulamalarından hareketle sosyalizmle kapitalizm arasında yeni bir siyasal yapının ortaya çıkacağını ileri sürmüştür.

Bu çerçevede yönetime katılmanın klasik uygulamalarının toplumsal adalet ekseninde iş hukukunun toplumsal düzenin korunması, işçinin korunması ve çalışma barışının sağlanması fonksiyonları ile doğrudan ilgili olduğu açıktır.

Ekonomik ve siyasal alanda 1970'lerden sonra ortaya çıkan gelişmelerin yönetime katılma konusunda da yeni gelişmeler yarattığı gözlenmektedir. Bu çerçevede özellikle verimliliğin artırılmasına ve böylece bir rekabet üstünlüğü elde etmeye yönelik işveren taleplerinin belirleyici olduğu söylenebilir. Kağnıcıoğlu'nun anlatımıyla;

Artık işletmelerin temel hedefi çalışanları değişen koşullara uyumlu kılmak ve onların işletmeye katkısını, verimliliğini ve etkinliğini artırmak olmuştur. Bu hedefe ulaşabilmek için yönetim, çalışanların üretim sürecinin sadece bir parçası olmasını değil, bu sürecin belirlenmesinde ve geliştirilmesinde söz sahibi olmasını öngörmektedir...Bu yeni yönetim anlayışının temel hedefi, işletmenin rekabet gücünü geliştirmektedir. Bunu gerçekleştirmek için ise kaliteyi ve verimliliği artırmak ve maliyetleri düşürmek gerekmektedir.⁵⁵⁶

Tıpkı esnekleşme ve iş yaratma ile ilgili gelişmelerde olduğu gibi, yönetime katılma ile ilgili gelişmelerde de piyasa bakış açısının, ihtiyaçlarının ve taleplerinin belirleyici olduğu açıktır. Yönetime katılma konusunda da iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarındaki vurgu, rekabetin ve verimlilik artışının temel alındığı bir toplumsal adalet anlayışına doğru kaymıştır. Bu kaymanın aslında işverenlerin yönetim haklarını

⁵⁵⁵ Talas, C. 1997, **a.g.e.**, s.494.

⁵⁵⁶ Deniz Kağnıcıoğlu, "**Avrupa Sosyal Modelini Oluşturma Sürecinde Bir Endüstriyel Demokrasi Aracı Olan Yönetime Katılmanın Rolü**", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt no:55, Sayı no:1:272-296, (2005), ss.272-273.

genişleten bir boyut taşıdığı gözlenmektedir. İşçi kesimin yönetime katılma uygulamalarındaki yeni rolü işyerinin verimliliğini, rekabet üstünlüğünü sağlamak ve böylece işletmenin karlılığını artırmaktır. Bu gelişmenin iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonları olarak tanımlanabilecek, toplumsal düzenin korunması, işçinin korunması ve çalışma barışının sağlanması yönünden aşındırıcı ve sınırlandırıcı bir nitelik taşıdığı söylenebilir. Zira bahsi geçen fonksiyonların, tam da işverenlerin yönetim haklarının sınırlandırılması üzerine kurulduğu bilinmektedir.⁵⁵⁷

4. İŞ HUKUKUNUN TOPLUMSAL FONKSİYONLARI ÜZERİNE KISA BİR DEĞERLENDİRME

İş hukukunun toplumsal fonksiyonlarını belirleyen dört temel dinamikten bahsedilebilir. Bu çerçevede ekonomik, teknolojik, siyasal ve hukuksal dinamikler iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarında ortaya çıkan genişlemeleri ve daralmaları açıklayıcı görünmektedir.

Ekonomik dinamikler ile iş hukukunun toplumsal fonksiyonları arasında oldukça sıkı bir ilişki bulunmaktadır. İş hukukunun konusunu oluşturan çalışma ilişkilerinin ekonomik bir nitelik taşıması, iş hukukunun ekonomik dinamiklere karşı oldukça hassas bir konumlanma içerisinde bulunmasına yol açmaktadır. Çeşitli yönleriyle ekonomik dinamikleri tarihsel bir bağlamda değerlendiren ve ekonomik genişleme ve daralmalarla emeğin üretim süreci içerisindeki örgütlenişi arasında bağlantılar kuran Mandel'in uzun dalga kuramı, iş hukukunun toplumsal fonksiyonları ile ekonomik dinamikler arasındaki ilişkinin arka planına ilişkin kuramsal bir açıklama getirmektedir. Kar oranlarındaki düşme eğiliminin ve aşırı üretim eğiliminin belirleyiciliğinde ekonomide genişlemenin korunabildiği genişleyici uzun dalga evreleri iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarında da bir genişlemenin yaşanabilmesinin maddi koşullarının sağlandığı ve iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarında sürekli ve düzenli bir genişlemenin yaşandığı dönemlere, ekonomide daralmanın ortaya çıktığı ve iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarındaki genişlemenin sürdürülebilirliğinin ortadan kalktığı depresif uzun dalga evreleri iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının sorgulandığı ve gerilediği dönemlere karşılık gelmektedir.

⁵⁵⁷ Ferer ve Royo, **a.g.e.**, s.38.

Teknolojik dinamiklerin iş hukukunda ortaya çıkan güncel gelişmeler bakımından büyük önem taşıdığı söylenebilir.

Siyasal dinamiklerle de iş hukuku arasında sıkı bir ilişkinin varolduğu gözlenmektedir. İş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının belirlenmesinde ve tarihsel olarak genişlemesinde, genel oy hakkının kabul edilmesi, işçi kesimin siyasal yaşama kendi partilerini kurmak veya kurulu siyasi partilere destek vermek şeklinde etkin bir şekilde katılması, işçi kesiminin desteklediği partilere diğer partiler arasında ortaya çıkan rekabet açıklayıcı görünmektedir. Ancak 1970'lerin hemen öncesinde başlayan aşırı merkezileşmiş siyasal yapıya yönelik eleştiriler, yeni siyasal gerilimlerin ortaya çıkmasına yol açmış, kültürel düzeyde yaşanan bireyselleşmenin siyasal etkileri de bahsi geçen siyasal yapının dönüşümüne yol açmıştır. 1970'lerde ortaya çıkan krize karşı geliştirilen önlemlerin başarısızlığının ve yüksek işsizlik oranlarının ortaya çıkışının siyasal faturası siyasal dönüşümü şiddetlendirmiş görünmektedir. Piyasa merkezli siyasal söylemin yükselişi iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarının sorgulanmasına, gerilemesine ve yeni eğilimlerin ortaya çıkmasına yol açmış görünmektedir.

Son olarak iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının belirlenmesinde hukuksal dinamiklerin etkilerinde de bahsedilebilir. İş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının belirlenmesine ilişkin hukuksal dinamikler olarak karar alma düzeyleri ve süreçleri bu bağlamda değerlendirilebilir. İlk iş hukuku düzenlemeleri işçi kesiminin katılımı olmaksızın merkezi bir düzeyde ve devlet tarafından yapılmıştır. İşçi kesiminin bu dönemde karar alma süreçlerine katılmamasının iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının gelişiminin oldukça ağır ve çok sınırlı olmasına yol açtığı gözlenmektedir. İş hukukunun kollektif düzeyinin genişlemesi ve işçi kesimin karar alma süreçlerine etkin bir şekilde katılması karar alma düzeyindeki merkezileşmesinin korunmasıyla birlikte iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının genişlemesine yol açmış görünmektedir. Toplu pazarlığın ve toplu iş sözleşmelerinin bu bakımdan kilit bir rol oynadığı söylenebilir. Ancak sendikacılıkta yaşanan gerileme ile birlikte toplu iş sözleşmelerinde ortaya çıkan ademi merkezileşme, karar alma süreçlerinde işçi kesimin konumunun zayıflamasına ve merkezi düzeyin aşınmasına yol açmış görünmektedir.

Bu çerçevede bahsi geçen gelişmenin iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarını sınırladığı ve geriletmediği söylenebilir.

İş hukukunun toplumsal düzeni koruma, işçiyi koruma ve çalışma barşını sağlama şeklinde isimlendirilebilecek üç temel klasik toplumsal fonksiyonundan bahsedilebilir. Birbiriyle de ilişkili olan bu fonksiyonlar iş hukukunun tarihsel gelişimi içerisinde ortaya çıkmışlardır.

İş hukukunun toplumsal düzeni koruma fonksiyonu Sanayi Devriminin kötü çalışma koşullarının ve işçi kesiminin yaygın sefaletinin ve işçi hareketlerinin toplumsal düzeni tehdit eder bir boyut kazanması üzerine ortaya çıktığı söylenebilir. Bu fonksiyon temel olarak işçi ile işveren arasındaki ekonomik eşitsizliğin işçi kesim aleyhine yarattığı olumsuz sonuçları gidermeye ve böylece toplumsal düzenin sürdürülebilirliğini sağlamaya yönelik görünmektedir. Çocukların ve kadınların çalışmalarının özel olarak düzenlenmesi, çalışma sürelerinin sınırlandırılması, ücretleri belirleyen ve koruyan düzenlemeler, iş güvencesi bu çerçevede değerlendirilebilir. 1929 Ekonomik Krizi sonrasında da bu fonksiyonun ortaya çıkan toplumsal gerilimlerin hafifletilmesinde önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Benzer şekilde 2. Dünya Savaşının sona ermesinden 1970'lere kadar uzanan dönemde bu fonksiyon toplumsal refahın üretilmesinde ve paylaşılmasında önem taşımıştır. Ancak 1970'lerden sonraki gelişmeler bu fonksiyonu sınırlar bir nitelik kazanmış görünmektedir.

İş hukukunun işçiyi koruma fonksiyonunun kökleri de Sanayi Devrimi dönemine uzanmaktadır. İşçiyi koruma fonksiyonunun adım adım bir gelişme gösterdiği ve doğrudan ve dolaylı uygulamalarının olduğu söylenebilir. Ayrıca işçiyi koruma fonksiyonunun işçiyi işverene, diğer işçilere ve hatta kendisine karşı bile koruduğu söylenebilir. Çocukların, gençlerin ve kadınların çalıştırılmasının sınırlandırılması, çalışma sürelerinin sınırlandırılması, ücretleri belirleyen ve koruyan düzenlemeler, iş güvencesi ile ilgili düzenlemeler tıpkı toplumsal düzenin korunması fonksiyonunda olduğu gibi işçinin korunması fonksiyonu açısından da değerlendirilebilir. İşçinin korunması fonksiyonu başlangıçta devletin çalışma ilişkilerine müdahalesi ile ortaya çıkmış iş hukukunun kollektif düzey kazanmasıyla yeni bir biçim kazanmıştır. Ancak

1970'lerden sonra ortaya çıkan gelişmelerin bu fonksiyon yönünden de sınırlandırıcı ve aşındırıcı bir etki yarattığı gözlenmektedir.

İş hukukunun çalışma barışını sağlama fonksiyonu iş uyuşmalıklarının çözümü bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu fonksiyonun varlığının işçinin korunması fonksiyonun ve toplumsal düzenin korunması fonksiyonunun etkinliği açısından büyük önem taşıdığı söylenebilir. 1970'lerden sonra ortaya çıkan gelişmelerin bu fonksiyon yönünden de aşındırıcı bir etki yarattığı söylenebilir.

1970'li yıllardan itibaren iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının sorgulanmaya başlandığını bu sorgulamaların 1980'lerde ve 1990'larda oldukça şiddetli boyutlara ulaştığı gözlenmektedir. Bu çerçevede iş hukukunda esnekleşme, iş yaratma ve yönetime katılma şeklinde isimlendirilebilecek yeni eğilimler ortaya çıktığı söylenebilir.

İş hukukunun esnekleştirilmesi ile ilgili gelişmeler Fordist üretim organizasyonun 1970'lerde ortaya çıkan krizle birlikte yaşadığı sorunlardan kaynaklanıyor görünmektedir. Verimliliği yükseltmek ve üretim maliyetlerini düşürmek bu bakımdan kritik bir rol oynamıştır. Bu çerçevede üretim organizasyonlarında yaşanan dönüşümle iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarını sağlayan düzenlemeler arasında bir uyumsuzluk oluşmaya başlamış ve iş hukukunun güncel üretim örgütlenmesine uyarlanması söz konusu olmuştur. Bu uyarlama özellikle sayısal esneklik, istihdam türlerinde esneklik, ücret esnekliği, uzaklaştıma stratejileri ve çalışma sürelerinde esneklik gibi uygulamalarla biçimlenmiştir. Bu gelişmenin iş hukukunun yeni koruyucu araçlar geliştirme çabalarıyla birlikte genel olarak klasik toplumsal fonksiyonlarında bir aşınma ve gerilemeyle sonuçlandığı gözlenmektedir.

İş hukukunda iş yaratma ile ilgili gelişmeler özellikle yüksek işsizlik oranlarından kaynaklanıyor görünmektedir. İş hukuku düzenlemelerin koruyucu yapısı ve bu yapıdan kaynaklanan maliyetler iş yaratma ile ilgili tartışmalarda kilit bir rol oynamıştır. İş yaratma ayrıca iş hukukunda yaşanan esnekleşme ile ilgili gelişmelerden de etkilenmiş görünmektedir. Son olarak iş hukukunun koruyucu düzenlemelerinden yararlanan ve kapsam içi olarak tanımlanan işçilerle iş hukukunun koruyucu düzenlemelerinden yararlanamayan ve kapsam dışı olarak tanımlanan işçiler arasındaki farklılıklar da iş

yaratma tartışmalarında önemli bir gündem maddesi olmuştur. İş hukukunda iş yaratma eğiliminin bahsi geçen çerçevede ele alınmasında ABD'nin görece zayıf iş hukuku düzenlemeleriyle birlikte işsizlik sorununu daha hafif yaşaması bir örnek olarak sunulmuştur. Ancak Amerikan istihdam mucizesine şüpheyile bakan yaklaşımlar olduğu gibi, Amerika'da istihdam edilenlerin çalışma koşullarının kötülüğüne ve ciddi boyutlara ulaşan yoksulluğa işaret eden yaklaşımlarda bulunmaktadır. Öte yandan iş hukuku düzenlemeleri ile işsizlik arasında bağlantı kurmanın ampirik dayanaklarının çok zayıf olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. İş hukukunda ortaya çıkan iş yaratma eğiliminin çeşitli açılardan iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarını aşındırır bir nitelik taşıdığı söylenebilir.

Son olarak işçilerin yönetime katılması iş hukukunda 2. Dünya Savaşından sonra ortaya çıkmış olmakla birlikte güncel gelişmeler bu eğilimin de değişmesine yol açmış görünmektedir. 2. Dünya Savaşının sona ermesinden 1970'lere uzanan dönemden farklı olarak yeni yönetime katılma uygulamalarının daha çok işletme düzeyinde üretim süreçlerinin geliştirilmesi ve böylece maliyetlerin azaltılması ve verimliliğin artırılması gibi bir amaç taşıdığı söylenebilir. Oysaki bahsi geçen önceki dönemde işçilerin yönetime katılması daha çok işçinin korunması, çalışma barışının sağlanması fonksiyonlarının bir sonucu olarak uygulanıyordu.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNUN TOPLUMSAL FONKSİYONLARINDAKİ DÖNÜŞÜMÜN İŞ İLİŞKİLERİNE ETKİLERİ

1. BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA ORTAYA ÇIKAN GELİŞMELER

1.1. İş Sözleşmesi İle İlgili Gelişmeler

1.1.1. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yaygınlaşması

İş hukukunun ortaya çıkış ve gelişim sürecinde iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak yapılması geleneksel bir nitelik kazanmış görünmektedir. Bu bakımdan iş sözleşmesinin belirsiz süreli yapılması asıl, belirli süreli yapılması istisnadır. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli yapılması çeşitli yönleriyle iş güvencesi uygulaması bakımından önem taşımakta olup, işçinin lehine olduğu ifade edilmektedir.⁵⁵⁸ Ancak 1970’lerde krize karşı uygulanan geleneksel politikaların başarısızlığının hukuksal yansımaları bu kabulü sorgulanır hale getirmiş görünmektedir. Bu bağlamda yüksek işsizlik oranları ve rekabet üstünlüğü sağlamaya yönelik verimlilik artırıcı esnekleşme uygulamaları kilit bir rol oynamıştır. Belirli süreli iş sözleşmelerinin hukukileştirilmesinde kapsam içi kapsam dışı işgücü ayrımının da önem taşıdığı söylenebilir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin özellikle sayısal esneklik ile ilgili olduğu açıktır. Ayrıca belirli süreli iş sözleşmelerinin sayısında, hizmetler ve sanayi sektörlerinde yaşanan değişimlerle bağlantılı olarak artış olduğu ileri sürülmektedir.⁵⁵⁹

Belirli süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaşmasıyla birlikte hukuki düzenlemelere de konu oluşturmaya başlamıştır. Belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili ilk düzenlemelerin ulusal hukuk sistemlerinde üretilmeye başlandığı görülmektedir. Konu daha sonra ulus üstü düzeyde de ele alınmış ve bu çerçevede düzenlemeler ortaya çıkmıştır.

Almanya’da 1951 tarihli “İşten Çıkarmaya Karşı Koruma Yasasına” göre işveren haklı bir nedene sahip değilse, belirli süreli iş sözleşmesi belirsiz süreli kabul edilmektedir.⁵⁶⁰

⁵⁵⁸ Süzek a.g.e., s.200; Demircioğlu ve Centel, a.g.e., ss.80-81.

⁵⁵⁹ Silvana Sciarra, *The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V I: General Reports* (Luxembourg: Office for Official Publications of European Communities, 2005), s.39.

⁵⁶⁰ Almanyada iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olarak yapılmasının genel kural olmasına ilişkin düzenlemenin köklerinin Weimar dönemine kadar uzandığı ve mahkeme kararlarıyla ortaya çıktığı ifade edilmektedir. 1951 tarihli Yasa bu geleneğin yasa düzeyinde ifade edilmesi olarak değerlendirilebilir. Öte

Muhafazakar liberal koalisyon hükümeti tarafından hazırlanan ve 1985 yılında kabul edilen ve 1996 yılında değiştirilen “İstihdamı Artırma Yasası (Beschäftigungsförderungsgesetz)” ile 18 ay süreli olmak üzere belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesine izin verilerek, belirli süreli iş sözleşmeleri teşvik edilmiştir.⁵⁶¹ 1985 tarihli Yasada 1996 yılında yapılan değişiklikle birbirini takip eden belirli süreli iki iş sözleşmesi arasında 4 aydan daha kısa bir süre bulunması durumunda bu iş sözleşmeleri arasında maddi bağlantı ve yakınlık bulunduğu kabul edileceği ifade edilmiştir.⁵⁶²

1985 tarihli düzenlemenin arka planında 1980’li yıllarda işsizliğin artması üzerine, belirli süreli iş sözleşmelerinin haklı bir neden olmadıkça belirsiz süreli kabul edilmelerine ilişkin yaklaşımın sorgulanmaya başlanması yatmaktadır. Weiss ve Schmidt’in anlatımıyla;

Bunun altında yatan mantık, sınırlı süreli bir istihdamın her şeye rağmen işsiz kalmaktan daha iyi bir şey olduğuydu. Bu mantık şöyle bir varsayıma dayanıyordu: İşverenler, işten çıkarma yasasından kaynaklanabilecek zorluklar nedeniyle, sınırsız süreyle işçi istihdam etmektense, insanlara sınırlı bir süre için iş vermeye daha yatkın olacaklardır. Yasa koyucunun beklentisi ise şuydu: Sabit süreli iş akitleri daha önce işsiz kalmış işçi ve çırakların sabit süreli iş bulmalarını kolaylaştıracak ve bu kişiler bir kez işe yerleşince de, bu iş akitlerinin daha sonra kalıcı istihdam ilişkileri haline dönüştürülmeleri mümkün olacaktı.⁵⁶³

1985 tarihli Yasanın belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemesi, başlangıçta 1990 yılına kadar uygulanmak üzere geçici bir süre ile sınırlandırılmıştır. Düzenlemenin etkilerinin gözlenmesi amacıyla bu tip bir yöntemin izlendiği belirtilmektedir.⁵⁶⁴ Ancak düzenleme 1995 ve 2000 yıllarında yeniden uzatılmıştır. Düzenlemede ayrıca bazı

yandan iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak yapılabilmesine Alman Medeni Kanunun 620. maddesinin cevaz verdiği ancak uygulamada bu durumun, 1951 sonrasında mahkeme kararlarıyla ciddi bir şekilde sınırlandırıldığı belirtilmektedir. Bkz. Manfred Weiss ve Marlene Schmidt, **Labour Law and Industrial Relations in Germany**, (Hague: Kluwer Law International, 2000), ss.51-52; Alpay Hekimler, **Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri**, (Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, 2006), s.91; Wolfgang Blomeyer, “Almanya’da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler,” **Çalışma Hayatında Esneklik**, Çev.: Tankut Centel (İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1994, ss.193-213), s.198.

⁵⁶¹ Detlev Joost, “Deregulation and Labour Law in Germany” **Deregulation and Labour Law** Ed.: R. Blanpain (London: Kluwer Law International, 2000), s.128; Ulrich Zachert ve Thomas Radner, “The Evolution of Labour Law in Germany and Austria 1992-2002,” **The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V II: National Reports** (Belgium: Office for Official Publications of European Communities, 2005, ss.119-188.), s.149; Weiss ve Schmidt, **a.g.e.**, s.52; Blomeyer, **a.g.e.**, ss.198-199.

⁵⁶² Weiss ve Schmidt, **a.g.e.**, ss.52-53.

⁵⁶³ Manfred Weiss ve Marlene Schmidt, “Almanya’da İş Yaratma Politikaları: İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku ve Endüstrinin Rolü,” **İş Yaratma ve İş Hukuku**. Ed.: Marco Biagi. Çeviren: Zülfi Dicleli ve Ahmet Kardam (İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003), ss.230-231.

⁵⁶⁴ Aynı, s.231.

değişiklikler yapılarak belirli süre 2 yıla çıkarılmış, üç kez uzatılabilmesi sağlanmış ve 60 yaşın üzerindeki işçiler için belirli sürede azami sınır kaldırılmıştır.⁵⁶⁵ Bununla birlikte 1985 tarihli düzenlemenin işsizlik oranları üzerinde olumlu bir etkisinin bulunup bulunmadığının tartışmalı bir konu olduğu ifade edilmektedir.⁵⁶⁶

2000 yılının sonunda 1985 tarihli düzenleme sona erdiğinden hem kısmi süreli işleri hem de belirli süreli iş sözleşmelerini düzenleyen yeni bir yasa çıkarılmıştır. “Kısmi Süreli İşler ve Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Yasası (Teilzeit- und Befristungsgesetz)” ile 1985 tarihli Yasanın aynı temellere sahip olduğu ancak 2000 tarihli Yasanın işçi açısından korumayı geliştirdiği ileri sürülmektedir. Bu bağlamda 1985 tarihli düzenlemesinin yüksek işsizlik oranlarına karşı etkili bir silah olarak düşünülmesine ilişkin yasakoyucu fikrinin sürdüğü gözlenmektedir.⁵⁶⁷ 2000 tarihli Yasada 2003 yılında çeşitli değişiklikler yapıldığı ve değişikliklerin *iş gücü piyasalarına işlerlik kazandırmayı hedeflediği* ifade edilmektedir.⁵⁶⁸ Tıpkı 1985 tarihli yasada olduğu gibi, 2000 tarihli Yasaya göre de belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulabilmesi ve üç keze kadar uzatılabilmesi için esaslı bir nedenin varlığı aranmaktadır. 2000 tarihli Yasada belirli süreli iş sözleşmelerinin 2 yıla sınırlı olmasına ilişkin uygulama sürdürülmüştür. Bu çerçevede belirli süreli iş sözleşmesinin en çok 6 yıllık bir süre devam edebileceği ifade edilmektedir.⁵⁶⁹ Yasada ayrıca yeni kurulan işyerlerinde 4 yıl süreyle belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması ve uzatılması konusunda esaslı neden koşulunu aramamaktadır. Son olarak 58 yaşın üzerindeki işçiler için de belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasında ve uzatılmasında esaslı neden koşulu aranmamaktadır.⁵⁷⁰

Almanya’da 1997 yılında 1972 tarihli Geçici İstihdam Büroları Yasasında bir değişiklik yapılarak geçici istihdam edilen işçi ile geçici istihdam bürosu arasında düzenlenen geçici bir iş sözleşmesinin belirsiz süreli olmasını gerektiğine ilişkin yasal sınırlama kaldırılmıştır. Ayrıca 1972 tarihli Yasanın, sürekli işlerin geçici işçilere gördürülmesini engellemek için getirdiği sözleşme süre sınırı da 12 aya çıkarılmıştır.⁵⁷¹ Bu süre 2002

⁵⁶⁵ Joost, **a.g.e.**, s.60; Weiss ve Schmidt, 2003, **a.g.e.**, ss.231.

⁵⁶⁶ Weiss ve Schmidt, 2000, **a.g.e.**, s.53.

⁵⁶⁷ Joost, **a.g.e.**, s.60.

⁵⁶⁸ Hekimler, **a.g.e.**, s.87.

⁵⁶⁹ **Aynı**, s.92.

⁵⁷⁰ **Aynı**, s.93.

⁵⁷¹ Bahsi geçen süre sınırı 1985’de 6 aya, 1993’de 9 aya çıkarılmıştır. Bu süre geçici istihdam edilen işçinin kiralanabileceği maksimum süreyi ifade etmektedir. Weiss ve Schmidt, 2003, **a.g.e.**, s.232.

yılında artırılarak 24 aya çıkarılmıştır.⁵⁷² Bahsi geçen değişikliklerin belirsiz süreli iş sözleşmelerine konu olabilecek işlerin belirli süreli iş sözleşmelerine konu edilmesine yasal bir dayanak oluşturduğu söylenebilir.

Almanya’da geçici istihdam edilen işçilerin çalışma koşullarının çok kötü olduğu, ücretlerinin çok düşük olduğu, çalışmadan geçirdikleri dönemler ile yıllık izin ve resmi tatillerde ücret almadıkları ve çalışma dönemlerinin çok kısa sürdüğü belirtilmektedir. Tüm bu olumsuzluklara rağmen 1985 yılında geçici istihdam bürolarının 1250 olan sayısının 1998’de 2937 ve 1985 yılında 88.000 olan geçici istihdam edilen işçi sayısının 1998’de 202.571 ve ulaştığı ifade edilmektedir.⁵⁷³ Ferderal Geçici İşçi ve Servisler Birliğine verilerine göre bu rakam 2001’de 782.000’e ulaşmıştır.⁵⁷⁴

Belçika’da 1987 yılında geçici süreli iş sözleşmesine dayalı olarak çalışma konusunun düzenlendiği ve aynı düzenleme ile geçici süreli iş bürolarına da izin verildiği belirtilmektedir.⁵⁷⁵ Yine Belçika’da 1994 ve 1998 yılında yapılan düzenlemelerle zincirleme iş sözleşmelerinin bazı koşullar altında belirsiz süreli olarak kabul edilmeyeceği kabul edilmiştir. Buna göre asgari süresi üç ay olan ve toplamda 2 yıllık bir periyotta 4 kez yinelenen belirli süreli iş sözleşmesi yapılması durumunda ya da asgari süresi 6 ay olan ve toplamda 3 yıllık bir periyotta belirli süreli iş sözleşmeleri yapılması durumunda birbirini takip eden iş sözleşmeleri belirsiz süreli sayılmamaktadır.⁵⁷⁶ Belçika’da belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme yapılması durumunda belirsiz süreli sayılmamasına ilişkin getirilen düzenlemenin bu konudaki genel eğilimlere aykırı olduğu ifade edilmektedir.⁵⁷⁷

İsveç’te de benzer içerikte düzenlemeler yapıldığı gözlenmektedir. 1974 yılında çıkarılan “İstihdamın Korunması Yasasının” belirli süreli iş sözleşmeleri konusunda oldukça sınırlı bir düzenleme getirdiği bilinmektedir. 1982 yılında çıkarılan aynı isimli bir yasayla konunun çok daha liberal bir çerçevede ele alındığı ifade edilmektedir. 1982

⁵⁷² Zachert ve Radner, **a.g.e.**, s.150.

⁵⁷³ Weiss ve Schmidt, **a.g.e.**, 2003, s.233.

⁵⁷⁴ Zachert ve Radner, **a.g.e.**, s.149.

⁵⁷⁵ Chris Engels “Deregulation and Labour Law: Belgian Case” **Deregulation and Labour Law** Ed.:R. Blanpain (London: Kluwer Law International, 2000), s.6.

⁵⁷⁶ Chris Engels, “The Evolution of Labour Law in Belgium 1992-2002,” **The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V II: National Reports** (Belgium: Office for Official Publications of European Communities, 2005, ss.5-64.), ss.26-27; Engels, 2000, **a.g.e.**, ss.21-22.

⁵⁷⁷ Sciarra, **a.g.e.**, s.39.

tarihli Yasa özellikle 1974 tarihli Yasanın getirdiği yasadışı belirli süreli iş sözleşmelerine uygulanan para cezalarını ve belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanımı durumunda yetkili otoritelerin müdahale imkanını kaldırmış, böylece belirli süreli iş sözleşmelerini teşvik etmiştir.⁵⁷⁸ 1982 tarihli Yasada ayrıca belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinin 2 yıllık bir dönem içerisinde 6 ayla sınırlı olması kararlaştırılmıştır. 1993 yılında Merkez Sağ Hükümetin bu süreyi 9 aya çıkardığı ancak 1994'deki seçimlerden sonra iktidara gelen Sosyal Demokrat hükümetin 6 aylık sınırlandırmaya geri döndüğü belirtilmektedir. 1997 yılında Sosyal Demokrat Hükümet 1982 tarihli Yasayı yeniden düzenlemiş ve belirli süreli iş sözleşmelerinin 12 ayla 3 yıl arasında değişen bir dönemde yapılabileceği kararlaştırılmıştır. Son olarak 2002 yılında 5 yıllık bir dönem içerisinde 18 ay süreli, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği kararlaştırılmıştır.⁵⁷⁹

İsveç'te 1991 yılında çıkarılan "İstihdam Ajansları ve Özel İstihdam Servisleri Yasası" ile konu ile ilgili yasaklar kaldırılmış ve düzenlemeler getirilmiştir. Ayrıca 1993'te özel istihdam servisleri ile ilgili yeni düzenlemeler yapılmıştır. Ancak İsveç işgücü piyasalarının %1'den azının bu kapsamda çalıştığı ifade edilmektedir.⁵⁸⁰

İtalya'da belirli süreli iş sözleşmelerinin geleneksel olarak oldukça sınırlı bir çerçevede uygulanmasına izin verildiği ancak bu durumun 1980'lerden itibaren değiştiği ve sınırlamaların kaldırılmaya başlandığı belirtilmektedir. Buna göre belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin sınırlamaların ilk kez 1978 tarih ve 18 sayılı Yasa ile ticari ve turistik işler için kaldırılmıştır. 1983 tarih ve 79 sayılı Yasa ile belirli süreli işlerle ilgili sınırlamanın tüm ekonomik sektörlerde kaldırıldığı görülmektedir. 1986 tarih ve 84 sayılı Yasa ile de sezonluk işlerde, istihdam edilen belirsiz süreli işçileri %15'ini aşmamak üzere ve 6 ayla sınırlı olmak üzere belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçilerin çalıştırılabileceği kararlaştırılmıştır. Belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili çok önemli bir dönüm noktasının 1987 tarih ve 56 sayılı Yasanın çıkarılması olduğu ifade edilmektedir. Zira bu yasa ile belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili olarak

⁵⁷⁸ Bruun ve Malmberg, **a.g.e.**, s.108.

⁵⁷⁹ Ronnie Eklund, "Deregulation and Labour Law: The Swedish Case" **Deregulation and Labour Law** Ed.:R. Blanpain (London: Kluwer Law International, 2000) ss.120-121. Rönnmar, **a.g.e.**, ss.100-101; Bruun ve Malmberg, **a.g.e.**, s.108..

⁵⁸⁰ Eklund, **a.g.e.**, ss.116-117; Bruun ve Malmberg, **a.g.e.**, s.110.

toplu iş sözleşmelerine hükümler konulabileceği kararlaştırılmıştır.⁵⁸¹ İtalya’da 1997 tarih ve 196 sayılı Yasa ile geçici çalışma büroları ile ilgili geleneksel yasaklar önemli ölçüde kaldırılmıştır.⁵⁸² 2001 yılında İtalya’da belirli süreli iş sözleşmeleri konusu yeniden ele alınmış ve yapılan düzenlemelerle “teknik, üretimsel, organizasyonel ve ikame edici” nedenlerle yapılabileceği kararlaştırılmıştır. 2001 düzenlemesi en büyük işçi sendikası olan CGIL tarafından büyük bir muhalafetle karşılanmıştır. Düzenlemenin İtalya’da belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili sınırlamaları çok önemli ölçüde azalttığı ifade edilmektedir.⁵⁸³

Hollanda’da 1999 yılında yapılan bir düzenlemeye göre çağrı üzerine çalışma yapılmasını öngören iş sözleşmelerinin 3 yıl süreyle belirli süreli kabul edilmiştir. 4. yılda da işçi çalışmak için çağrılırsa sözleşme belirsiz süreli kabul edilecektir. Yine Hollanda iş hukukuna göre 5 yıl süreyle belirsiz süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesinin mümkün olduğu belirtilmektedir.⁵⁸⁴

Belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili düzenlemelerin Avrupa Birliği düzeyinde de ele alındığı gözlenmektedir. Birliğin 99/70 sayılı Yönergesi üye ülkelere belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili düzenlemeler yapma yükümlülüğü getirmektedir.⁵⁸⁵

Japonya’da 1985 yılında çıkarılan “Geçici Çalışma Yasası” ile daha önce İstihdam Güvencesi Yasası ile yasaklanmış olan geçici istihdama (işçi verme/gönderme) kısmen izin verilmiştir. Düzenleme özellikle yüksek niteliklere sahip işgücünün çalışma koşullarının esnekleştirilmesini hedeflemektedir.⁵⁸⁶ Düzenlemede geçici istihdama 16 tür işte (bilgisayar programcılığı, çevirmenlik, bina temizleme işleri vb.) izin

⁵⁸¹ Tiziano Treu, **Labour Law and Industrial Relations in Italy**, (Hague:Kluwer Law International,2000), ss.40-41;Marco Biagi ve Michele Tiraboschi, “İş Yaratma Politikalarında İş Hukukunun Rolü: İtalyan Bakış Açısı,” **İş Yaratma ve İş Hukuku**. Ed.: Marco Biagi. Çeviren: Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam (İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003), s. 264.

⁵⁸² Treu, **a.g.e.**, s.42.

⁵⁸³ Silvana Sciarra, The Evolution of Labour Law in Italy 1992-2002,” **The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V II: National Reports** (Belgium: Office for Official Publications of European Communities, 2005), s.391.

⁵⁸⁴ Antoine T.J.M. Jacobs, **Labour Law in The Netherlands**, (Hague:Kluwer Law International,2004), s.52.

⁵⁸⁵ Süzek, **a.g.e.**, s.200; Güven ve Aydın,2004, **a.g.e.**, s.56.

⁵⁸⁶ Hideyuki Morito, “Deregulation and Labour Law in Japan” **Deregulation and Labour Law** Ed.:R. Blanpain (London: Kluwer Law International, 2000), s.97; Hideyuki Morito ve Shinya Ouchi, “Japon İş Hukukunun İş Yaratma Politikalarındaki Rolü” **İş Yaratma ve İş Hukuku**. Ed.: Marco Biagi. Çeviren: Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam (İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003), s.324; Araki, **a.g.e.**, s.15.

vermektedir. Bu sayı daha sonra 26'ya çıkarılmıştır. 1999 yılında yapılan bir düzenleme ile yasanın kapsamı genişletilmiş ve liman ulaşım hizmetleri, inşaat işleri ve güvenlik hizmetleri dışında kalan işlerde geçici çalışmaya izin verilmiştir. Ancak 1999 değişikliğinden sonra eski düzenlemede yer alan 26 iş türü dışında kalan işlerde geçici istihdam süresi 1 yıl ile sınırlandırılmıştır.⁵⁸⁷ Japonya'da 1998 yılında İş Standartları Yasasında bir değişiklik yapılarak daha önceden 1 yıl süreyle sınırlandırılmış olan belirli süreli iş sözleşmesi süresini üç tip işçi grubu için 3 yıla çıkarmıştır. Bu işçi grupları nitelikli işçiler ile 60 yaşın üzerindeki işçilerden oluşmaktadır.⁵⁸⁸ Japonya'da 1986 yılında çıkarılan "Yaşlı Kişilerin İstihdamının Dengelenmesi Yasası" ile 60 yaşından aşağı kimselerin zorunlu olarak emekliliğe tabi tutulmaları yasaklanmış ve 60 yaşın üzerindeki işçilerin liman nakliye servisleri, bina inşaatı işleri, güvenlik servisleri ve üretim servisleri dışında kalan işlerde geçici süreli istihdam edilmesine izin verilmiştir.⁵⁸⁹ Japonya'da 1947 tarihli İstihdam Güvencesi Yasasına göre istihdam büroları ilkesel olarak devlet tarafından kurulurlar. Yasa özel istihdam bürolarına ancak çok sınırlı bir faaliyet alanı tanımaktadır. 1997 yılında bahsi geçen yasada yapılan bir değişiklikle özel istihdam bürolarının faaliyet alanı genişletilmiştir. Bu genişlemenin yanı sıra özel istihdam bürolarının istihdamına aracılık ettikleri işçilerin 6 aylık ücretinden %10.1 tutarında bir miktarı almaları öngörülmüştür.⁵⁹⁰ 1999 yılında yapılan bir değişiklikle de özel istihdam bürolarının faaliyetleri ile ilgili genel yasak tamamen kaldırılmıştır.⁵⁹¹

Son olarak ülkemizde de belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu⁵⁹² iş sözleşmelerinin belirli veya belirsiz süreli yapılabileceğini öngörmektedir (İş K. m.9, f.2). Kanuna göre belirli süreli iş sözleşmeleri, işin türü itibariyle süreklilik göstermemesi veya belirli bir işin tamamlanması yahut belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan sözleşmelerdir (İş K. m.11, f.1). Bu bakımdan süreklilik gösteren işlerde belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması mümkün

⁵⁸⁷ Morito ve Ouchi, **a.g.e.**, s.324

⁵⁸⁸ Aynı, s.323.

⁵⁸⁹ Morito, **a.g.e.**, s.100; Araki, **a.g.e.**, s.15

⁵⁹⁰ Morito, **a.g.e.**, ss.98-99.

⁵⁹¹ Araki, **a.g.e.**, s.15; Morito ve Ouchi, **a.g.e.**, s.325.

⁵⁹² Kabul Tarihi:22.05.2003; Resmi Gazetede Yayımlı Tarihi:16.06.2003, Sayı:25134.

görünmemektedir.⁵⁹³ Ayrıca belirli süreli iş sözleşmeleri, işin mahiyetinden kaynaklanan esaslı bir neden olmadıkça birden fazla (zincirleme) yapılamaz. Aksi takdirde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir (İş K. m.11, f.2). Bu düzenlemenin belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasını engellemek amacıyla getirildiği ve Avrupa Birliğinin 99/70 sayılı Yönergesine de uygun olduğu görülmektedir.⁵⁹⁴

1.1.2. Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinin Yaygınlaşması

Tam süreli iş sözleşmelerinin, çalışma hayatında yaygın bir şekilde kanunen belirlenmiş haftalık ve günlük çalışma sürelerini kapsayan sözleşmeler olduğu belirtilmektedir. Ancak özellikle 1970’lerde başlayan ekonomik gerileme, daha sonra küreselleşmenin etkisiyle artan rekabet, kanunen belirlenmiş haftalık ve günlük çalışma sürelerinin altında çalışma süreleri öngören kısmi süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaşmasına yol açmıştır.⁵⁹⁵ Kısmi süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaşmasının çalışma süresi esnekliğinin ve istihdam türlerinde esnekliğin sağlanması bakımlarından önem taşıdığı söylenebilir. Ayrıca kısmi süreli iş sözleşmelerinin iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarında ortaya çıkan iş yaratma eğilimiyle de ilgili olduğu açıktır. Kısmi süreli iş sözleşmeleri ile ilgili düzenlemeler de öncelikle ulusal hukuklarda ortaya çıkmış, daha sonra ulus üstü düzenlemelere konu oluşturmıştır.

Almanya’da kısmi süreli çalışma ile ilgili ilk düzenlemenin 1985 tarihli İstihdamı Teşvik Yasası ile yapıldığı ifade edilmektedir. Bu düzenleme çeşitli değişiklikler geçirerek 2000 yılına kadar yürürlükte kalmış ve 2000 yılında kabul edilen “Kısmi Süreli İşler ve Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Yasası (Teilzeit- und Befritungsgesetz)” ile konu yeniden düzenlenmiştir. Son olarak 2000 tarihli düzenleme 2003 yılında gözden geçirilmiştir.⁵⁹⁶

⁵⁹³ Süzek, **a.g.e.**, s.199; Güven ve Aydın,2004, **a.g.e.**, s.55.

⁵⁹⁴ Süzek, **a.g.e.**, s.200; Güven ve Aydın,2004, **a.g.e.**, s.56.

⁵⁹⁵ Çelik, **a.g.e.**, s.87; Güven ve Aydın,2004, **a.g.e.**, s.58;Erkul ve Karaca, **a.g.e.**, s.87; Süzek **a.g.e.**, ss.216-217; Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, ss.68-69;Demircioğlu ve Centel, **a.g.e.**, s.82-83; Evren, **a.g.e.**, ss.108-109.

⁵⁹⁶ Blomeyer, **a.g.e.**, s.202;Joost, **a.g.e.**, s.62;Weiss ve Schmidt,2000, **a.g.e.**, ss.54-55; Weiss ve Schmidt,2003, **a.g.e.**, ss.234-235;Hekimler, **a.g.e.**, ss.86-87;Zachert ve Radner, s.147.

1985 tarihli düzenlemeyle kısmi süreli iş sözleşmelerinin teşvik edilmesinin arka planında işsizlikle mücadelede etkili bir silah olarak kullanılabileceğine ilişkin yaklaşımlar olduğu belirtilmektedir.⁵⁹⁷ Yasaya göre kısmi süreli çalışma haftalık ya da yıllık ölçülerde belirlenen tam zamanlı çalışmadan daha kısa süreli çalışmayı ifade etmektedir.⁵⁹⁸ 1985 tarihli Yasanın kısmi süreli çalışanlara haklı sebepler olmadıkça ayrımcılık yapılmasını yasaklaması ve iki özel tür kısmi süreli çalışma tanımlaması bakımından önem taşıdığı ifade edilmektedir. Buna göre çağrı üzerine çalışma olarak isimlendirilen kısmi süreli iş sözleşmelerinde taraflar arasında haftalık çalışma süresi ve koşulları konusunda anlaşma yapılmamışsa, haftalık çalışma süresi 10 saat olarak kabul edilmiştir. İşçiye çağrı üzerine çalışma yapması için 4 gün önceden haber verilmesi ve en az günde 3 saat çalıştırılması gerekmektedir. İş paylaşımı ismi verilen diğer kısmi süreli çalışma sözleşmesinde ise tam zamanlı bir iş, birden fazla işçi arasında paylaştırılmaktadır. İş paylaşımının iş paylaşımcılarının, birbirlerinin yerini doldurmalarına ilişkin anlaşmaların oldukça katı bir şekilde uygulanması nedeniyle çok yaygın olmadığı gözlenmektedir.⁵⁹⁹

1996 yılında kabul edilen ve 1999 ve 2000 yıllarında değiştirilen “Yaşla Bağlantılı Kısmi Süreli Çalışma Yasasına (Altersteilzeitgesetz)” göre 55 yaşın üzerindeki işçilerin emekli oluncaya kadar kısmi süreli çalıştırılabilmeleri öngörülmüştür.⁶⁰⁰

1999 yılında yapılan bir düzenlemeyle, küçük ölçekli kısmi süreli çalışma olarak tanımlanan yeni tip bir kısmi süreli çalışma tipi geliştirilmiştir. Düzenlemenin en önemli yönünü haftada 15 saatten az çalışan ve 325 Euro’dan az kazanan işçiler için sosyal güvenlik primi alınmaması ve işverenlerin bu tip istihdam ettikleri işçiler için %22 oranında sabit bir gelir vergisi ödemeleri oluşturmaktadır. Düzenlemenin kısmi süreli çalışanların sayısında patlama yarattığı ve sosyal güvenlik sisteminin finansmanı açısından ciddi sorunlar yarattığı belirtilmektedir. 2002 yılı Aralık ayında konu yeniden düzenlenmiş küçük ölçekli evsel kısmi süreli çalışanlar için %10 oranında sosyal güvenlik katkı payı ve %2 oranında gelir vergisi alınması, diğer küçük ölçekli kısmi süreli çalışanlardan %23 oranında sosyal güvenlik katkı payı ve %2 oranında gelir

⁵⁹⁷ Joost, **a.g.e.**, s.62;

⁵⁹⁸ Weiss ve Schmidt,2000, **a.g.e.**, s.54.

⁵⁹⁹ Weiss ve Schmidt,2003, **a.g.e.**, ss.234-235; Zachert ve Radner, s.147.

⁶⁰⁰ Weiss ve Schmidt,2003, **a.g.e.**, s.220; Hekimler, **a.g.e.**, ss.93-95.

vergesi alınması kararlaştırılmıştır. Son düzenmeyle ayrıca haftalık 15 saatten az çalışma ölçüsü korunmuş olmakla birlikte ücretler 400-800 Euro arasında değişen bir aralığa yükseltilmiştir. Bu düzenlemelerin kısmi süreli çalışmayı teşvik ettiği açıktır.⁶⁰¹ Avusturya’da da kısmi süreli çalışanlar için sosyal güvenlik katkı payını azaltan bir düzenleme yapılmıştır.⁶⁰²

Almanya’da 2000 yılında yapılan düzenlemeyle 15’ten fazla işçi çalıştıran işyerlerinde 6 aydan fazla kıdemi bulunan işçilere kısmi süreli çalışmayı talep etme hakkı tanınmıştır. Bu düzenlemenin özellikle işveren kesimce yasanın uygulamasını sınırlayan bir nitelik taşıması nedeniyle eleştirildiği ifade edilmektedir.⁶⁰³ Yasa ile ayrıca kısmi süreli çalışanların daha uzun süreli çalışma isteklerinin de işverenlerce değerlendirilmesi ve uygun işlerin ortaya çıkması durumunda başvuruda bulunan kısmi süreli çalışan işçilerin öncelikle daha uzun süreli işlere yerleştirilmeleri öngörülmektedir.⁶⁰⁴

Almanya’da 1991 yılında 3.1 milyon olan kısmi süreli çalışanların sayısı 2002 yılına gelindiğinde 6.8 milyona ulaşmış, toplam istihdam edilenlerin %21’i kısmi süreli çalışmaya başlamıştır. Kısmi süreli istihdam edilenlerin yaklaşık 4 milyonu haftada 15 saatten az çalışmakta olup ücretleri ayda 325 Euroyu geçmemektedir.⁶⁰⁵ Bir başka veri ise Almanya’da 1960 yılında istihdam edilenlerin %3,9’nun kısmi süreli çalıştığı ve bu sayının 2003 yılı sonunda bu sayı %28,7’e ulaştığını söylemektedir.⁶⁰⁶ İşçi sendikalarının, başlangıçta oldukça katı bir şekilde kısmi süreli çalışmaya karşı olan tutumlarının da değişmeye başladığı ifade edilmektedir. Weiss ve Schmidt’in anlamıyla;

İşçi sendikalarının politikasının amacı uzun süre esas olarak çalışma süresinin, ücret azalması olmadan düşürülmesini sağlamak olduğundan, işçi sendikaları 1980’li yılların ortalarından başlayarak, çalışma sürelerini ücretleri düşürerek kısaltmanın bir aracı olan yarı zamanlı çalışmaya kökten karşı çıkıyorlardı. Ne var ki bu tutumlarını önemli ölçüde değiştirmiş bulunuyorlar: Kökten karşı çıkmanın yerini, yarı zamanlı çalışanların çalışma koşullarını iyileştirme talepleri almıştır.⁶⁰⁷

⁶⁰¹ Zachert ve Radner, ss.147-148.

⁶⁰² Aynı, s.178.

⁶⁰³ Hekimler, **a.g.e.**, s.90; Zachert ve Radner, s.147.

⁶⁰⁴ Hekimler, **a.g.e.**, s.90.

⁶⁰⁵ Zachert ve Radner, s.146.

⁶⁰⁶ Hekimler, **a.g.e.**, s.109.

⁶⁰⁷ Weiss ve Schmidt, 2003, **a.g.e.**, s.235.

İsveç'te 1995 yılında çıkarılan “Aile İzni Yasasına” göre hem annelerin hem de babaların çocukları 8 yaşını tamamlayıncaya kadar ya da ilköğretimin birinci sınıfını bitirinceye kadar çalışma sürelerinin azaltılmasını isteme hakları bulunmaktadır. Bu düzenleme dışında İsveç'te kısmi süreli çalışmayı öngören bir düzenleme bulunmadığı ifade edilmektedir. İsveç'te 1996 yılında yapılan bir düzenleme ile de kısmi süreli çalışanların, uygun koşullar oluştuğunda tam zamanlı istihdam edilmeleri yükümlülüğü getirilmiş ve kısmi süreli iş sözleşmeleri bu bakımdan işverenler için dezavantajlı bir duruma getirilmiştir. Bununla birlikte İsveç işgücünün yaklaşık %21'nin kısmi süreli olarak istihdam edildiği ve kısmi süreli istihdam edilenlerin %77'sinin kadın olduğu belirtilmektedir.⁶⁰⁸

İtalya'da daha önce de değinilen 1984 tarih ve 863 sayılı Yasa ile kısmi süreli çalışma ile ilgili sınırlamaların ilk kez esnetildiği ve 1997 yılında çıkarılan 196 sayılı Yasa ile kısmi süreli çalışma düzenlemelerin kapsamının genişletildiği ve güçlendirildiği ifade edilmektedir.⁶⁰⁹ 1995 yılında çıkarılan 549 sayılı Yasa ile 1996 yılında çıkarılan 196 sayılı Yasa ile ayrıca kısmi süreli çalışanların sosyal güvenlik katkılarının azaltılmaya başlanmıştır. 196 sayılı Yasa gereğince özellikle 18-25 yaş arasındaki işsiz gençlerin ve işgücü piyasasına yeni giren kadınların kısmi süreli istihdam edilmesi durumunda sosyal güvenlik katkı paylarında önemli indirimler yapılmaktadır.⁶¹⁰ Yine İtalya'da 1999 yılında çıkarılan 488 sayılı Yasa ile 2000 yılında çıkarılan 61 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kısmi süreli çalışmanın yeniden düzenlendiği ve kısmi süreli çalışma ile ilgili düzenlemelerin, *yeni işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun hale getirildiği* ifade edilmektedir.⁶¹¹

İtalya'da geleneksel bir şekilde kısmi süreli çalışma ile ilgili olarak işçi sendikalarının şiddetli bir karşı çıkışının bulunduğu gözlenmektedir. İşçi sendikaları oldukça uzun bir dönem boyunca ücretlerde düşüş yarattığı gerekçesiyle kısmi süreli çalışmaya karşı çıkmışlar ve işsizlik mücadele için ücret indirimleri olmaksızın çalışma sürelerinin kısaltılmasını önermişlerdir. Ancak buna rağmen kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşması karşında işçi sendikalarının geleneksel yaklaşımlarını terk etmeye başladıkları ve

⁶⁰⁸ Bruun ve Malmberg, **a.g.e.**, s.109.

⁶⁰⁹ Michele Tiraboschi, “Deregulation and Labour Law in Italy” **Deregulation and Labour Law** Ed.:R. Blanpain (London: Kluwer Law International, 2000) s.77; Treu, **a.g.e.**, s.45.

⁶¹⁰ Treu, **a.g.e.**, s.45.

⁶¹¹ Biagi ve Tiraboschi, **a.g.e.**, s.265.

özellikle kısmi süreli çalışan gençlerin ve kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi için toplu iş sözleşmelerine kısmi süreli çalışma ile ilgili hükümler konulması konusunda harekete geçtikleri görülmektedir. Bu çerçevede İtalya uygulamasında oldukça uzun bir dönem kısmi süreli çalışma ile ilgili düzenlemelerin temel kaynağının toplu iş sözleşmeleri olduğu ifade edilmektedir.⁶¹² Ancak 2003 yılında yapılan bir düzenleme ile işverenlere, kısmi süreli çalışan işçilere 10 gün önceden haber vermek ve ücret artışı sağlamak koşuluyla çalışma süresini tek taraflı olarak artırma hakkı tanınmıştır. Bu düzenleme işçi sendikalarının kısmi süreli çalışma ile ilgili müdahalelerini önemli ölçüde sınırlamakta olup, fazla çalışma ile ilgili toplu sözleşme hükümlerinin etkinliği de sınırlanmakta ve sert bir şekilde eleştirilmektedir. Düzenlemede çalışma süresinin artırılabilmesi için işçinin izninin alınması zorunlu tutulmakta ve işçinin fazla çalışmayı kabul etmemesi durumunda işten çıkarılması yasadışı kabul edilmektedir.⁶¹³

Son olarak 2003 yılında 25 yaşın altında ve 55 yaşın üzerindeki işsizlerin istihdamı için yeni tip bir kısmi süreli iş sözleşmesi tipi geliştirilmiştir. *Lavoro intermittente* (sıfır saatlik sözleşme) olarak isimlendirilen bu sözleşmelere göre bahsi geçen kişiler kısmi süreli olarak istihdam edildiklerinde iş için hazır olduklarını bildirirlerse, çalıştırılmasalar dahi ücrete hak kazanmaktadırlar. Ancak sağlık sebepleri ve diğer ciddi nedenler dışında işi kabul etmemeleri durumunda işverenin ücret ödeme borcu ortadan kalktığı gibi iş sözleşmesini fesih etme hakkı da doğmaktadır.⁶¹⁴

Hollanda'da kısmi süreli çalışmanın özel bir türü olarak değerlendirilebilecek çağrı üzerine çalışma ile ilgili olarak 1999 yılında önemli bir düzenleme yapılmıştır. Düzenlemeye göre çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmeleri üç yıl süreyle yapıldığında belirli süreli, dördüncü yıldan itibaren belirsiz süreli kabul edilmektedir. Bu sözleşmelerin yılda en az üç ay ve haftada en az 15 saat çalışmayı öngörmesi gerekmektedir.⁶¹⁵

Kısmi süreli çalışma ile ilgili olarak Avrupa Birliği tarafından da 97/81 sayılı Yönerge ile çeşitli düzenlemeler getirilmiştir. Yönergenin temel amacı *bir yandan kısmi süreli iş*

⁶¹² Treu, **a.g.e.**, s.44; Sciarra, **The Evolution of Labour Law in Italy 1992-2002**, s.392.

⁶¹³ Sciarra, **The Evolution of Labour Law in Italy 1992-2002**, s.392.

⁶¹⁴ **Aynı**, s.393.

⁶¹⁵ Jacobs, **a.g.e.**, ss.52-53.

sözleşmeleri ile çalışan işçilere yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak; diğer yandan bu tür sözleşmeler ile çalışmanın gelişmesine serbest irade temelinde destek olmak şeklinde ifade edilmektedir.⁶¹⁶ Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de 1998 tarihinde kabul ettiği 175 sayılı Sözleşmenin kısmi süreli çalışma konusu ile ilgili olduğu belirtilmektedir.⁶¹⁷

Ülkemizde de 4857 sayılı İş Kanunu ile ilk kez kısmi süreli çalışmanın düzenlendiği ifade edilmektedir.⁶¹⁸ İş Kanunu iş sözleşmelerinin belirli veya belirsiz süreli yapılabileceğini belirttikten sonra, çalışma biçimleri bakımından da iş sözleşmelerinin tam süreli veya kısmi süreli olabileceğini hüküm altına almıştır (İş K. m.9, f.2). Bununla birlikte İş Kanunda kısmi süreli çalışmanın açık bir tanımı verilmemiştir. Kanuna göre işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir (İş K. m.13, f.1). Madde gerekçesinde kısmi sürenin belirlenmesinde getirilen önemli “ölçüde daha az olma” esasının, normal çalışma süresinin en az 2/3’ünü ifade ettiği belirtilmektedir. Aynı düzenleme Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesinde aynen korunmuştur. Ancak bu oranı aşan çalışmalara uygulanacak kuralların tespitinde duraksamalar yaşanabileceği bu nedenle İLO tarafından benimsenen normal çalışma süresinin altındaki tüm çalışmaları kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmesinin daha doğru olacağı ileri sürülmüştür.⁶¹⁹ İş Kanununda ayrıca kimi süreli çalışan işçilere, salt kısmi süreli çalışmaları nedeniyle tam süreli çalışan işçilere göre farklı muamelede bulunulamayacağı, ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerin, tam süreli çalışan işçiye göre çalıştığı süreye orantı kurularak ödeneceği (İş K. m.13, f.2), emsal işçi olarak aynı işyerinde aynı ya da benzer işte çalışan tam süreli çalışan işçinin alınacağı, böyle bir işçinin bulunmaması durumunda o işkolunda aynı veya benzer işi üstlenen işçinin emsal işçi olarak esas alınacağı (İş K. m.13, f.3), uygun işlerin bulunması durumunda işçilerin kısmi süreli işlerden tam süreli işlere ya da tam süreli işlerden kısmi süreli işlere geçme isteklerinin işveren tarafından dikkate

⁶¹⁶ İş Kanunu Ön Tasarısı Gerekçesi m.14'den Aktaran; Güven ve Aydın,2004, **a.g.e.**, s.58.

⁶¹⁷ Süzek **a.g.e.**, s.217.

⁶¹⁸ Çelik, **a.g.e.**, s.88; Güven ve Aydın,2004, **a.g.e.**, s.58;Erkul ve Karaca, **a.g.e.**, s.87; Süzek **a.g.e.**, s.216; Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.69;Demircioğlu ve Centel, **a.g.e.**, s.83.

⁶¹⁹ Çelik, **a.g.e.**, s.88

alınması ve boş yerlerin zamanın da duyurulması da hüküm altına alınmıştır (İş K. m.13, f.4).

4857 sayılı İş Kanunda ayrıca kısmi süreli çalışmanın özel bir türü olarak tanımlanan çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi de düzenlenmiştir. Kanuna göre yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme edimini yerine getireceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir (İş K. m.14, f.1). Yine Kanuna göre hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat çalıştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın ya da çalıştırılmasın ücrete hak kazanır (İş K. m.14, f.2). Son olarak, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinde işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini, çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmek zorundadır. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır (İş K. m.14, f.3).

1.2. Ücretler İle İlgili Gelişmeler

Bireysel iş hukukunun düzenlediği önemli konulardan birini de ücretler oluşturmaktadır. 1970'lerden sonra ortaya çıkan ekonomik ve siyasal ve hukuksal gelişmelerin ücretlerle ilgili önemli sonuçları olmuştur. 1970'lerde başlayan ekonomik gerileme reel ücretlerin düzenli ve sürekli bir şekilde artırılmasının maddi koşullarını ortadan kaldırmıştır. Ancak 1945-1970 aralığında gözlemlenen düzenli ve sürekli ücret artışlarından birdenbire vazgeçilmemiştir. Bu çerçevede ilk olarak ücretleri fiyat artışlarına endeksleme gibi önlemler uygulanmaya çalışılmıştır. Ancak bu çabalar yüksek enflasyon oranlarına yol açmış ve 1980'lerden itibaren de terk edilmeye başlanmıştır.⁶²⁰ Ücretler ile ilgili olarak küreselleşmenin yarattığı rekabet baskısı altında esnekleşme tartışmalarının ve yüksek işsizlik oranlarının da belirleyici olduğu

⁶²⁰ Koray, **Sosyal Politika**, s.257. Ayrıca enflasyon konusunda Bkz; Kara, **a.g.e.**, s.106.

söylenebilir. Ücretler ile ilgili düzenlemelerin ayrıca sosyal ücretler bağlamında da ele alındığı ve tartışıldığı gözlenmektedir.

Ücretlerin belirlenmesi konusunda dikkate alınması gereken önemli bir gelişme kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşma eğilimidir. Kısmi süreli çalışanların, tam süreli çalışanlara göre daha az ücret aldıkları kuşkusuzdur. Bu bakımdan kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşması genel olarak değerlendirildiğinde ücretler üzerinde aşındırıcı bir etki yarattığı söylenebilir. Daha önce de değinildiği üzere işçi sendikaları kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşmasına bu çerçevede uzun bir süre karşı çıkmışlardır. Ancak kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşma eğiliminin devam etmesi, sendikaları bir tutum değişikliğine zorlamıştır. Kısmi süreli çalışmayı teşvik eden ya da kolaylaştıran düzenlemeler bu bakımdan dolaylı olarak ücretler üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. Tıpkı kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşmasında olduğu gibi, uzaklaştırma stratejilerinin yaygınlaşmasının da ücretler üzerinde oldukça olumsuz etkileri olmaktadır. Özellikle uluslararası düzeyde yaşanan üretimin ücretlerin düşük olduğu ülkelere kaydırılması sürecinin genel olarak ücretler üzerinde aşındırıcı bir etki yarattığı söylenebilir.

Ücretler ile ilgili olarak yaşanan gelişmelerde önemli bir konuyu da işverenler için bir maliyet unsuru oluşturan ücret ödemelerinin, özellikle de sosyal ücretlerin azaltılması oluşturmaktadır. Yüksek sosyal ücretlerin bir başka deyişle sosyal güvenlik katkısı, vergi ya da işçiye çalışmadığı dönemlerde de ücret ödenmesini öngören düzenlemelerin yüksekliğinin işletmelerin işgücü talebini sınırlandırdığı ve dolayısıyla işsizliğe yol açtığı, ayrıca rekabet açısından da bir dezavantaj oluşturduğunun ileri sürüldüğü belirtilmektedir.⁶²¹ Bu bağlamda hem işsizlikle mücadele hem de maliyetler yönünden bir rekabet avantajı sağlamak amacıyla sosyal ücretlerde indirimler yapıldığı gözlenmektedir.

Örneğin Almanya’da 1994 yılında çıkarılan “Hastalık Ödemesi Yasası(Entgeltfortzahlungsgesetz)” ile işçilere hastalanmaları halinde 6 hafta süresince işveren tarafından normal maaşlarının ödenmeye devam edilmesine ilişkin düzenleme, normal maaşın %80’inin ödenmesi şeklinde değiştirilmiştir. Yasa ile hastalık

⁶²¹ Recep Kapar, **Sosyal Korumanın İş Gücü Piyasasına Etkisi**, (İstanbul: Birleşik Metal İş Yayınları, 2005), ss.81-82.

ödemesinin yapılabilmesi için kesintisiz dört hafta istihdam edilmiş olması şartı getirilmiştir. Ayrıca Yasaya göre işçi yıllık ücretli iznin 1 gününden vazgeçmesi karşılığında, işçiye hasta olduğu 5 gün için maaşının %100'ü ödenecektir. Yasanın iş devamsızlıkları azaltmayı hedeflediği ancak toplu sözleşmelerle etkisiz kılındığı belirtilmektedir. 1999 yılında hükümet değişikliğinin ardından %80'lik oran yeniden %100'e çıkarılmış ancak 4 haftalık istihdam edilmiş olma koşulu kaldırılmamıştır.⁶²²

Avusturya'da 2000 yılında çıkarılan "İzin/Ayrılma Yasası(Urlaubsgesetz)" ile işçilerin işten çıkarılmaları durumunda kullanmadıkları yıllık ücretli izinleri ile ilgili ücret ödemelerinin dikkat çekici bir şekilde sınırlandırıldığı ifade edilmektedir. Yasadan önce işçilere işten çıkarılmaları durumunda kullanmadıkları yıllık izinleri ile ilgili ücretleri ödeniyorken, Yasayla birlikte işçinin çalıştığı dönemler üzerinden yıllık izin süresinin yeniden hesaplandığı belirtilmektedir.⁶²³

Hollanda'da 1996 yılında yapılan bir düzenleme ile hastalık halinde işçilere yapılan ödemeler sınırlandırılmıştır.⁶²⁴ Öte yandan 1987-1997 yılları arasında Lüksemburg, Hollanda ve İrlanda'da sosyal ücretlerin azaltıldığı ifade edilmektedir.⁶²⁵

İtalya'da 1997 yılında çıkarılan 196 sayılı Yasaya göre doğum yapması nedeniyle işgücü piyasasından ayrılan kadın işçilerin, doğumdan sonraki 2 yıl içerisinde kısmi süreli bir iş sözleşmesi ile istihdam edilmeleri durumunda sosyal güvenlik katkı payları önemli ölçüde azaltılması öngörülmüştür.⁶²⁶ Belçika'da 1999 yılında yapılan bir düzenlemeye göre okuldan ayrıldıktan sonra 6 ay içerisinde işe alınan genç işçilerin ve 2002 yılında çıkarılan bir Yasayla da uzun süreli işsizlerin istihdam edilmesi durumunda sosyal güvenlik katkı paylarının azaltılması öngörülmüştür.⁶²⁷

Ücretlerde yaşanan gerilemenin bir örneği de fazla çalışma süresi için ödenen ücretlerin azaltılması oluşturmaktadır. İşçilerin normal çalışma sürelerinin üzerinde çalıştırılmaları durumunda yıpranmalarının ve dinlenme sürelerinde ihtiyaçlarını giderememelerinin karşılığı olarak, bu çalışmalarının normal ücretlerin üzerinde ücretlerle ödendiği ifade

⁶²² Zachert ve Radner, **a.g.e.**, s.154;Joost, **a.g.e.**, s.62; Weiss ve Schmidt,2003, **a.g.e.**, s.228.

⁶²³ Zachert ve Radner, **a.g.e.**, s.183.

⁶²⁴ Jacobs, **a.g.e.**, s.69.

⁶²⁵ Kapar, **a.g.e.**, s.91.

⁶²⁶ Treu, **a.g.e.**, s.95.

⁶²⁷ Engels C., 2005, **a.g.e.**, ss.18-20.

edilmektedir.⁶²⁸ Ancak özellikle çalışma sürelerinde yaşanan esnekleşme ile de bağlantılı olarak fazla çalışma durumunda ödenen ücretlerde gerilemeler olduğu gözlenmektedir. Denkleştirme süresi ile ilgili düzenlemeler ve uygulamalar bu açıdan önem taşımaktadır. Ayrıca telafi çalıştırmaları ile ilgili gelişmeler de bu bağlamda değerlendirilebilir.

Fazla çalışma ve fazla çalışma ile ilgili bir gerileme de işçinin yaptığı işin performansına bağlanması ile ortaya çıkmaktadır. Örneğin Japonya’da 1987 yılında yapılan bir düzenleme ile “takdire bağlı çalışma planı” olarak isimlendirilen bir istihdam tipi geliştirilmiştir. Japon İş Standartları Yasasına göre işçi fazla çalıştırıldığı zaman ücretinin %25’i tutarında bir fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir. Takdire bağlı çalışma planı adı verilen düzenleme fazla çalışma ücretinin ödenmesine bir istisna teşkil etmektedir. Zira düzenlemeyle işveren çalışma saatlerini fiilen çalışılan saati dikkate almaksızın o işin bitirilmesi için gereken ve işçi temsilcisi ile kararlaştırılan çalışma saati toplamı üzerinden hesaplayabilmekte ve işin kalitesine ve sonuçlarına göre ödeme yapmaktadır.⁶²⁹ Takdire bağlı çalışma planı bahsi geçen düzenleme gereğince nitelikli işçilerin istihdam edildiği beş tür iş için kabul edilmiş bu sayı 1997’de on bire çıkarılmıştır.⁶³⁰ Düzenlemenin sınırlı sayıda işte uygulanıyor olması özellikle işveren kesimin eleştirilerini almıştır. İşçi kesim ise düzenlemenin kapsamının genişletilmesinin fazla çalışma ücretlerini ortadan kaldıracağı endişesiyle karşı çıkmıştır. 2000 yılında yürürlüğe giren konu ile ilgili yeni bir düzenleme işyerlerinin planlama, araştırma ve analiz birimlerinde çalışanlar içinde takdire bağlı çalışma planı hazırlanmasını ve bunun için işyerlerinde “işçi yönetim komiteleri” kurulmasını öngörmektedir.⁶³¹

Ücretler ile ilgili gelişmelerin bir diğer boyutunu da istihdamı teşvik için belirli koşullar altında kamusal subvansiyonların sağlanması oluşturmaktadır. Ücret subvansiyonlarının ücret ödemelerini sosyalleştirdiği açıktır.

⁶²⁸ Erkul ve Karaca, **a.g.e.**, s.260.

⁶²⁹ Morito ve Ouchi, **a.g.e.**, s.320.

⁶³⁰ Morito, **a.g.e.**, ss.102-103.

⁶³¹ Morito ve Ouchi, **a.g.e.**, s.321.

Ücret subvansiyonları ile ilgili düzenlemelerin çeşitli biçimleri bulunmaktadır. Örneğin ABD’de 1960’lı yılların sonunda genç ve eğitimsiz işçileri istihdam eden işverenlere işçi başına 3200 \$ subvansiyon sağlandığı ifade edilmektedir. Yine ABD’de 1978-1994 döneminde uygulanan bir düzenlemeye göre belirli hedef gruplardaki işsizleri istihdam eden işverenlere işçi başına yıllık maksimum 4500\$’a kadar ücret katkısı sağlanmıştır. İsveç’te 20 yaşın üzerindeki uzun süreli işsizlerin aylık 700 İsveç Kronuna kadar işgücü maliyetlerinin %50’si kamu tarafından subvanse edilmektedir.⁶³² Ücretler subvansiyonları ile ilgili olarak Belçika, İrlanda, İngiltere ve Danimarka gibi ülkeler de de düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Örneğin Belçika’da 10 işçiden az işçi çalıştıran bir işveren yeni bir işçi istihdam ettiğinde 3-5 yıl arasında değişebilen bir süre için yıllık bir subvansiyon sağlandığı, Danimarka’da 15-24 yaş arasındaki işçileri istihdam eden işverenlere 6 ay süreyle subvansiyon sağlandığı, İrlanda’da yeni istihdam yaratan işverenlere, genç işçiler için daha yüksek olmak üzere haftalık subvansiyon sağlandığı ve son olarak İngiltere’de 50’den az işçi çalıştıran işverenlere yeni işçi istihdam etmeleri durumunda 26 hafta süresince haftalık subvansiyonlar sağlandığı ifade edilmektedir.⁶³³ İspanya’da da 2000 yılında yürürlüğe giren bir düzenleme ile belirli kategorilerdeki işsizleri (30 yaşın altındaki, 1 yıldan uzun süreli kayıtlı işsiz vb) istihdam eden işverenlere ücret subvansiyonları sağlanması öngörülmüştür.⁶³⁴

Almanya’da 1996 yılında kabul edilen “Yaşla Bağlantılı Part-Time Çalışma Yasasına” göre 55 yaşın üzerinde bir işçi ve işveren part-time çalışma konusunda anlaşılırsa ve işveren bir işsizi ya da çıraklığını yeni bitirmiş birini istihdam ederse, işçiye tam zamanlı çalıştığı dönemde aldığı ücretin en az %70 ve yine bu ücretin %90’ını üzerinden hesaplanacak bir ek ödeme yapılacak ve sistemin öngördüğü ücret artışı ve ek ödeme Federal İş Kurumu bütçesinden karşılanacaktır. Sistemin ücret ödemelerini sosyalleştirdiği görülmektedir. Yasa öngördüğü iki aşamalı uygulama modeli nedeniyle ve emekli maaşı ödemelerinin azalmasına yol açtığından etkin bir şekilde

⁶³² M. Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi** (Üçüncü Basım. İstanbul: Beta Yayınları, 2005), s.491.

⁶³³ Altan, **a.g.e.**, s.117.

⁶³⁴ Carmen Agut Garcia, “İspanyol İş Hukukunun İş Yaratma Politikalarındaki Rolü” **İş Yaratma ve İş Hukuku**. Ed.: Marco Biagi. Çeviren: Zülfü Dicleli ve Ahmet Karam (İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003), ss.375-376.

uygulanmadığı ifade edilmektedir. Ancak Yasa kapsamındaki düzenlemenin toplu iş sözleşmeleriyle geliştirildiği gözlenmektedir.⁶³⁵

Türkiye’de de 4857 sayılı İş Kanunu ile ücret subvansiyonu uygulanması olarak değerlendirilebilecek ve “kısa çalışma ödeneği” olarak isimlendirilen bir düzenleme yapılmış ayrıca konu ile ilgili olarak “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik⁶³⁶” çıkarılmıştır.⁶³⁷ Düzenlemenin amacının özellikle ekonomik kriz dönemlerinde çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izne çıkarılması yerine, sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak olduğu ifade edilmektedir.⁶³⁸

Düzenlemeye göre; genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir(4857 s. İş K. m.65, f.1; KÇY.m.4). Kısa çalışmaya ilişkin işverence yapılacak bildirimde işyerindeki genel ekonomik krizin veya zorlayıcı sebeplerin ne olduğunun ve etkilerinin, kısa çalışma ya da faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulmasına ilişkin bilgilerin (süre, işyeri kapsamı, işçi sayısı, isimleri, sigorta bilgileri vb) verilmesi zorunludur(KÇY.m.5). Bu bildirim üzerine işverence gösterilen sebeplerin uygunluğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından incelenmektedir(KÇY.m.6).

Yukarıda belirtilen nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir(4857 s. İş K. m.65, f.2).

Yönetmeliğe göre;işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için; genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak en az üçte bir oranında azaltan veya faaliyetini tamamen veya kısmen durduran

⁶³⁵ Zachert ve Radner, **a.g.e.**, s.145; Weiss ve Schmidt,2003, **a.g.e.**, s.220; Hekimler, , **a.g.e.**, s.94.

⁶³⁶ Resmi Gazetede Yayım Tarihi:31.03.2004, Sayı:25419.

⁶³⁷ Yönetmelikle ilgili atıflarda “KÇY” kısaltması kullanılacaktır

⁶³⁸ İş Kanunu Ön Tasarısı Gerekçesi m.67’den Aktaran; Güven ve Aydın,2004, **a.g.e.**, s.183.

işverenin talebinin Bakanlıkça uygun bulunması, kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanununun⁶³⁹ 50. maddesine göre işçilerin, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından⁶⁴⁰ işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması, işyerinde genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya faaliyetin kısmen veya tamamen durmasına neden olan sebeplerin en az dört hafta sürmüş olması, işçinin kısa çalışma ödeneği bildirgesi ile birlikte işyerinin bağlı bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu birimine müracaat etmesi gerekmektedir(KÇY.m.9). 4447 sayılı Kanunla işsizlik sigortasından yararlanma koşullarının ağırlığı nedeniyle, kısa çalışma ödeneğinden bir çok işçinin yararlanamayacağı ifade edilmektedir.⁶⁴¹ Kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır(4857 s. İş K. m.65, f.3). İşçiye kısa çalışma süresine ait ücreti, işverence durdurulan veya azaltılan süreye ilişkin kısa çalışma ödeneği işçinin kısa çalışma ödeneği bildirgesi ile birlikte işyerinin bağlı bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu birimine başvurusu durumunda, 4447 sayılı Kanununun 50. maddesindeki esaslara göre⁶⁴² Türkiye İş Kurumu tarafından ödenmektedir(KÇY.m.10).

Kısa çalışma ödeneği uygulamasının bu kapsamdaki ücret ödemesini sosyalleştirdiği açıktır. Zira 4447 sayılı Kanununa göre; işsizlik sigortasının gerektirdiği ödemeleri, hizmet ve yönetim giderlerini karşılamak üzere, bu Kanunun 46. maddesi kapsamına giren tüm sigortalılar, işverenler ve Devlet, işsizlik sigortası primi öder. İşsizlik sigortası primi, sigortalının 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun⁶⁴³ 77. ve 78. maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından, %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 Devlet payı olarak alınır (5234 s. Kanunun⁶⁴⁴ m.19 ile değişik 4447 s. Kanun

⁶³⁹ Kabul Tarihi:25.08.1999; Resmi Gazetede Yayımlı Tarihi:08.09.1999, Sayı:23810.

⁶⁴⁰ Düzenlemeye göre, işsizlik sigortasından, iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde, 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün, 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün, 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün, süre ile işsizlik ödeneği verilir(4470 s. Kanun m.50).

⁶⁴¹ Güven ve Aydın,2004, **a.g.e.**, s.184.

⁶⁴² Buna göre; günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancının % 50'sidir. Bu suretle hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı sanayi kesiminde çalışan onaltı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin netini geçemez (4470 s. Kanun m.50).

⁶⁴³ Kabul Tarihi:17.07.1964; Resmi Gazetede Yayımlı Tarihi:29-31.07.1964, Sayı:11766-11769.

⁶⁴⁴ Kabul Tarihi:17.09.2004; Resmi Gazetede Yayımlı Tarihi:21.09.2004, Sayı:25590.

m.49, f.1).⁶⁴⁵ Kısa çalışma ödeneğinin finansmanın da işçilerin doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki farklı biçimde katkı da bulunduğu söylenebilir. Öncelikle işçiler ödedikleri primler yoluyla kısa çalışma ödeneğine doğrudan finansman sağlamaktadır. Ayrıca kısa çalışma ödeneğinin finansmanındaki, devlet katkısı içerisinde de işçilerin dolaylı olarak katkısının bulunduğu açıktır. Kısa çalışma ödeneği işletme rizikosuna, ücretler üzerinden işçilerin de dahil edilmesi anlamına geldiği ve iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarındaki dönüşümün ilginç bir örneğini oluşturduğu söylenebilir.

1.3. Çalışma Sürelerinin Düzenlenişi İle İlgili Gelişmeler

Bireysel iş hukukunun düzenlediği önemli konulardan bir diğerini de çalışma süreleri oluşturmaktadır. 1970'lerden sonra ortaya çıkan ekonomik, siyasal ve hukuksal gelişmelerin bu konu ile ilgili sonuçlar doğurduğu gözlenmektedir. İş sürelerinin esnekleştirilmesi bu bağlamda öne çıkmaktadır. İş sürelerinin esnekleştirilmesi, çalışma sürelerini standartize eden iş hukuku düzenlemelerinin aşındırılması ve böylece çalışma süreleri ile ilgili yeknesaklığın bozulması anlamını taşımaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmelerinin ve daha geniş bir bağlamda ifade edilecek olunursa atipik iş sözleşmelerinin yaygınlaşması çalışma sürelerini standartize eden iş hukuku düzenlemelerinin işlevsiz kıldığı söylenebilir. Çalışma sürelerini esnekleştirilmesiyle ilgili olarak ayrıca yasal düzenlemeler yapıldığı da gözlenmektedir.

Örneğin Almanya'da 1994 yılında çıkarılan ve 2003 yılında bazı hükümleri değiştirilen "Çalışma Saatleri Yasası (Arbeitszeitgesetz)" ile çalışma sürelerinin düzenlenişine önemli esneklikler getirilmiştir. Yasaya göre günlük çalışma süresi 8 saat ve haftalık çalışma süresi 48 saattir. Ancak 6 aylık ya da 24 haftalık bir periyod içerisinde ortalama günlük çalışma süresi 8 saati aşmıyorsa çalışma süresi günlük 10 saate kadar uzayabilmektedir.⁶⁴⁶ Ayrıca belirli bazı şartlar altında Yasaya göre haftalık çalışma süresi 60 saate kadar çıkabilmektedir.⁶⁴⁷ Yasayı değerlendiren Hekimler'in anlatımıyla;

...yasa koyucu bir taraftan çalışanların çalışma sürelerine belirli sınırlamalar getirmek suretiyle sağlıklarının korunmalarını amaçlamakta, ancak diğer taraftan da çalışma sürelerinin

⁶⁴⁵ 4470 sayılı Kanunun 49. maddesinin 1. fıkrasının orjinal haline göre, işsizlik sigortası prim oranları %2 sigortalı, %3 işveren ve %2 devlet şeklindeydi. Bahsi geçen 5234 sayılı Kanun 19. maddesi gereğince bu oranlar azaltılmış ve azaltma düzenlemesi 5234 sayılı Kanunun 34. maddesinin (c) bendi gereğince 01.01.2005 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanmıştır.

⁶⁴⁶ Joost, **a.g.e.**, ss.61-62; Weiss ve Schmidt, 2003, **a.g.e.**, ss.235-236; Hekimler, **a.g.e.**, s.81.

⁶⁴⁷ Zachert ve Radner, **a.g.e.**, s.143.

esnekleştirilmesi yolunda gerekli düzenlemeler için bir çerçeve çizmektedir. Böylelikle klasikleşmiş olarak adlandırabileceğimiz çalışanları koruma ilkesinin yanında, bir anlamda, işleri ve işyerlerini koruma ilkesine de yer verildiğini söyleyebilmemiz mümkün. Çünkü esnek istihdamın çerçevesinin yasa ile tayin edilmesi suretiyle aynı zamanda artan rekabet yarışında işyerlerinin korunmasında büyük katkılar sağladığı yönünde şüphe yoktur.⁶⁴⁸

Çalışma Saatleri Yasası ile ilgili önemli tartışma konularından birini öngördüğü 50 adet istisnai hüküm oluşturmaktadır. İstisnai durumlarda yasanın öngördüğü çalışma sürelerinin üzerinde çalışma yapılması söz konusu olmaktadır. Özellikle istisnai hükümlerinin işçinin korunması ilkesinin ihlali olarak değerlendirildiği ve büyük eleştiriler aldığı ifade edilmektedir.⁶⁴⁹ Bütün bunlarla birlikte Almanya’da çalışma sürelerinin daha çok toplu sözleşmelerle belirlendiği belirtilmektedir.⁶⁵⁰ Toplu sözleşmelerle çalışma sürelerinin belirlenmesinde ise yeni eğilimlerin ortaya çıktığı gözlenmektedir. 1994 yılında Almanya’da yapılan toplu pazarlık süreci ile ilgili olarak Weiss ve Schmidt’in anlatımıyla, “...1994’teki müzakere turları sırasında çok sayıda şirketin içinde bulunduğu dramatik durum nedeniyle, çalışma sürelerinin azaltılmasını ücretlerin azaltılmasıyla birleştiren ve ücret azalmasını, iş güvencesi ile telafi eden yeni kalıplar geliştirildi.”⁶⁵¹ Bu yeni eğilimin toplu sözleşme düzenini ademi merkezileştiren bir etki yarattığı da ifade edilmektedir.⁶⁵² Çalışma Saatleri Yasası ayrıca kadınların gece çalıştırılmalarına ilişkin yasaklamaları da kaldırmıştır.⁶⁵³

Belçika’da çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ile ilgili önemli düzenlemeler yapıldığı gözlenmektedir. Belçika’da çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin arka planında yüksek işsizlik oranlarının ve artan uluslararası rekabetin artan baskısının olduğu ifade edilmektedir.⁶⁵⁴ Belçika’da 1982 yılında yayımlanan bir Kraliyet Emri ile esnek çalışma sürelerine izin verilmesinin bu konuda atılan ilk adım olduğu belirtilmektedir. 1985 yılında çıkarılan “Sosyal Kalkınma Yasası” ile günlük 8 ve haftalık 40 saatlik çalışma sürelerinin önemli ölçüde esnetilebilmesi öngörülmüştür. Buna göre toplu sözleşme ile kararlaştırılmış olmak ve 12 aylık bir süre içerisinde haftalık 40 saatlik ortalama

⁶⁴⁸ Hekimler, **a.g.e.**, s.78.

⁶⁴⁹ Aynı, s.79.

⁶⁵⁰ Joost, **a.g.e.**, s.61; Zachert ve Radner, **a.g.e.**, s.143.

⁶⁵¹ Bu yaklaşımın öncülüğünü 1994 yılında haftalık çalışma süresini 28,8 saate indirip haftanın 4 gününe dağıtan ve karşılığında ücretleri %10 oranında azaltıp, birkaç yıl için ekonomik nedenlerle hiçbir işten çıkarma yapılmayacağını kararlaştıran Volkswagen şirketinde imzalanan bir toplu sözleşme yapmıştır. Weiss ve Schmidt, **a.g.e.**, s.236; Zachert ve Radner, **a.g.e.**, s.144.

⁶⁵² Weiss ve Schmidt, **a.g.e.**, s.237.

⁶⁵³ Joost, **a.g.e.**, s.62.

⁶⁵⁴ Engels, C. 2000, **a.g.e.**, ss.22-23.

tutturulmak ve günlük çalışma süreleri 2 saatten az olmamak ve 9 saatten fazla olmamak koşuluyla serbestçe kararlaştırılabilir. Düzenlemede ayrıca haftalık çalışma süresinin 5 gün ya da bir hafta için 45 saati aşmaması gerektiği hüküm altına alınmıştır. 1999 yılında haftalık 40 saatlik süre 39 saate indirilmiştir.⁶⁵⁵ 1996 yılında çıkarılan bir Yasa ile de ekonomik nedenlerle günlük çalışma süresinin 12 saate kadar çıkarılmasına, Pazar günleri çalışma yapılmasına ve erkek işçilerin gece çalıştırılmalarına izin verilmiştir.⁶⁵⁶ Konu ile ilgili olarak pek çok toplu sözleşmesine hükümler konulduğu ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinde farklı modeller ortaya çıktığı ifade edilmektedir.⁶⁵⁷

Fransa’da 1998, 2000 yılında yapılan düzenlemelerle haftalık çalışma süresi 35 saate indirilmiştir. Ancak bahsi geçen düzenlemelere göre haftalık 35 saatlik çalışma süresi bir yıllık ortalama üzerinden belirlenmektedir. 2003 yılında yapılan bir düzenleme ile de fazla çalışma sürelerinin belirlenmesinde işyerlerine büyük esneklik hakkı tanınmıştır. Bu düzenlemenin çalışma sürelerinin belirlenmesinde önemli bir esneklik sağladığı ifade edilmektedir.⁶⁵⁸ Ancak bahsi geçen düzenlemeler küçük işletmelerde 2003 tarihinden itibaren durdurulmuştur.⁶⁵⁹ Fransa’da 35 saatlik çalışma süresi uygulamasıyla birlikte ücret indirimlerinin ortaya çıktığı da ifade edilmektedir.⁶⁶⁰

Hollanda’da 1996 yılında çıkarılan “Çalışma Süresi Yasası(Arbeidstijdenwet)” ile çalışma sürelerinin düzenlenişinde çok büyük ölçüde esneklemeye gidilmiştir. Hollanda’da çalışma süresinin 1919 yılından beri günlük 8,5 ve haftalık 45 saat olduğu ve haftanın 5,5 günü çalışıldığı, bahsi geçen düzenleme ile ise oldukça esnek bir uygulamaya geçildiği ifade edilmektedir.⁶⁶¹ Çalışma Süresi Yasasının yasal düzenleme ile birlikte *danışma düzenlemesi* olarak isimlendirilen ve toplu iş sözleşmeleri ya da işçi temsilcilerinin kabul edeceği bir anlaşmayı da çalışma sürelerinin belirlenmesinde yetkili bir süreç olarak tanımlandığı görülmektedir. Çalışma Süresi Yasasının

⁶⁵⁵ Aynı, s.23.

⁶⁵⁶ Aynı, ss.23-24.

⁶⁵⁷ Aynı, ss.24-27.

⁶⁵⁸ Marie-Ange Moreau, “The Evolution of Labour Law in France1992-2002,” **The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V II: National Reports** (Belgium: Office for Official Publications of European Communities, 2005, ss.287-338.), s.298.

⁶⁵⁹ Aynı, s.337.

⁶⁶⁰ Marie-Ange Moreau, “Deregulation and Labour Law in France” **Deregulation and Labour Law** Ed.:R. Blanpain (London: Kluwer Law International, 2000), s.55.

⁶⁶¹ Jacobs, a.g.e., s.73.

öngördüğü çalışma süresi sınırları danışma düzenlemeleri ile artırılabilir. Buna göre; günlük çalışma süresi fazla çalışma dahil edilmeden Yasaya göre azami 9 saat olup, danışma düzenlemeleri ile 10 saate çıkarılabilmekte, fazla çalışmada dahil olmak üzere günlük çalışma süresi 11 saat olup, danışma düzenlemeleri ile 12 saate çıkarılabilmektedir. Böylece haftalık çalışma süresi Yasaya göre fazla çalışma süresi dahil edilmeden 45 ve fazla çalışma ile birlikte 54 saat olup, danışma düzenlemeleri ile bu süreler 50 ve 60 saate çıkabilmektedir. Öte yandan Yasaya göre günlük gece çalışması fazla çalışma dahil edilmeden 8 saat olup, danışma düzenlemeleri ile 9 saate çıkarılabilmekte ve fazla çalışma süreleri de dahil edildiğinde gece çalışması 9 saat olup, danışma düzenlemeleri ile 10 saate çıkarılabilmektedir.⁶⁶²

İtalya’da 1997 yılında çıkarılan 196 sayılı Yasa ile haftalık çalışma sürelerinin 40 saat kararlaştırıldığı ve 1 yıllık bir dönem içinde haftalık 40 saatlik ortalama tutulmak koşuluyla bu sürenin altında veya üzerinde toplu iş sözleşmeleri düzenlenebilmesine izin verildiği ifade edilmektedir.⁶⁶³ Yine İtalya’da 2003 tarihinde çıkarılan bir Kararneme ile daha önceden fazla çalışmanın azami sürelerini belirleyen yıllık 250 saatlik ve üç aylık 80 saatlik düzenlemedeki üç aylık süre sınırı kaldırılmıştır. Bu Kararneme ile de toplu sözleşme ile tarafların konu ile ilgili düzenleme yapabileceği kararlaştırılmıştır.⁶⁶⁴

Lüksemburg’da 1999 yılında yapılan bir düzenleme ile 40 saatlik haftalık çalışma süresinin 4 haftalık bir periyotla sınırlı olmak üzere, 40 saatin aşagısında ya da üzerinde uygulanabilmesine izin verilmiştir. Aynı düzenlemeyle ayrıca toplu iş sözleşmeleriyle 4 haftalık denkleştirme periyodunun 1 aydan 12 aya kadar uzatılabilmesi öngörülmüştür. Düzenlemenin işçi sendikaları tarafından sert bir şekilde eleştirildiği ve toplu iş sözleşmelerinde denkleştirme uygulamalarına çok ender olarak rastlanıldığı ifade edilmektedir. Bununla birlikte serbest zaman karşılığında bireysel olarak işçilerin bu tip denkleştirme uygulamalarına yöneldikleri ve gayri resmi bir şekilde uygulamanın gelişme eğiliminde olduğu gözlenmektedir.⁶⁶⁵

⁶⁶² Aynı, s.75.

⁶⁶³ Tiraboschi, *a.g.e.*, s.78.

⁶⁶⁴ Sciarra, *a.g.e.*, s.390.

⁶⁶⁵ Marie-Ange Moreau, “The Evolution of Labour Law in Luxembourg 1992-2002,” **The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V II: National Reports** (Belgium: Office for Official Publications of European Communities, 2005, ss.401-428.), ss.419-420.

İspanya’da 1994 yılında yapılan bir düzenleme ile haftalık çalışma süresinin 48 saatten 40 saate indirilmiştir. Ancak 40 saatlik haftalık çalışma süresi 1 yıllık bir periyotta çalışma sürelerinin denkleştirilmesi suretiyle belirlenen ortalama bir süre olarak uygulanmaktadır. Düzenlemeye göre iki çalışma günü arasında işçinin en az 9 saat dinlenmesine izin verilmesi gerekmektedir. Düzenleme ile fazla çalışma sürelerinin ve ücretlerinin olumsuz etkilendiği, işçilerin 1994 öncesine göre daha düşük ücretlerle çalıştırıldıkları ifade edilmektedir.⁶⁶⁶

Portekiz’de de benzer içerikte düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. 1996 yılında yapılan bir düzenlemeye göre haftalık 40 saatlik çalışma süresinin 4 aylık bir periyotta denkleştirilmesi koşuluyla esnek bir şekilde uygulanmasına izin verilmiştir. 1998 yılında yapılan bir düzenleme ile bahsi geçen denkleştirme uygulamasında günlük çalışma süresinin 12 saatten fazla olmaması ve haftalık çalışma süresinin de 60 saati geçmemesi öngörülmüştür.⁶⁶⁷

Yunanistan’da çalışma sürelerinin esnekleştirilmesini öngören düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Yunanistan’da azami haftalık çalışma süresi 48 saat olup bu süre toplu iş sözleşmeleri ile kısaltılmaktadır. 1998 yılında çıkarılan 2639 sayılı Yasa ile 6 aylık bir zaman periyodunda günlük 9 saati ve genel toplamda ortalama haftalık 48 saati aşmamak koşuluyla çalışma süresinin toplu iş sözleşmeleriyle ya da işçi konsüllerinin yapacağı anlaşmalarla esnek bir şekilde düzenlenmesine izin verilmiştir. Aynı düzenlemeye göre organizasyonel ya da teknik sebeplerle bu süre 10 saate kadar çıkarılabilmektedir. Ayrıca haftalık çalışma süresinin denkleştirileceği dönem 12 ayı geçmemek üzere bir kez de uzatılabilmektedir. İşçilerin denkleştirme süresi içerisinde normal çalışma sürelerini aşan çalışmaları fazla çalışma olarak kabul edilmemekte ve fazla çalışma ücreti ödenmemektedir. Son olarak düzenleme kapsamında 20 fazla işçi çalıştıran ve işçi sendikası ya da işçi konsülü bulunmayan işyerleri için özel bir anlaşma

⁶⁶⁶ Miguel Rodriguez-Pinero Royo, “The Evolution of Labour Law in Spain 1992-2002,” **The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V II: National Reports** (Belgium: Office for Official Publications of European Communities, 2005, ss.245-286), ss.277-278.

⁶⁶⁷ Miguel Rodriguez-Pinero Royo, “The Evolution of Labour Law in Portugal 1992-2002,” **The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V II: National Reports** (Belgium: Office for Official Publications of European Communities, 2005, ss.451-486), s.476.

tipi geliştirilmiştir.⁶⁶⁸ Bahsi geçen düzenlemenin hemen hiç uygulanmaması üzerine 2000 yılında çıkarılan 2874 sayılı Yasa ile konu yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre çalışma süresi haftalık 43 saate indirilmiş ve bu sürenin üzerindeki çalışmalar için fazla çalışma ücret ödenmesi öngörülmüştür. Ayrıca Yunanistan’da toplu iş sözleşmeleri, işçi konsülleri ya da işçi dernekleri ile işverenler arasında yapılan anlaşmalarla esnek çalışma konusunun geliştirildiği ifade edilmektedir. 2874 sayılı Yasa ile de bağlantılı olmak üzere işçinin 1 yıllık bir periyodun belirli bir döneminde toplam 138 saat fazla çalışma yapması karşılığında, periyodun geri kalan kısmında çalışma süresinin azaltılması ya da yıllık ücretli izin süresinin uzatılması söz konusu olmaktadır.⁶⁶⁹

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ile ilgili düzenlemelerin Avrupa Birliği düzeyinde de ele alındığı gözlenmektedir. Bu çerçevede 1993 tarihinde kabul edilen 93/104 sayılı Yönergenin iş süreleri bakımından önemli esneklik imkanları getirdiği, işçinin korunması koşuluyla getirilecek hükümlerle işletmenin gereklerine uygun bir biçimde iş sürelerinde bazı esnekliklerin sağlanabileceği ifade edilmektedir.⁶⁷⁰

Türkiye’de de 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte çalışma sürelerini esnekleştiren çok önemli düzenlemeler yapılmıştır. Türkiye’de 10.06.2003 tarihine kadar 1475 sayılı İş Kanunu⁶⁷¹ yürürlükte kalmıştır. Kanuna göre normal iş süresi haftada en çok 45 saattir ve bu süre, haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır (1475 s. İş.K. m.61,f.1). Kanununa göre “...kanunda yazılı günlük çalışma süresi dışında” yapılan çalışmalar fazla çalışmadır(1475 s. İş.K. m.35,f.1). Yine Kanuna göre her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir(1475 s. İş.K. m.35,f.1-c).

4857 sayılı İş Kanununa göre normal iş süresi haftada en çok 45 saattir ve bu süre aksi kararlaştırılmamışsa haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölüştürülür(4857 s. İş K.

⁶⁶⁸ Stamatina Yannakourou, The Evolution of Labour Law in Greece 1992-2002,” **The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V II: National Reports** (Belgium: Office for Official Publications of European Communities, 2005, ss.189-244), s.226.

⁶⁶⁹ Aynı, s.227.

⁶⁷⁰ Centel, **a.g.e.**, s.26; Tuncay, 1999, **a.g.e.**, s.67.

⁶⁷¹ Kabul Tarihi:25.08.1971; Resmi Gazetede Yayımlı Tarihi:01.09.1971, Sayı:13943.

m.63, f.1). Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar uzatılabilir(4857 s. İş K. m.63, f.2). Kanuna göre fazla çalışma haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır ve 63'üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz(4857 s. İş K. m.41, f.1). Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir(4857 s. İş K. m.41, f.2).

4857 sayılı İş Kanunun da ayrıca telafi çalışması ismiyle tanımlanan ve çalışma sürelerini esnekletirmek suretiyle fazla çalışma uygulamasının kapsamını daraltan bir düzenleme getirilmiştir. Düzenlemeye göre; zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz(4857 s. İş K. m.64, f.1).

4857 sayılı İş Kanunun denkleştirme süresi ve telafi çalışması düzenlemesinin fazla çalışma uygulamaları üzerinde de oldukça şiddetli bir gerileme yaratacağı açıktır. Zira düzenleme ile getirilen denkleştirme ve telafi çalışması uygulaması kapsamında normal çalışma süresinin üzerinde yer alan çalışmaların fazla çalışma olarak nitelendirilmesine olanak bulunmamakta ve çalışma sürelerinin düzenlenişinde oldukça esnek bir yaklaşım benimsenmektedir. Düzenlemelerin ayrıca fazla çalışma ücretleri üzerinde de oldukça olumsuz etkiler yarattığı söylenebilir.

Japonya'da da çalışma süreleri ile ilgili düzenlemelerde ele aldığımız dönemde önemli değişiklikler olmuştur. 1987'de Çalışma Standartları Yasasında bir değişiklik yapılarak haftalık çalışma süresinin 48 saatten 40 saate indirildiği bilinmektedir. Aynı yıl yapılan bir değişiklikle de 1 aylık bir dönem içinde haftalık 40 saatlik ortalama geçilmemek ve

bu konuda bir iş yönetim anlaşması yapılmış olması koşuluyla çalışma süreleri yasal sınırın üzerinde uygulanabilmesi kararlaştırılmıştır.⁶⁷² 1993 yılında yeni bir değişiklik hazırlanarak, bir yıllık dönem içinde haftalık 40 saatlik ortalama geçilmemek ve bu konuda işçilerin çoğunluğunu temsil eden bir sendika ya da işçi temsilcisi ile işveren arasında imzalanacak çalışma yönetimi anlaşması olması koşuluyla çalışma sürelerinin haftalık ve günlük yasal limitlerin üzerinde kararlaştırılmasına izin verilmiştir. Daha sonra yeni bir düzenleme yapılarak işçi ve işverenlerin 3 aydan daha uzun bir dönem için ve haftalık 48 saatten ve günlük 9 saatten fazla olmamak üzere çalışma sürelerinin bahsi geçen koşullar altında kararlaştırmalarına izin verilmiştir. 1999 yılında yapılan son düzenleme ile haftalık çalışma süresi için üst sınır 52 saate ve günlük çalışma süresi için üst sınır 10 saate çıkarılmıştır.⁶⁷³

1.4. İş Güvencesi ve İş Sözleşmesinin Sona Ermesi İle İlgili Gelişmeler

İş hukukunun içinde bulunduğumuz dönemde önemli tartışmalara, düzenlemelere ve uygulamalara konu olan bir boyutunu da iş güvencesi oluşturmaktadır. Yüksek işsizlik oranlarının, iş güvencesinin sorgulanmasında önemli bir rolü olduğu gözlenmektedir. İş güvencesi konusunda yaşanan gelişmelerle ilgili temel bir belirleyenin belirli süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaşması eğilimi olduğu söylenebilir. Zira bu tür sözleşmeler kararlaştırılan sürenin dolmasıyla sona ermekte olup iş güvencesi kapsamı dışında kalmaktadırlar. Bu çerçevede belirli süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaşmasının iş güvencesini aşındıran bir etki yarattığı açıktır. Öte yandan özellikle yeni istihdam yaratmak amacıyla iş güvencesi ile ilgili düzenlemelerin aşındırıldığı da gözlenmektedir. Bu yaklaşımın arka planın da işverenlerin iş güvencesi bulunmayan işçileri istihdam etme olasılıklarının daha yüksek olduğu şeklinde bir yaklaşım bulunmaktadır. İş güvencesi ile ilgili gelişmelerde dikkat çekici bir boyut da çalışma sürelerinin azaltılması, esnekleştirilmesi ve ücret indirimleri ile birlikte iş güvencesi sağlanması şeklinde toplu sözleşme hükümlerinin ortaya çıkmasıdır. Bu bağlamdaki örnekler iş güvencesi için iş hukukunun diğer işçiyi koruyucu düzenlemelerinden sınırlı da olsa vazgeçilmesi anlamını taşımakta olup özellikle işçi sendikalarının toplu pazarlık

⁶⁷² Morito ve Ouchi, **a.g.e.**, ss.318-319.

⁶⁷³ Morito, , **a.g.e.**, ss.101-102.

sürecindeki konumlarının zayıflaması ve korporatist devlet yapısının dönüşmeye başlamasıyla ortaya çıkmış görünmektedir.

Almanya’da 1985 yılında kabul edilen ve 1996 yılında değiştirilen “İstihdamı Artırma Yasasının (Beschäftigungsförderungsgesetz)”, 1951 tarihli “İşten Çıkarmaya Karşı Koruma Yasası (Kündigungsschutzgesetz)” ile sağlanan işten çıkarmaya karşı koruma önlemlerini sınırlandırdığı görülmektedir. Zira 1985 tarihli düzenlemede 5’ten az işçi çalıştıran iş yerlerinde İşten Çıkarmaya Karşı Koruma Yasasının uygulanmaması öngörülmüş ve 1996 yılında yapılan değişiklikle işçinin çalışma süresine göre belirlenen bir sistem uygulanmaya başlanmış ve ayrıca 10’dan az işçi çalıştıran işyerlerinde de İşten Çıkarmaya Karşı Koruma Yasası uygulanmaması öngörülmüştür.⁶⁷⁴ Yasanın arka planında neo-klasik yaklaşımın etkileri olduğu belirtilmektedir. Zira yasayı hazırlayan yaklaşım işten çıkarmaya karşı koruma önlemlerinin düzeyinin düşüklüğünün şirketlerin rekabet edebilirliğini ve verimliliğini artıracaklarını ve sonuç olarak da işgücü piyasalarının gelişeceğini ileri sürmektedir. Yasa önemli tatışmalara yol açmıştır. Yasanın yaklaşımına karşı çıkan değerlendirmeler, iş güvencesinin işçilerde iş motivasyon yarattığını ve böylece verimliliğin arttığını ileri sürmektedirler. Öte yandan uluslararası düzeyde karşılaştırmalı analizlerin işten çıkarmaya karşı koruma yasalarının düzeyi ile işgücü piyasalarının durumu arasında bir bağlantı bulunduğuna ilişkin veri sağlamadığı da ifade edilmektedir.⁶⁷⁵ 1998 yılında yapılan seçimlerle iktidara gelen Sosyal Demokrat Parti/Yeşiller koalisyon hükümetinin 19 Aralık 1998 tarihinde kabul ettiği “Sosyal Güvenliğin Düzeltilmesi ve İşçi Haklarının Güçlendirilmesi Yasası (Sozialversicherung und zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten)” ile iş güvencesi konusunda 1985 yılındaki duruma geri dönmüştür. Ayrıca 30 Mart 2000 tarihinde kabul edilen “İş Hukukunun Yeniden Organizasyonu Yasası (Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz)” ile de işten çıkarma durumunda yazılı bildirim yapılması, fesih anlaşması yapılması gibi düzenlemeler getirilmiştir.⁶⁷⁶ Son olarak İşten Çıkarmaya Karşı Koruma Yasasında yapılan bir değişiklikle, 1 Ocak 2004 tarihinden

⁶⁷⁴ Joost, **a.g.e.**, ss.61-62; Weiss ve Schmidt, 2003, **a.g.e.**, ss.229-230.

⁶⁷⁵ Zachert ve Radner, **a.g.e.**, s.137.

⁶⁷⁶ **Aynı**, s.138.

itibaren geçerli olmak üzere yasanın kapsamı 10'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi bulunan işçileri kapsayacak şekilde daraltılmıştır.⁶⁷⁷

İtalya'da 1970 tarihli İşçi Statüsü isimli düzenlemenin 18. maddesine göre iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın fesih edilmesi durumunda işçiye tazminat ödenmesi öngörülmüştür. 2001 yılında kurulan Berlusconi Hükümeti döneminde bu düzenlemenin kaldırılması veya değiştirilmesi ile ilgili çalışmalar başlatılmıştır. Konunun kamuoyunda şiddetli tartışmalara yol açması nedeniyle 2003 yılında referanduma götürülmesi kararlaştırılmıştır. Referanduma sunulan düzenleme bahsi geçen 18. Maddenin, 15'ten az işçi çalıştıran iş yerlerinde uygulanmamasını öngörmektedir. Ancak referanduma katılan insan sayısının azlığı nedeniyle referandumun geçersiz sayıldığı bildirilmektedir.⁶⁷⁸

Belçika'da 1994 yılında çıkarılan bir Yasa ile beyaz yakalı işçilerin yıllık gelirine göre iş sözleşmesinin feshi önellerini belirlenen bir düzenleme yapılmıştır. Düzenlemenin yüksek gelir grubuna giren beyaz yakalı işçiler için bir bildirim öneli öngörmemiş olması ve bu sürelerin iş sözleşmeleriyle kararlaştırılmasına izin vermiş olması dikkat çekmektedir. Düzenlemenin iş sözleşmesinin feshinde bildirim önellerini ciddi ölçüde esneklettiği ve bildirim öneli için ödenen ücretleri azalttığı ifade edilmektedir.⁶⁷⁹

İspanya'da da iş güvencesi ile ilgili önemli düzenlemeler yapılmıştır. İspanya'da konunun özellikle haklı bir gerekçeyle dayanmadan işveren tarafından işçinin işten çıkarılması durumunda ödenecek tazminatlar konusunda yoğunlaştığı görülmektedir. İspanya'da haklı bir nedene dayanmadan yapılan işten çıkarmalarda işe iade veya işçinin çalıştığı her bir yıl için 45 günlük ve en fazla 42 aylık ücreti tutarında bir tazminat ödenmesi öngörülmekteydi. Ancak 1997 yılında yapılan bir değişiklikle işçinin haklı bir neden olmaksızın işten çıkarılması durumunda çalıştığı her bir yıl için 33 günlük ve en fazla 24 aylık ücreti tutarında bir tazminat alması öngörülmüş ve tazminat tutarında ciddi bir indirime gidilmiştir.⁶⁸⁰

⁶⁷⁷ Wank, **a.g.e.**, s.62.

⁶⁷⁸ Sciarra, **The Evolution of Labour Law in Italy 1992-2002**, ss.382-383.

⁶⁷⁹ Engels C., 2000, **a.g.e.**, ss.17-19.

⁶⁸⁰ Garcia, **a.g.e.**, ss.369-370; Royo, **The Evolution of Labour Law in Spain 1992-2002**, ss.263-264.

Portekiz’de iş güvencesi 1975 tarihli bir düzenlemeye dayanmaktadır. Bu düzenlemenin iş sözleşmesinin sadece haklı nedenlerle sona erdirilmesini öngördüğü ve haklı nedenler için de oldukça sınırlı bir katalog sunduğu gözlenmektedir. Bu bağlamda örneğin işçinin teknolojik değişime adapte olamamasının ya da işverenin ekonomik, teknik ya da organizasyonel nedenlerle işleri azaltma isteklerinin haklı neden olarak değerlendirilmediği ifade edilmektedir. Portekiz’de 1989, 1991 ve 1996 yılında yapılan düzenlemelerle işverenlerin iş sözleşmesini sona erdirmeye dayanak olarak kullanabilecekleri sebepler katalogu oldukça genişletilmiştir. Buna göre örneğin ekonomik, teknik ya da organizasyonel nedenlerle iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin haklı bir neden olarak kabul edildiği bildirilmektedir.⁶⁸¹

Hollanda’da iş güvencesi ile ilgili önemli gelişmeler olduğu gözlenmektedir. Hollanda işten çıkarmanın zorunlu kamusal denetime tabi olduğu tek Avrupa Birliği üyesi ülkedir. Buna göre önemsiz istisnalar ihmal edilirse belirsiz süreli iş sözleşmeleri Hollanda’da sadece İş ve Gelir Organizasyonu Merkezinin izni ya da mahkeme kararıyla sona erdirilebilir.⁶⁸² 1980’li yıllar boyunca Hollanda iş güvencesi sisteminin iş fırsatlarının eşitsiz dağılımına sebep olduğu, diğer hiç bir ülkede bu düzeyde bir iş güvencesi sağlanmadığı şeklinde gerekçelerle oldukça sert bir şekilde eleştirildiği ve işverenlerin iş güvencesi sistemini aşmak için çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerine veya belirli süreli sözleşmelerine yönelmek ya da geçici iş ajanslarından işçi kiralamak gibi yöntemlere başvurdıkları ifade edilmektedir. İşçi sendikalarının başlangıçta esnek çalışma öngören ve iş güvencesini aşındıran uygulamalara şiddetle karşı çıkmışlardır. Ancak 1990’lardan sonra işçi sendikalarının esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasını durdurulamaz bir süreç olarak kabul ettikleri ve bu şekilde çalıştırılan işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesini amaçlamaya başladıkları gözlenmektedir.⁶⁸³ Bu çerçevede Hollanda iş güvencesi sisteminin reforme edilmesi gündeme gelmiştir. Ancak politik çekinceler nedeniyle sistemin ortadan kaldırılmasının mümkün olmadığı belirtilmektedir. Hollanda’da iş güvencesi sisteminin dönüşümü temel olarak atipik istihdam türlerinin yaygınlaştırılmasıyla gerçekleştirilmektedir. Bu bağlamda temel işçi sendikaları ve işveren sendikaları arasında 1996 yılında “İşin Tesisi

⁶⁸¹ Royo, *The Evolution of Labour Law in Portugal 1992-2002*, ss.468-469.

⁶⁸² Jacobs, *a.g.e.*, s.100.

⁶⁸³ Aynı, ss.97-98.

(Stichting van de Arbeid)” ismi verilen bir anlaşma imzalanmış ve 1998 yılında da Esneklik ve Güvenlik Yasası kabul edilmiştir. 1996 tarihli anlaşmanın da 1998 tarihli düzenlemenin de esnek iş sözleşmelerini teşvik ettiği ifade edilmektedir.⁶⁸⁴ Ayrıca işverenlerin işçileri işten çıkarma talepleri ile ilgili olarak İş ve Gelir Organizasyonu Merkezi tarafından gerçekleştirilen prosedürlerin kısaltılması için 1999 yılında bir kararname yayınlanmıştır.⁶⁸⁵ Son olarak 1 Ocak 1999 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanmak üzere, feshi bildirim önellerinin kısaltılması öngörülmüştür.⁶⁸⁶

Türkiye’de de iş güvencesi ile ilgili önemli gelişmelerin yaşandığı gözlenmektedir. Türkiye’de iş güvencesi ile ilgili ilk düzenleme⁶⁸⁷ kamuoyunda İş Güvencesi Kanunu olarak bilinen 4773 sayılı Kanundur.⁶⁸⁸ 4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İş Kanuna yeni hükümler eklenmiştir. 4773 sayılı Kanunun yasalaşmasından sonra özellikle işveren kesimin tepkileri üzerine oldukça ilginç gelişmeler ortaya çıkmıştır. Güven ve Aydın’ın anlatımıyla;

...15 Mart 2003’ün hemen öncesinde, Bilim Komisyonunca hazırlanan ve içerisinde iş güvencesi hükümlerinin de bulunduğu yeni İş Kanunu Tasarısı hızlı bir şekilde TBMM’nin gündemine alınmış ve görüşülmeye başlanmıştır. Görüşmeler olanca hızıyla devam eder ve yeni İş Kanunu kabul edilecekmiş gibi görünürken tam da 15 Mart günü iktidar partisine mensup milletvekillerinin verdiği bir “kanun teklifi” ile hem İş Kanunun kanunlaşması ve hem de 15 Mart 2003’de yürürlüğe girmiş olan İş Güvencesi Kanunun yürürlük tarihi 20 Haziran 2003 tarihine ertelenmesi teklif edilmiş ve teklif 16 Mart 2003 gece yapılan bir oturumla ve 4828 sayılı Kanunla kabul edilmiş; ancak bu kez Cumhurbaşkanı’nca 31.03.2003 tarihinde “böylesi bir erteleme sosyal devletin gerekleriyle bağdaşmadığı, iş hukukunun işçiyi koruyucu karakteriyle uyum sağlamadığı, devlete olan güveni zedeleyeceği, AB Müktesabatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Program’daki taahhütlere uymadığı” gibi gerekçelerle veto edilerek TBMM’ye iade edilmiştir.⁶⁸⁹

22.05.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanunu 14. Maddesi hariç olmak üzere yürürlükten kaldırılmıştır(4857 s. İş K. m.120). 4857 sayılı İş Kanunun da iş güvencesi konusunun 1475 sayılı İş Kanunu dönemindeki ilkeler korunmakla birlikte yeniden ele alındığı görülmektedir. Bu çerçevede 4857 İş Kanunu ile iş güvencesinin kapsamının daraltıldığı ve iş güvencesine aykırılık halinde ödenecek tazminatlarda indirim yapıldığı görülmektedir. Zira 4857 sayılı İş Kanununa göre; “Otuz veya daha

⁶⁸⁴ Aynı, ss.98-99.

⁶⁸⁵ Hollanda’da işten çıkarma ile ilgili prosedürlerin ortalama 6 hafta sürdüğü ve bahsi geçen kararname ile özellikle bu sürenin kısaltılmasının hedeflendiği belirtilmektedir. Aynı, s.102.

⁶⁸⁶ Aynı, s.108.

⁶⁸⁷ Güven ve Aydın, **a.g.e.**, s.117; Erkul ve Karaca, **a.g.e.**, s.152; Süzek **a.g.e.**, s.430.

⁶⁸⁸ Kabul Tarihi:09.08.2002; Resmi Gazetede Yayımlı Tarihi:15.08.2002, Sayı:24847; Yürürlük Tarihi:13.03.2003.

⁶⁸⁹ Güven ve Aydın, **a.g.e.**, ss.117-118.

fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili niteliğinde olmayan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır...(4857 s. İş K. m. 18, f.1)". 1475 sayılı Kanun döneminde on ve daha fazla işçi çalıştıran işyerinde uygulanan iş güvencesi hükümlerinin otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanmaya başlanmasının uygulamanın kapsamını önemli ölçüde daralttığı ve anayasanın ölçülülük ilkesine aykırı olduğu ileri sürülmektedir.⁶⁹⁰ Öte yandan 4857 sayılı İş Kanununa göre; "İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört ay en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur...(4857 s. İş K. m. 21, f.1)." 1475 sayılı İş Kanuna göre iş sözleşmesinin geçersiz sebeple fesih edilmesi ve durumun mahkeme kararıyla tespit edilmesine rağmen işçiyi işe başlatmayan işverenin ödemesi gereken tazminat miktarı işçinin en az 6 aylık ve en fazla 1 yıllık ücreti tutarındayken, 4857 sayılı İş Kanuna göre aynı durumda olan işçiye ödenecek tazminat miktarı işçinin en az 4 aylık ve en fazla 8 aylık ücreti tutarına indirilmiştir. Düzenlemenin tazminat miktarları yönünden bir gerileme oluşturduğu açıktır.

2. KOLLEKTİF İŞ HUKUKUNDA ORTAYA ÇIKAN GELİŞMELER

2.1. Sendikacılığın Gerilemesi

1970'lerden 2000'lere uzanan dönem içerisinde sınırlı istisnaları olmakla birlikte sendikalaşma oranlarında gerilemelerin ortaya çıktığı görülmektedir. Sendikalaşma oranlarında yaşanan gerilemenin nedenleriyle ilgili olarak ekonomide ve istihdam yapısında yaşanan dönüşüme, küreselleşmeye, keskin uluslararası rekabete, hizmetler sektörünün yükselişine, düşük büyüme oranlarına, uzun dönemli işsizlik oranlarının yüksekliğine, esnek istihdam tiplerinin artışına düşük enflasyon oranlarının sağlanması için uygulanan monetarist politikalara vurgu yapılmaktadır. Sendikacılık oranlarının gerilemesi ile ilgili olarak kadın ve genç işgücünün istihdam içinde artan payına karşın, bu kesimlerin sendikalar tarafından tarafından örgütlenememeleri de bir neden olarak

⁶⁹⁰ Çelik, a.g.e., s.193.

değerlendirilmektedir. Bahsi geçen kesimlerin atipik istihdamı bu bağlamda geleneksel sendikacılık anlayışının örgütlenme konusunda başarısız olmasına yol açıyor görünmektedir.⁶⁹¹

Sendikalaşma oranlarında yaşanan gelişmeler ülkeler düzeyinde değerlendirilebilir. Örneğin Almanya’da 1975 yılında %37 olan sendikalaşma oranı 1980’de %41 çıkmış ve 1985’de %39’a inmiş, 1990 yılında %33’e inmiş, 1995 yılında %30’a düşmüştür. Danimarka’da 1975 yılında %67 olan sendikalaşma oranı 1980’de %80’e ulaşmış, 1985 yılında %73’e gerilemiş 1990 yılında daha da gerileyerek %71’e inmiş daha sonra artarak 1995 yılında tarihindeki en yüksek oran olan %82’ye çıkmıştır. İsveç’te 1975’te %75 olan sendikalaşma oranı 1985 yılında tarihindeki en yüksek oran olan %92’ye ulaşmış ancak daha sonra 1990’da %82’ye gerilemiş ve 1995’te çok az artarak %83’e çıkmıştır. Finlandiya’da 1975 yılında %67 sendikalaşma oranı dalgalanmalara yaşanmasına karşın artarak 1995’de %81’e ulaşmıştır. Fransa’da 1975 yılında %23 olan sendikalaşma oranı düzenli bir şekilde gerileyerek 1980’de %17, 1985’te %15, 1990’da %10 ve 1995’de %9 olarak gerçekleşmiştir. İngiltere’de 1975 yılında %52 olan sendikalaşma oranı 1980’de artarak %55’e çıkmış daha sonra düzenli bir şekilde azalarak 1985’te %49, 1990’da %39 ve 1995’de %32 olarak gerçekleşmiştir. İtalya’da 1975’de %43 olan sendikalaşma oranı, 1980’de %54’e çıkmış daha sonra düzenli bir şekilde azalarak 1995 yılında %39’a düşmüştür.⁶⁹² ABD’de 1975’te sendikalı işçi sayısı 22.361.000 iken bu sayı 1990’da 16.740.000’e gerilemiştir, Japonya’da 1975’te 12.590.000 olan sendikalı işçi sayısı 1990’da küçük bir düşüşle 12.265.000’e düşmüştür.⁶⁹³ Türkiye’de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çalışma hayatı ile ilgili istatistikleri düzenli olarak yayınlamaya başladığı 1984’de %55,89 olan sendikalaşma oranı 1994’de bilinen en yüksek olan %69,31’e ulaşmış, 2003 Ocak

⁶⁹¹ Jelle Visser, “Union Membership Statistics in 24 Country,” **Monthly Labor Review**. Cilt no:129, Sayı no 1: 38-49, (January 2006), s.47; Hideyuki Morito, “Decentralizing Decentralized Industrial Relations?: the Role of Labor Unions and Employee Representatives in Japan,” **Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labor Unions and Employee** (Tokyo: The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2006), s.2; Ahmet Selamoğlu, “Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları” **AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri**, Ed.:Alpay Hekimler, (İstanbul: Beta Yayınları, 2004, ss.191-224) ss.200-202; Koray, M., 2005, **a.g.e.**, s.247.

⁶⁹² Koray, M., 2005, **a.g.e.**, s.146.

⁶⁹³ Chang ve Sorrentino; **a.g.e.**, s.48.

itibariyle %57,98'e gerilemiştir.⁶⁹⁴ Ancak Türkiye'de çalışma hayatı ile istatistiklerin güvenilir olmadığı ifade edilmektedir.⁶⁹⁵

Sendikacılığın gerilemesi, ekonomik ve siyasal dönüşüm dinamikleri tarafından belirlenmiş görünmektedir. Ancak sendikacılıkta yaşanan gerilemelerin henüz çok büyük boyutlara ulaşmadığı, özellikle İskandinav ülkelerinde yüksek sendikalaşma oranlarının korunduğu da belirtilmelidir.

Sendikacılıkta yaşanan olumsuz gelişmeler, sendikaları yeni arayışlara itmektedir. Bu çerçevede ortaya çıkan güçlü bir eğilim sendikaların birleşmeye başlamasıdır. Birleşmeler büyük ve ekonomik olanakları güçlü sendikaların küçük ve ekonomik olarak güçsüz sendikaları kendi bünyelerine katmaları şeklinde gerçekleşebildiği gibi, yeni sendikaların kurulması şeklinde de gerçekleşebilmektedir. Özellikle mali sıkıntıların sendikaları birleşmeye zorladığı ifade edilmektedir. Almanya, İngiltere, Avusturya, İsveç, Belçika, Finlandiya ve Norveç gibi ülkeler sendikalar arası birleşmelerin yoğun bir şekilde gözlemlendiği örnekler olmaktadır. Ancak *sendikaların kültür yapılarının, geleneklerinin, savundukları değerlerin ve yönetim anlayışlarının birbirinden farklı olmas, birleşen ya da yeni kurulan sendikaların örgütsel yapısının karmaşıklaşması, personel kadroları üzerinde yaşanan uzlaşmazlıklar* gibi faktörler birleşmelerin etkinliğini ve başarısını sınırlar görünmektedir. Bu çerçevede sendikalar arasındaki birleşmelerin sendikal harekete ivme kazandırmaktan uzak olduğu söylenebilir.⁶⁹⁶

2.2. Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları İle İlgili Gelişmeler

Sendikacılığa da yaşanan gelişmelere paralel bir şekilde toplu iş sözleşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları ile ilgili değişiklikler olduğu da gözlenmektedir. Bu bağlamda toplu iş sözleşmelerinde ademi merkezileşme (decentralization) eğiliminin güçlenmekte ve toplu pazarlık sürecine kamusal müdahaleler artmakta ve işçi kesimin pazarlık gücü

⁶⁹⁴T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Çalışma Hayatı İstatistikleri 2002**, (Ankara: T.C.ÇSGB Genel Yayın No:111,2003), s.113'den aktaran Banu Uçkan, "Türk Sendikacılığına Genel Bir bakış ve Sendikalar Arası Rekabet" **AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri**, Ed.:Alpay Hekimler, (İstanbul: Beta Yayınları, 2004, ss.239-285) s.244

⁶⁹⁵ **Aynı**, ss.242-243.

⁶⁹⁶ Sendikaların birleşme eğilimi ile ilgili bir değerlendirme için Bkz. Selamoğlu, **a.g.e.**, ss.217-219.

azalmaktadır. Yine sendikalaşmada yaşanan gerileme nedeniyle toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde işçi kesimin konumunun zayıfladığı söylenebilir.

Örneğin İsveç'te toplu iş sözleşmeleri geleneksel olarak ulusal düzeyde yapılmaktadır. Ancak 1981 yılından itibaren ücretlerle ilgili toplu sözleşmelerin ulusal düzeyde yapılmamaya başlandığı gözlenmektedir.⁶⁹⁷ Toplu sözleşme düzeni ile ilgili bir diğer önemli gelişmede 1990'lı yıllarda Sosyal Demokrat Hükümetin sosyal taraflar nezdinde ekonominin kötü durumu nedeniyle düşük bir ücret artışı yapılması konusunda girişimlerde bulunmasıdır. Bu girişimler sonucunda 1993 yılında sosyal taraflar arasında bir “dengeleme anlaşması” yapılmıştır.⁶⁹⁸ Ayrıca 1997 yılında Sosyal Demokrat Hükümet tarafından Ulusal Ekonomik Araştırmalar Enstitüsü arabuluculuk kurumu olarak atanmıştır.⁶⁹⁹ 2000 yılında çıkarılan bir yasa ile arabuluculuk kurumu yeniden düzenlenmiş, Ulusal Arabuluculuk Ofisi oluşturulmuştur. Ofis'in belirli koşullar altında, tarafların başvurusu aranmadan grev erteleme yetkisi bulunmaktadır.⁷⁰⁰ Danimarka'da 1980'lerden itibaren ücretlerle ilgili toplu sözleşmeler işletme düzeyinde yapılmaya başlamıştır.⁷⁰¹ Fillandiya'da da benzer eğilimlerin geliştiği ifade edilmektedir.⁷⁰²

Almanya'da toplu iş sözleşmelerinin geleneksel olarak işkolu düzeyinde yapıldığı bilinmektedir. İşkolu düzeyinde bağtlanan toplu iş sözleşmeleri ise genellikle oldukça merkezi işçi ve işveren sendikaları arasında yapılmaktadır. Ancak Almanya'da geleneksel toplu pazarlık sisteminin 1980'lerden itibaren dönüşmeye başladığı gözlenmektedir. Alman Toplu Sözleşme Yasasına göre toplu iş sözleşmeleri işçi sendikaları ile işveren sendikaları arasında imzalanabildiği gibi, işçi sendikası ile işveren arasında da imzalanabilmektedir. Almanya'da işçi sendikaları ile işverenler arasında işletme düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin sayısında bir artış ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Ayrıca Almanya'da işveren sendikalarının da önemli üye

⁶⁹⁷ Eklund, **a.g.e.**, s.128.

⁶⁹⁸ Anders Björklund, “Going Different Ways: Labour Market Policy in Denmark and Sweden” **Why Deregulate Labour Market**. Ed.: Gosta Esping-Andersen ve Marino Regini (New York: Oxford University Press, 2003), s.158.

⁶⁹⁹ **Aynı**, s.159.

⁷⁰⁰ Bruun ve Malmberg, **a.g.e.**, s.104.

⁷⁰¹ **Aynı**, s.74.

⁷⁰² **Aynı**, s.85.

kayıplarına uğradıkları gözlenmektedir.⁷⁰³ Ancak Almanya’da toplu sözleşme sisteminde ademi merkezileşme eğilimi güçlendiren asıl gelişme, işyeri konseyleri ile işverenler arasında imzalanan işyeri sözleşmelerinin kapsamında ve sayısında yaşanan artıştır. İşçi sendikalarından farklı olarak işyeri konseylerinin grev çağrısında bulunma hakları olmadığı gibi, faaliyetleri işverenin işbirliği yapma konusundaki yaklaşımına göre şekillenmektedir. Aslında Almanya’da işyeri konseylerinin, toplu iş sözleşmesinin konusunu oluşturan ücretlerle ya da istihdam koşulları ile ilgili sözleşmeler yapması yasaktır. Ancak toplu iş sözleşmeleriyle işyeri konseylerine ve işverenlere işyeri sözleşmeleri ile toplu iş sözleşmeleri hükümlerinin değiştirme hakkı verebilmektedir. Özellikle işsizlik baskısı nedeniyle, işyeri sözleşmelerinin hukuken geçerli olmamasına rağmen toplu sözleşmelerin konusunu oluşturan konularda hükümler içermeye başladıkları ve fiilen bu sözleşmelerin uygulandığı görülmektedir.⁷⁰⁴ Weiss ve Schmidt’in anlatımıyla;

İşverenlerin işyerlerinin korunması için maliyetleri düşürme talepleriyle karşı karşıya kalan işyeri konseyleri, gittikçe daha çok sayıda, toplu sözleşmelerde belirlenmiş asgari standartları göz ardı eden işyeri sözleşmeleri bağtıyorlar. Belli bir süre, işçi sayısında fazlalık gerekçesi veya ekonomik nedenlerle işten çıkarmalar olmaması garantisi karşılığında, toplu sözleşmelerde tespit edilmiş olanlardan daha düşük istihdam koşullarına razı oluyorlar. Bu sözleşmelerin herhangi bir geçerlilikleri yok. Ama davacı olan da yok: İşlerini böylelikle koruyabileceklerini düşünen işçiler buna razı oluyorlar ve işverenle işyeri konseyleri de üzerinde mutabık kaldıkları bu çözümü elbette destekliyorlar. İşçi sendikaları çoğu durumda bu işyeri sözleşmelerine karşı dava açmaya cesaret edemiyorlar, bu durumda üyelerini kaybetme riskini göze alamıyorlar.⁷⁰⁵

Almanya’da bahsi geçen gelişmelerle birlikte, toplu iş sözleşmelerinin ademi merkezileşme eğiliminin güçlendiği ve esnekleştiği ifade edilmektedir. Ayrıca sendikacılıkta gerileme, toplu sözleşme sisteminin karmaşıklaşması ve grev uygulamalarında azalma bu sürecin diğer sonuçları olmaktadır.⁷⁰⁶

İtalya’da 1993 yılında devlet, işçi sendikaları ve işveren sendikaları arasında toplu sözleşmelerin koordinasyonun sağlanması için bir anlaşma imzalandığı, ifade edilmektedir. Anlaşmanın toplu iş sözleşmelerini merkezileştirdiği açıktır. Ancak bununla birlikte anlaşmanın enflasyonla mücadele kapsamında ücret artışlarının devlet, işçi ve işveren kesimlerin birlikte katılımıyla belirlenmesini ve gözden geçirilebilmesine

⁷⁰³ Bernd Waas, “Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labor Unions and Employee Representatives in Germany,” **Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labor Unions and Employee** (Tokyo: The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2006), s.30.

⁷⁰⁴ Weiss ve Schmidt, 2003, **a.g.e.**, s.222; Waas, **a.g.e.**, s.25.

⁷⁰⁵ Weiss ve Schmidt, 2003, **a.g.e.**, ss.222-223.

⁷⁰⁶ **Aynı**, ss.223-224.

imkan tanıdığı gözlenmektedir.⁷⁰⁷ Bu anlaşmanın toplu sözleşmelere kamusal müdahale imkanlarını artırdığı söylenebilir.

Fransa’da 2004 yılında yapılan bir düzenleme ile işletme düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin daha üst düzeyde imzalanan (örneğin işkolu düzeyinde) toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümler taşıyabilmesi öngörülmüştür. Düzenlemeden önce işletme düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin, işkolu düzeyinde imzalanan iş sözleşmelerinden farklı olabilmesinin ancak üst düzeyde imzalanan toplu iş sözleşmesinde bu yönde hüküm olması ile mümkün olduğu belirtilmektedir. Bu çerçevede 2004 düzenlemesinin toplu iş ilişkilerinde ademi merkezileşmeyi teşvik eden bir *devrim* olduğu ifade edilmektedir.⁷⁰⁸

İspanya’da 1994 yılında yapılan bir düzenleme ile ulusal düzeyde yapılmış toplu iş sözleşmelerinde kararlaştırılan ücretlerin ekonomik kriz durumunda toplu sözleşme yürürlükte olsa bile uygulanmayacağı öngörülmüştür. Bu düzenleme “ücretten kaçınma hükmü” olarak isimlendirilmektedir.⁷⁰⁹ Düzenlemenin ulusal düzeyde aktedilmiş ücretlerle ilgili toplu iş sözleşmelerini geçersizleştirme potansiyeli taşıdığı açıktır.

Japonya’da ise 1970’li yıllardan sonra ekonominin düşük bir büyüme içine girmesi üzerine toplu sözleşmelerle çalışma koşullarının ağırlaştırıldığı ifade edilmektedir.⁷¹⁰ Japonya’da ayrıca çalışma sürelerinin belirlenmesi ile ilgili yetkileri de bulunan iş yönetim komitelerinin gelişmeye başladığı ve bu komitelerin yaptığı işyeri anlaşmalarının çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından, toplu iş sözleşmeleri kadar önem taşımaya başladığı ifade edilmektedir.⁷¹¹

Türkiye’de de toplu iş sözleşmelerinin ademi merkezileştirilmesini öngören önemli bir düzenleme yapılmıştır. Türkiye’de 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt

⁷⁰⁷ Maurizio del Conte, “Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labor Unions and Employee Representatives,” **Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labor Unions and Employee** (Tokyo: The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2006), ss.62-63; Tiraboschi, **a.g.e.**, s.91; Treu, **a.g.e.**, s.180; Sciarra, **The Evolution of Labour Law in Italy 1992-2002**, s.381.

⁷⁰⁸ Julien Moriet, “Collective Relation in France: A Multi-layered System in Mutation,” **Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labor Unions and Employee** (Tokyo: The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2006), s.47.

⁷⁰⁹ Garcia, **a.g.e.**, s.373.

⁷¹⁰ Araki, **a.g.e.**, ss.10-11.

⁷¹¹ Morito, H., 2006, **a.g.e.**, s.11.

Kanun da toplu iş sözleşmelerinin iş kolu düzeyinde de yapılabilmesi öngörülmekteyken, bu Kanunu yürürlükten kaldıran 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu⁷¹² ile toplu iş sözleşmelerinin sadece işyeri veya işletme düzeyinde yapılabilmesine imkan tanınmıştır.⁷¹³

Türkiye’de ayrıca toplu iş uyuşmazlıklarında grev ve lokavt uygulamaları ile de ilgili önemli gelişmeler yaşanmıştır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Kanunu ile Bakanlar Kuruluna, genel sağlık veya milli güvenlik nedeniyle uygulanmakta olan grev ve lokavt uygulamalarını 60 gün süreyle erteleme yetkisi verilmiştir. Tarafların erteleme süresinin sona erdiği tarihte anlaşamamış ya da uyuşmazlığı özel hakeme götürmemiş olmaları durumunda, Yüksek Hakem Kuruluna başvurulması zorunludur.⁷¹⁴

2.3. Yönetime Katılma İle İlgili Gelişmeler

1970’lerden sonra ortaya çıkan ekonomik, siyasal ve hukuksal gelişmelerin belirleyiciliğinde iş hukukunda yaşanan dönüşümün bir başka alanını da yönetime katılma ilgili düzenleme ve uygulamalar oluşturmaktadır. Bu çerçevede bahsi geçen dönemde yönetime katılma ilgili organların geliştiği ve daha önceden toplu pazarlık süreçlerinin konusunu oluşturan çalışma ilişkilerinin belirlenmesinde önemli roller üstlendikleri görülmektedir. Yönetime katılma organlarının artan rolü, işletmelerin ekonomik maliyetlerinin azaltılması ve rekabet yeteneklerinin artırılması, çalışma koşullarının esnekleştirilmesi gibi açılardan önem taşımaktadır. Bunlarla birlikte yönetime katılma organlarının gelişimi, sendikacılıktaki gerileme ve toplu pazarlık süreçlerinden işçi kesiminin konumunun zayıflaması şeklinde ifade edilebilecek faktörlerle birlikte değerlendirildiğinde iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarını aşındıran bir nitelik taşıdığı söylenebilir.

Daha öncede değildiği üzere Almanya’da işyeri konseylerinin işverenlerle imzaladığı işyeri sözleşmeleri gayri hukuki olmasına rağmen toplu iş sözleşmelerinin belirlediği asgari çalışma koşullarının altında hükümler içerebilmekte ve yaygın bir şekilde uygulanabilmektedir. Bu tip işyeri anlaşmalarının ilk örneklerinden birini Burda isimli

⁷¹² Kabul Tarihi:05.05.1983; Resmi Gazetede Yayımlı Tarihi:07.05.1983, Sayı:18040.

⁷¹³ Çelik, **a.g.e.**, s.476; Tuncay, **a.g.e.**, ss.135-136.

⁷¹⁴ Çelik, **a.g.e.**, ss.622-623; Tuncay, **a.g.e.**, ss.253-256.

şirkette 1996 yılında imzalanan bir anlaşma oluşturmaktadır. Anlaşmaya göre haftalık çalışma süresi, 35 saatten 39 saate çıkarılmış, ilk 2 saat fazla çalışma için ücret ödenmemesi ve sonraki 2 saat için fazla çalışma için öngörülen artırım olmadan normal ücret ödenmesi, gece çalışmaları, fazla çalışmalar, Pazar günü çalışmaları ve tatilde çalışma için ekstra ödemelerin azaltılması ve bunlara karşılık 31 Aralık 2000 tarihine kadar hiçbir işçinin işine son verilmemesi kararlaştırılmıştır.⁷¹⁵ Almanya’da ayrıca işyeri konseylerinin faaliyetlerini sınırlandıran istisnai bir düzenleme de yapılmıştır. Almanya’da 20 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde işgücü açısından önemli dezavantajlara neden olan ekonomik kararların alınması durumunda, işçilerin uğrayacağı zararların telafi edilmesi veya azaltılması için işyeri konseylerinin işyeri sözleşmesi yapılmasını talep etme hakkı vardır. Bu tip işyeri sözleşmeleri *sosyal plan* olarak isimlendirilmektedir. 1985 yılında çıkarılan İstihdamı Artırma Yasasına göre işletmelerin kurulduğu ilk dört yıl için işyeri konseylerinin sosyal plan talep etme hakları kaldırılmıştır.⁷¹⁶ Bu düzenlemenin sosyal plan hazırlanması ile doğacak yükümlülüklerden kaçınmak için işverenlerin, sosyal planın kapsamında bulunan işçilerin çalıştıkları işyerlerini, üstelik bahsi geçen işçilerin oldukça zararına olacak şekilde yeni kurulan şirketlere devredilmesini teşvik ettiği belirtilmektedir.⁷¹⁷

Japonya’da İş Standartları Yasası’nda 1998 yılında yapılan bir değişiklik ile 1 Nisan 2000 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere iş yönetim komiteleri kurulmuştur. Bu komiteler çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ile ilgili anlaşmalar yapma hakkına sahiptir.⁷¹⁸ 2003 yılında yapılan bir düzenleme ile iş yönetim komitelerinin kararlarını 4/5 çoğunlukla almaları öngörülmüştür. Eski düzenlemede kararların oybirliği ile alındığı ve bu durumun komitelerin karar alma süreçlerinin etkinliğini sınırlar bir nitelik taşıdığı gözlenmektedir. İş yönetim komitelerinin yaygınlaşmaya başladığı ifade edilmektedir.⁷¹⁹ İş yönetim komitelerinin, zaten oldukça ademi merkezi olan Japon çalışma ilişkileri sisteminde, işçi sendikalarının yerini alabileceği ileri sürülmektedir.⁷²⁰

⁷¹⁵ Wass, **a.g.e.**, s.28.

⁷¹⁶ Weiss ve Schmidt, 2003, **a.g.e.**, s.224.

⁷¹⁷ Aynı, ss.224-225.

⁷¹⁸ Morito ve Ouchi, **a.g.e.**, s.321.

⁷¹⁹ Araki, **a.g.e.**, s.17.

⁷²⁰ Morito, H., 2006, **a.g.e.**, ss.11-12.

Türkiye’de ele alınan diğer ülkelerden farklı olarak işçilerin yönetime katılması ile ilgili mekanizmalar ve düzenlemeler oldukça sınırlı bir nitelik taşımaktadır. Ancak 1992 yılında imzalanan ILO’nun 144 sayılı Üçlü Danışma Sözleşmesine dayalı olarak Ekonomik ve Sosyal Konsey⁷²¹ kurulmuştur. Ancak Ekonomik ve Sosyal Konsey’in etkin bir şekilde işlemediği ifade edilmektedir.⁷²²

⁷²¹ Kabul Tarihi:11.04.2001; Resmi Gazetede Yayım Tarihi21.04.2001:, Sayı:24380.

⁷²² Güven E. ve Aydın U., 2004, **a.g.e.**, ss.,22-23; Koray M., 2005, **a.g.e.**, ss.401-403.

SONUÇ

Batı Avrupa’da çalışma ilişkilerinin devletler tarafından ele alınışı, Merkantilizmle başlamaktadır. Bu dönemde devletlerin çalışma ilişkilerine müdahaleleri, işçi kesimin oldukça aleyhine olacak bir şekilde gerçekleşmiştir. Çalışmayı bir yükümlülük olarak tanımlayan, asgari çalışma sürelerini ve azami ücretleri belirleyen ve işçi kesiminin birleşmesini sert bir şekilde yasaklayan bu müdahaleler, o dönemdeki ekonomik konjonktürün ihtiyaçları çerçevesinde şekillenmiş görünmektedir.

Sanayi Devriminin ortaya çıkışı devletlerin çalışma ilişkilerine müdahalelerine ilişkin yaklaşımı değiştirmiş, ancak dönemin egemen ekonomik yaklaşımı olan klasik liberal ekonomik düşüncenin “bırakınız yapsınlar” anlayışı çalışma koşullarının bahsi geçen manzarasının değişmemesine sebep olmuştur. Zira Fransız Devrimiyle de güçlü bir şekilde ifadesini bulmuş olan hukuki eşitlik ve sözleşme serbestisi ilkeleri, geçinmek için emeğini satmaktan başka bir imkanı bulunmayan geniş bir kitlenin, işveren kesim tarafından getirilen çalışma koşullarını kabul etmek zorunda kalması sonucunu doğurmuştur. Dönemin rekabet koşullarının yarattığı maliyet baskısı, çalışma sürelerinin uzatılması, ücretlerin düşürülmesi, daha düşük ücretlerle çalışmaya razı olan çocuk ve kadınların istihdam edilmesine yol açmıştır. Bu durumun insani ve toplumsal faturası oldukça ağır olmuş, Sanayi Devriminin yaşandığı ülkelerde yaygın bir sefalet durumu ortaya çıkmıştır. Ayrıca sefalet koşulları işçi ayaklanmalarının da meydana gelmesine sebebiyet vermiştir.

Tüm bu gelişmeler sonucunda devletlerin çalışma ilişkilerine müdahale etmeye başladıkları gözlenmektedir. Bu müdahaleler iş hukukunu ortaya çıkarmıştır. İlk düzenlemelerin çocukları ve kadınları korumayı hedeflediği ve özellikle de çalışma sürelerini sınırlandığı görülmektedir. Ancak ilk düzenlemelerin çok dar kapsamlı uygulamalar öngördükleri de eklenmelidir. Ayrıca ilk düzenlemeler pek çok uygulanma sorunu yaşamışlardır. Bu sorunların giderilmesi için oldukça ağır bir gelişim seyri içinde de olsa iş teftiş mekanizmaları oluşturulmuştur. İlk düzenlemelerin gelişimlerinde dikkati çeken bir durumda oldukça karmaşık bir mevzuat birikimi yaratmış olmalarıdır. Bu durumun ortaya çıkarabileceği uygulama sorunlarına karşı kodifikasyonlara gidildiği görülmektedir.

İlk iş hukuku düzenlemeleri ile birlikte dikkati çeken bir gelişme de iş hukukunun kolektif bir düzey kazanmasıdır. İşçilerin birleşmelerine karşı yasakların kaldırılması ve sendikaların oluşmaya başlaması bu düzeyin oluşmasını sağlamıştır. İş hukukunun gelişimi bağlamında ele alınabilecek bir diğer gelişme ise iş hukukunun uluslararası bir boyut kazanmasıdır. Diğer faktörlerin yanı sıra, iş hukuku düzenlemelerinin yaratacağı maliyet eşitsizliğinin uluslararası ölçekte ele alınması bu bağlamdaki gelişmeleri belirlemiş görünmektedir.

1929 Ekonomik Krizinin ortaya çıkışı ve krize karşı geliştirilen önlemler iş hukukunun gelişiminde yeni bir evre oluşturmuş görünmektedir. Zira krizle birlikte liberal ekonomik politikalar ciddi bir şekilde sorgulanmaya başlanmıştır. Bu sorgulamaların arka planında ortaya çıkan muazzam üretimin, kitlelerin düşük tüketim imkanlarıyla emilememesinin büyük payı bulunmaktadır. Kitlelerin satın alma gücünü artıracak önlemler bu çerçevede gündeme gelmiştir. Bu yaklaşım değişikliği beraberinde ücret artışlarının, iş güvencesinin, toplu pazarlığın ve dolayısıyla sendikacılığın teşvik edildiği yansımalar yaratmıştır. Fordizmin yaygınlaşması ve ekonomik istikrarın sağlanması için Keynesyen ekonomi politikalarına geçilmesi bu çerçevede büyük önem taşımıştır. Keynesyen ekonomi politikalarının özellikle kitlelerin alım gücünü yükseltmeyi öngören yaklaşımı, dolaylı olarak sendikacılığın ve toplu pazarlık sistemlerinin genişlemesine yol açmıştır. Bu çerçevede 2. Dünya Savaşının sona erişinden 1970'lere uzanan dönemde iş hukukunun kolektif düzeyinin genişlediği görülmektedir. Ekonomide yaşanan genişleme ve siyasal uzlaşma bu durumun koşullarını sağlamış görünmektedir.

1970'li yıllarda yaşanmaya başlanan ekonomik kriz, pek çok yapısal değişikliği beraberinde getirmiştir. Kriz, neoliberal ekonomik yaklaşımların itibar kazanmasına ve esnek üretim organizasyonlarının gelişmesine yol açmıştır. Dönemin yüksek işsizlik oranları da dikkati çeken bir gelişme olmuştur. Küreselleşmeyle birlikte artan uluslararası rekabet ekonominin dönüşümünü tetikleyen diğer bir basınç odağını oluşturmuştur. Ayrıca siyasi düşüncede piyasa önceliklerini dikkate alan yaklaşımların geliştiği görülmektedir.

Belirttiğimiz tarihsel süreçle birlikte değerlendirildiğinde iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarını belirleyen dört temel dinamikten bahsedilebilir. Bu dinamikler ekonomik, teknolojik, siyasal ve hukuksal dinamiklerdir.

Ekonomik dinamikler ile iş hukuku arasındaki ilişki ekonomik konjüktürün durumuna göre belirlenmektedir. Bu bakımdan ekonominin genişlediği dönemler iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının da genişlediği evrelere ve ekonominin daraldığı evreler iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının da daraldığı evrelere karşılık gelmektedir. Teknolojik gelişmelerinde iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının belirlenmesinde önemli etkileri bulunmaktadır.

Öte yandan siyasal dinamikler ile de iş hukukunun toplumsal fonksiyonları arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Genel oy hakkının kabul edilmesi, kitle partilerinin kurulması, işçi partilerinin, sosyal demokrat ya da sosyalist partilerin siyasal sistemin önemli birer aktörüne dönüşmeleri iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarını genişleten bir etki yaratmıştır. Sosyalist Bloğun varlığının da uluslararası düzeyde yarattığı siyasi rekabetle iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarını genişleten bir etki yarattığı söylenebilir. Ancak siyasal kültürde 1960'ların sonunda ortaya çıkan değişim dinamikleri, 1970'lerde ortaya çıkan krize karşı geliştirilen politikaların başarısızlığı, sosyalist sistemin çöküşü gibi faktörler, piyasanın önceliklerini temel alan bir siyasal uzlaşının oluşmasına ve bu durumda iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarını sınırlayan bir siyasal atmosferin oluşmasına yol açmış görünmektedir.

İş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının belirlenmesinde, iş hukukunu oluşturan kuralları belirleyen karar alma düzeyleri ve süreçleri de hukuksal dinamikler olarak değerlendirilebilir. Birbiriyle ilişkili olmak üzere karar alma düzeylerinin merkeziliği ya da ademi merkeziliği ile işçi kesimin karar alma süreçlerine katılım imkanı iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının boyutlarını ve etkinliğini belirlemektedir. 2. Dünya Savaşının sona ermesinden 1980'lere uzanan dönemde merkezi bir düzeyin ve işçi kesiminin karar alma süreçlerine etkin bir katılımının bulunduğu ve bu dönemde iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarının genişlediği gözlenmektedir. 1980'lerde başlayan ve hızla güçlenen karar alma düzeylerindeki ademi merkezileşme eğilimi işçi kesimin karar alma süreçlerine etkin bir şekilde katılımını sınırlandırmakta ve iş hukukunun

toplumsal fonksiyonlarında bir aşınma meydana getirmektedir. Ekonomik, teknolojik, siyasal ve hukuksal dinamiklerin bileşkesinin iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarını belirlediği söylenebilir.

İş hukukunun klasik anlamda üç temel toplumsal fonksiyonundan bahsedilebilir. Bu fonksiyonlar toplumsal düzenin korunması, işçinin korunması ve çalışma barışının sağlanmasıdır. Sanayi Devriminden itibaren işçi kesimin toplumun büyük bir çoğunluğunu oluşturmaya başlaması, bu kesimin yaşadığı sorunlara toplumsal bir nitelik kazandırmıştır. İşçi kesimin insan haysiyetine uygun olmayan çalışma ve geçinme koşullarına maruz bırakılması, var olan toplumsal düzen için önemli gerilimler üretmiştir. Ayaklanmalar, ahlaki yozlaşma, kitlesel sağlık sorunları bu gerilimlerin farklı çeşitlerini oluşturmaktadır. İş hukukunun toplumsal düzeni koruma fonksiyonu bu gerilimleri hafifletmekte ve toplumsal düzenin işleyişine istikrar kazandırmaktadır. İşçiyi korumanın klasik anlamda iş hukukunun temel amacı olduğu açıktır. İşçi ve işveren arasındaki ekonomik eşitsizlik ile işçinin işverene bağımlılığının yaratabileceği olumsuz sonuçlar bu korumanın gerekçesini oluşturmaktadır. Klasik anlamda tüm iş hukuku düzenlemeleri işçinin korunması amacına yöneliktir. İşçinin korunmasına ilişkin amacın biçimlenmesinde işçi kesimin mücadelelerinin de önemli bir belirleyen olduğu söylenebilir. Klasik anlamda iş hukukunun önemli bir toplumsal fonksiyonu da çalışma barışının sağlanmasıdır. Çalışma ilişkilerinin toplumsal boyutu dikkate alındığında çalışma barışının sağlanmasının toplumsal düzenin korunmasıyla da yakından ilişkili olduğu açıktır. Klasik anlamda çalışma barışının sağlanması fonksiyonu, iş uyuşmazlıklarının çözülmesinde işçinin korunmasını öngören kuralların ve mekanizmaların oluşturulması nedeniyle işçinin korunması fonksiyonuyla da yakından ilgilidir.

1970'lerden sonra ortaya çıkan ekonomik, teknolojik, siyasal ve hukuksal gelişmeler 1980'lerde iş hukukunda yeni eğilimlerin ortaya çıkmasına ve 1990'larda bu eğilimlerin oldukça güçlenmesine yol açmıştır. Bu eğilimler esnekleşme, iş yaratma ve yönetime katılma olarak değerlendirilebilir.

İş hukuku kurallarının esnekleştirilmesinin ekonomik kriz, küreselleşmenin etkisiyle artan uluslararası rekabet nedeniyle maliyetleri azaltma ve rekabet üstünlüğü elde etme,

gelişen teknoloji uygulamalarına adaptasyon gibi nedenleri bulunmaktadır. İstihdam türlerinin esnekleştirilmesi, ücretlerin esnekleştirilmesi, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, iş güvencesi ile ilgili kuralların esnekleştirilmesi bu çerçevede öne çıkan esnekleşme alanları olmaktadır. Esnekleşmenin işletmeleri önemli maliyet kalemlerinden kurtardığı ve piyasada daha başarılı olmalarını sağladığı açıktır. Ancak esnekleşme iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarını da ciddi bir şekilde aşındırmaktadır.

İş hukukunda ortaya çıkan bir diğer eğilim iş yaratmadır. Yüksek işsizlik oranlarının iş hukuku düzenlemelerinin katılığından kaynaklandığına ilişkin iddialar bu eğilim ile ilgili temel dayanağı oluşturmaktadır. Ayrıca iş hukuku kurallarının sağladığı koruma düzeyinin yüksekliğinden ve bu korumadan yararlanan ve yararlanamayan işçiler arasındaki farklılıklar da iş yaratma eğilimi ile ilgili bir diğer dayanağı oluşturmaktadır. Ancak iş hukuku düzenlemeleri ile işsizlik oranları arasında doğrusal ilişkiye dair ampirik kanıtlar bulunmamaktadır. Bu çerçevede iş hukukunun daha iyi bir istihdam performansı sağlamak şeklinde tanımlanabilecek yeni bir fonksiyon geliştirmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Ayrıca esnek güvence olarak isimlendirilen ve esnek çalışma koşulları altındaki işçileri korumayı amaçlayan yeni bir koruma biçiminin de tartışılmaya başlandığı görülmektedir. Bütün bunlarla birlikte iş yaratma eğiliminin de iş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarını aşındıran bir nitelik taşıdığı gözlenmektedir.

İşçilerin yönetime katılması iş hukukunda özellikle 2. Dünya Savaşından sonra önem kazanmış bir konudur. Ancak güncel dönemde yönetime katılma uygulamaları toplu pazarlık düzeni yerine ikame edilmekte ve işletmenin karlılığının artırılması bu tür uygulamalarının temel amacını oluşturmaktadır. Yönetime katılma eğilimi ile ilgili gelişmelerin de iş hukukunun toplumsal fonksiyonlarını aşındıran bir nitelik kazandığı söylenebilir.

İş hukukunun klasik toplumsal fonksiyonlarında ortaya çıkan dönüşümün çalışma ilişkilerinin düzenlenişine etkileri olmuştur. Bu çerçevede hem bireysel iş hukuku bağlamında ve hem de kolektif iş hukuku bağlamında önemli sonuçlar ortaya çıktığı gözlenmektedir. İş hukukunda geleneksel olarak iş sözleşmelerinin belirsiz süreli

yapıldığı bilinmektedir. Ancak esnekleşme ve iş yaratma eğilimleri bu geleneğin sorgulanmasına yol açmıştır. Belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili sınırlandırmaların kaldırılması bu tip sözleşmeleri teşvik etmektedir. Benzeri bir durum kısmi süreli iş sözleşmeleri ile de içinde söz konusudur. Belirli süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinin sayısında önemli artışlar olduğu iddia edilmektedir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin iş güvencesi ile ilgili ve kısmi süreli iş sözleşmelerinin ücretlerle ilgili olumsuz sonuçlar doğurduğu gözlenmektedir. Çalışma süreleri ile ilgili iş hukuku kurallarının geleneksel olarak belirli standartlar yarattığı ve çalışma sürelerinin kısılmasının bir eğilim olduğu açıktır. Esnekleşme eğilimi bu standartizasyonu ve kısılma eğilimini bozmaya başlamıştır. Güncel dönemde çalışma sürelerinin fazlasıyla kısaltılabilmesine ya da uzatılabilmesine olanak tanıyan fiili durumlar veya hukuki düzenlemeler ortaya çıkmıştır. Ücretler ile ilgili düzenlemelerde de esnekleşmenin izleri görülmektedir. Çalışma sürelerindeki esnekleşmeyle de bağlantılı olarak ücretlerin esnekleştiği söylenebilir. Bu durumdan fazla çalışma ücretleri ciddi şekilde etkilenmiştir. Ücretlerle ilgili gelişmelerde ayrıca iş yaratma eğiliminin de etkileri bulunmaktadır. Sosyal ücretlerin azaltılması ve ücret sübvansiyonları bu bağlamda öne çıkmaktadır. Son olarak iş güvencesi ile ilgili iş hukuku kurallarının kapsamının daraltıldığı, iş sözleşmelerinin işveren tarafından haklı ya da geçerli sebeplerle feshine ilişkin katalogların genişletildiği, iş güvencesi kapsamında değerlendirilen tazminatların azaltıldığı görülmektedir. Bireysel iş hukukunun herhangi bir alanında yapılan bir düzenlemenin ya da ortaya çıkan fiili bir durumun bireysel iş hukukunun hemen tüm alanlarında sonuçlar doğurduğu düşünüldüğünde güncel dönem gelişmelerinin çok ağır bir gerileme yarattığı söylenebilir. Kolektif iş hukukunda ortaya çıkan en önemli gelişmenin sendikacılıkta yaşanan gerilemedir. Bu gerileme kolektif iş hukukunun diğer alanlarında da önemli gerilemeler ortaya çıkarmıştır. İşçi kesimin toplu pazarlık sürecinde konumu zayıflamış, toplu pazarlığa ve toplu iş uyuşmazlıklarına kamusal müdahaleler artmıştır. Ayrıca toplu pazarlık sistemlerindeki ademi merkezileşme bahsi geçen gerilemeleri şiddetlendirmiştir. Son olarak yönetime katılma uygulamalarının gelişimi, kolektif iş hukukunun geleneksel yapısını değiştirmeye aday görünmektedir.

İş hukukunun güncel döneme adapte olabilmesi için yeni kurallar ve uygulamalar geliştirilmeye çalışılmaktadır. Bu çerçevede iş hukukunun geleneksel ilkelerinin, yaklaşımının radikal bir şekilde dönüştüğü söylenebilir. Bu çalışmanın vardığı sonuç iş

hukukunda ortaya çıkan yeni eğilimlerin iş hukukunun geleneksel toplumsal fonksiyonlarını aşındıran ve sınırlandıran bir nitelik kazandığıdır. İş hukukunun geleneksel toplumsal fonksiyonlarındaki aşınmanın, toplumsal gerilimler ve çatışma dinamikleri üretmeye başladığı ve bu gelişmenin insani ve toplumsal faturasının oldukça ağır olacağı öngörülebilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- ADALI, Coşkun. **Günümüz Kapitalizmi ve Devleti Üzerine**. İstanbul: Sarmal Yayınevi, 1997.
- AKTAY, Nizamettin. **Avrupa Birliği Toplu İş Hukuku**. Ankara: Kamu İş Eğitim Yayını, 1997.
- ALTAN, Ömer Zühtü. **Sosyal Politika**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2004.
- BALMUMCULAR, Sedat Bahattin. **Korporasyon Sistemi**. İstanbul: Sermet Matbaası, 1959.
- BEAUD, Michel. **Kapitalizmin Tarihi**. Çev.: Fikret Başkaya. Ankara: Dost Kitapevi Yayınları, 2003.
- BİÇERLİ, M. Kemal. **Çalışma Ekonomisi**. Üçüncü basım. İstanbul: Beta Yayınları, 2005.
- BIRNIE, Arthur. **An Economic History of Europe 1760-1939**. London: University Paperback.
- BRIZON, Pierre. **Emeğin ve Emekçilerin Tarihi**. Çev: Cemal Süreya. Ankara: Onur Yayınları, 1977.
- CENTEL, Tankut. “Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri ile Çalışma İlişkilerinin Esnekleştirilmesi,” **Çalışma Hayatında Esneklik**. İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı,
- ÇELİK, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**. İstanbul: Beta Yayınları, 2005.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat. **Dünyada İşçi Sendikaları**. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, 1987.
- _____ ve Tankut CENTEL. **İş Hukuku**. Onikinci basım. İstanbul: Beta Yayınları, 2007.
- DUBIEL, Helmut. **Yeni Muhafazakarlık Nedir?** Çev.: Erol Özbek. İstanbul: İletişim Yayınları, 1998.
- EKONOMİ, Münir. **İş Hukuku: Ferdi İş Hukuku**. Birinci Cilt. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Kütüphanesi, 1984.

- ENGELS, Friedrich. **İngiltere’de Emekçi Sınıfın Durumu**. Çev.: Yurdakul Fincancı. Ankara: Sol Yayınları, 1997.
- ERKUL, İhsan ve Nuray Gökçek KARACA. **4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**. Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2004.
- ERKUL, İhsan. **Sosyal Politika Dersleri**. İstanbul: Yörük Matbaası, 1983.
- EVREN, Gülnur. **Esnek Çalışma ve İstihdama Etkileri**. Ankara: Seçkin Kitapevi, 2007.
- FİŞEK, Kurtan. **Yönetim**. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 1975.
- FREEMAN, Chris ve Luc SOETE. **Yenilik İktisadı**. Çev.: Ergun Türkcan Ankara: TÜBİTAK Yayınları, 2003.
- GIDDENS, Anthony. **Üçüncü Yol ve Eleştirileri**. Çev.: Nihat Şad. Ankara: Phoenix Yayınevi, 2001.
- GOUVERNEUR, Jaques. **Kapitalist Ekonominin Temelleri**. Çev.: Fikret Başkaya. Ankara: İmge Kitapevi Yayınları, 1997.
- GÖZE, Ayferi. **Siyasal Düşünceler ve Yönetimler**. İstanbul: Beta Yayınları, 2000.
- GÜLER, Birgül Ayman. **Yeni Sağ ve Devletin Değişimi**. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 2005
- GÜRCAN, Tefik. **İktisat Tarihi**. İstanbul: Acar Matbaacılık, 1999.
- GÜVEN, Ercan ve Ufuk AYDIN. **Bireysel İş Hukuku**. Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2004.
- _____. **İş Hukuku**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İİBF Yayınları, 1998.
- HAHNEL, Robin. **İktisadi Adalet ve Demokrasi**. Çev.: Yavuz Alagon. İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2006.
- HAMİTOĞULLARI, Beşir. **Çağdaş İktisadi Sistemler**. Ankara: Ankara Üniversitesi S.B.F. Yayınları, 1982.
- HEATON, Herbert. **Avrupa İktisat Tarihi İlk Çağdan Sanayi Devrimine**. Çev.: Mehmet Ali Kılıçbay. Ankara: İmge Yayınları, 1995.
- HEKİMLER, Alpay. **Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri**. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, 2006.

HUTCHINS, B.L. ve A. HARRISON. **A History Of Factory Legislation.** London: P.S.King & Son, 1911.

IŞIKLI, Alpaslan. **İş Hukuku.** Ankara: İmaj Yayınevi, 2002.

_____. **Sendikacılık ve Siyaset.** Ankara: İmge Kitapevi Yayınları, 2005.

JACOBS, Antoine T.J.M. **Labour Law in The Netherlands.** Hague: Kluwer Law International, 2004.

KAPANİ, Münci. **Politika Bilimine Giriş.** Onsekizinci basım. Ankara: Bilgi Yayınevi, 2005.

KAPAR, Recep. **Sosyal Korumanın İş Gücü Piyasasına Etkisi.** İstanbul: Birleşik Metal İş Yayınları, 2005.

KARA, Uğur. **Sosyal Devletin Yükselişi ve Düşüşü.** Ankara: Maki Basım Yayın, 2004.

KARADENİZ, Özcan. **Iustinianus Zamanına Kadar Roma’da İş İlişkileri.** Ankara: Sevinç Matbaası, 1976.

KAZGAN, Gülten. **İktisadi Düşünce.** İstanbul: Remzi Kitapevi, 2004.

_____. **Küreselleşme ve Ulus-Devlet.** İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2002

KESSLER, Gerhard. **İçtimai Siyaset.** İstanbul: Gençlik Kitapevi, 1945.

KIŞLALI, Ahmet Taner. **Siyasal Sistemler.** Yedinci basım. Ankara: İmge Kitapevi Yayınevi, 2006.

_____. **Siyaset Bilimi.** Ankara: İmge Kitapevi Yayınları, 2000.

KORAY, Meryem. **Avrupa Toplum Modeli.** Ankara: İmge Kitapevi Yayınları, 2005.

_____. **Sosyal Politika.** Ankara: İmge Kitapevi Yayınları, 2005.

KORKUSUZ, Refik. **Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri.** İzmir: Birleşik Matbaacılık, 2003.

KUYUCUKLU, Nazif. **İktisadi Olaylar Tarihi.** İstanbul: Filiz Kitapevi, 1995.

LIPSET, Seymour Martin. **Siyasal İnsan.** Çev.: Mete Tunçay. Ankara: Teori Yayınları, 1986.

MANDEL, Ernest. **Kapitalist Gelişmenin Uzun Dalgaları.** Çev.: Doğan Işık. İstanbul: Yazın Yayıncılık, 1991.

MARX, Karl. **Artı Değer Teorileri: İkinci Cilt.** Çev.: Yurdakul Fincancı. Ankara: Sol Yayınları, 1999.

_____. **Kapital: Birinci Cilt.** Çev.:Alaatin Bilgi. Ankara: Sol Yayınları, 1993.

_____. **Kapital: Üçüncü Cilt.** Çev: Alaatin Bilgi. Ankara: Sol Yayınları, 2003.

MC NEILL, William H. **Dünya Tarihi.** Çev.: Alaeddin Şenel. Ankara: İmge Yayınevi, 1994.

MITROPOLSKI, Y. ZUBRITSKI, ve V. KEROV. **İlkel Topluluk, Köleci Toplum, Feodal Toplum.** Çev.: Sevim Belli. Ankara: Sol yayınları, 2002.

MOORE JR, Barrington. **Diktatörlüğün ve Demokrasinin Toplumsal Kökenleri.** Çev.: Şirin Tekeli ve Alaeddin Şenel. Ankara: İmge Kitapevi, 2003.

NERE, Jacques. **1929 Krizi.** Çeviren: Vamık Toprak. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, 1980.

ÖZCAN, Enver. **Ekonomik Bunalımlar.** Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, 1981.

ROSANVALLON, Pierre. **Refah Devletinin Krizi.** Çev.: Burcu Şahinli. Ankara: Dost Kitapevi Yayınları, 2004.

SCIARRA, Silvana. **The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V I: General Report.** Belgium: Office for Official Publications of European Communities, 2005.

SÖNMEZ, Sinan. **Dünya Ekonomisinde Dönüşüm.** Ankara: İmge Kitapevi Yayınları, 2005.

STEWART, Michael. **Keynes Devrimi.** Çev.: Asım Baltacıgil. İstanbul: Minnetoğlu Yayınları, 1980.

SÜZEK, Sarper. **İş Hukuku.** İstanbul: Beta Yayınları, 2006.

ŞAYLAN, Gencay. **Değişim, Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi.** Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 2003.

ŞENEL, Alaeddin. **İlkel Topluluktan Uygur Topluma.** Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 1995.

TALAS, Cahit. **Sosyal Politika.** Ankara: Sevinç Matbaası, 1967.

_____. **Toplumsal Ekonomi.** Ankara: İmge Kitapevi Yayınları, 1997.

- _____. **Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi.** Ankara: Bilgi Yayınevi, 1992.
- TANİLLİ, Server. **Yüzyılların Gerçeği ve Mirası: Altıncı Cilt.** İstanbul: Adam Yayınları, 1999.
- _____. **Yüzyılların Gerçeği ve Mirası: Dördüncü Cilt.** İstanbul: Cem Yayınevi, 1994.
- _____. **Yüzyılların Gerçeği ve Mirası: Üçüncü Cilt.** İstanbul: Cem Yayınevi, 1994.
- THOMPSON, Edward Palmer. **İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu.** Çev: Uygur Kocabaşoğlu. İstanbul: Birikim Yayınları, 2004.
- TOKOL, Aysen. **Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Sendikal Hareket.** Bursa: VIPAŞ, 2000.
- TREU, Tiziano. **Labour Law and Industrial Relations in Italy.** Hague: Kluwer Law International, 2000.
- TUNCAY, A. Can. **Toplu İş Hukuku.** İstanbul: Alfa Basım Yayım, 1999.
- TUNÇOMAĞ, Kenan ve Tankut CENTEL. **İş Hukukunun Esasları.** Üçüncü basım. İstanbul: Beta Yayınları, 2003.
- TURAN, Kamil. **Milletlerarası Sendikal Hareketler.** Ankara: Kalite Matbaası, 1979.
- VURAL, Hasan Salim. **Avrupa'da Radikal Sağın Yükselişi.** İstanbul: İletişim Yayınları, 2005.
- WEISS, Manfred ve Marlene SCHMIDT, **Labour Law and Industrial Relations in Germany.** Hague: Kluwer Law International, 2000.
- YILMAZ, Hasan Ejder. **Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri.** Ankara: Genel-İş Matbaası, 2004.

Referans Kitaplar

- Encyclopedia Britannica.** Volume 13. Chicago: William Benton Publisher, 1970.
- International Labour Office. **International Labour Standart.** Third Edition. Geneva: Publications of International Labour Office, 1990.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Çalışma Hayatı İstatistikleri 2002,** Ankara: T.C.ÇSGB Genel Yayın No:111, 2003

Türk Dil Kurumu, **Türkçe Sözlük: İkinci Cilt**. Dokuzuncu basım. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1998

Makaleler

AKTAY, Nizamettin. “İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları,” **Mercek**. 15: 53-61, Temmuz 1999.

ALBAGE, Lars-Gunnar. “Recent Trends in Collective Bargaining in Sweden,” **International Labour Review**. 125, 1: 107-118, January-February 1986.

ANDERSEN, Gosta Esping. “Who Harmed by Labor Market Regulations? :Quantitative Evidence,” **Why Deregulate Labour Market**. Ed.: Gosta Esping-Andersen ve Marino Regini. New York: Oxford University Press, 2003.

ARAKI, Takashi. “The System of Regulating the Terms and Conditions of Employment in Japan,” **The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Condition of Employment: The Scope of Labor and Notion Of Employees**. Tokyo: The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2004.

BAŞKAN, Recai. “Çalışma Barışı ve Esneklik Tartışmalarında Farklı Bir Yaklaşım,” **Mercek**. 15: 33-44, Temmuz 1999.

BERGQVIST, Olaf. “Worker Participation In Decision within Undertakings in Sweden,” **Comparative Labor Law**. 5, 1: 65-84, Winter 1982.

BIAGI, Marco. “Employee Representational Participation in Italy,” **Comparative Labor Law**. 15, 2: 155-166, Winter 1994.

_____. “Job Creation and Labour Law: From Protection Towards Pro-Action,” **Selected Writings**. Ed.: Michele Tiraboschi. The Hague: Kluwer Law International, 2003.

BIAGI, Marco ve Michele TIRABOSCHI. “İş Yaratma Politikalarında İş Hukukunun Rolü: İtalyan Bakış Açısı,” **İş Yaratma ve İş Hukuku**. Ed.: Marco Biagi. Çev.: Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam. İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003.

BLANPAIN, Roger. “XXI. Yüzyılın Çalışma Dünyasında İstihdam Edilebilirlik,” **İş Yaratma ve İş Hukuku**. Ed.: Marco Biagi. Çeviren: Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam. İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003.

BLOMEYER, Wolfgang. “Almanya’da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler,” **Çalışma Hayatında Esneklik**. Çev.: Tankut Centel. İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1994.

- BRAVO-FERRER, Miguel Rodriguez-Pinero ve Miguel Rodriguez-Pinero ROYO. “İş Yaratma Politikalarında İş Hukukunun ve Endüstriyel İlişkilerin Rolü,” **İş Yaratma ve İş Hukuku**, Ed.: Marco Biagi. Çev.: Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam. İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003.
- BRUUN, Niklas ve Jonas MALMBERG. “The Evolution of Labour Law in Denmark, Finland and Sweden 1992-2002,” **The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V II: National Reports**. Belgium: Office for Official Publications of European Communities, 2005.
- BUSCHMANN, Rudolf. “Alman İşçileri Açısından İş Hukukunda Esneklik,” **Çalışma Hayatında Esneklik**. Çev.: Öner Eyrenci. İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1994.
- _____. ve Torsten WLATER. “İş Yaratma Politikalarında İş Hukukunun ve Sosyal Tarafların Rolü: Alman Bakış Açısı,” **İş Yaratma ve İş Hukuku**. Ed.: Marco Biagi. Çev.: Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam. İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003.
- CASTEL, Robert. “Erosion rather than collapse of regulatory system,” **The Future of Work: Employment and Social Protection**. Ed.: Peter Auer ve Christine Daniel. International Institute for Labour Studies, 2002.
- CENTEL, Tankut. “Esneklik Uygulamaları ve Türkiye,” **Mercek**. 15: 25-32, Temmuz 1999.
- CHANG, Clara ve Constance SORRENTINO. “Union Membership Statistics in 12 Country,” **Monthly Labor Review**. 114, 12: 46-53, December 1991.
- CONTE, Maurizio del. “Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labor Unions and Employee Representatives,” **Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labor Unions and Employee**. Tokyo: The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2006.
- DAU-SCHMIDT Kenet G. ve Carmen L. BRUN. “Individual Bargaining and Protective Legislation: Determining the Terms and Conditions of Employment in the Modern American Employment Relationship,” **The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Condition of Employment: The Scope of Labor and Notion Of Employees**. Tokyo: The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2004.
- EBBINGGHAUS, Bernhard ve Jelle VISSER. “When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europa 1950-95,” **European Sociological Review**. 15, 2: 135-158, June 1999.
- EKİN, Nusret. “Esneklik Çağı,” **Mercek**. 15: 7-14, Temmuz 1999.

- EKLUND, Ronnie. "Deregulation and Labour Law:The Swedish Case," **Deregulation and Labour Law**. Ed.: R. Blanpain. London: Kluwer Law International, 2000.
- EKONOMİ, Münir. "Türk İş Hukukun'da Esnekleşme Gereği," **Çalışma Hayatında Esneklik**. İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1994.
- ENGELS, Chris."Deregulation and Labour Law: Belgian Case," **Deregulation and Labour Law**. Ed.: R. Blanpain. London: Kluwer Law International, 2000.
- _____. "The Evolution of Labour Law in Belgium 1992-2002," **The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V II: National Reports**. Belgium: Office for Official Publications of European Communities, 2005.
- ERDUT, Tijen."Esneklik ve İş Süresi," **Mercek**. 15: 103-112, Temmuz 1999.
- GARCIA, Carmen Agut. "İspanyol İş Hukukunun İş Yaratma Politikalarındaki Rolü," **İş Yaratma ve İş Hukuku**. Ed.: Marco Biagi. Çeviren: Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam. İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003.
- GARİH, Üzeyir. "Esnek Çalışma Kavramı," **Mercek**. 15: 15-16, Temmuz 1999.
- GIUGNI, Gino. "Recent Developments in Collective Bargaining in Italy," **International Labor Review**. 91, 4: 273-291, April 1965.
- _____. "Recent Trends in Collective Bargaining in Italy," **International Labor Review**. 104, 4: 307-327, October 1971.
- HAGIZAWA, Kiyohiko. "Procedures and Structures of Collective Bargaining at the Enterprise and Plant Levels in Japan," **Comparative Labor Law**. 7, 3: 277-308, Spring 1986.
- HÖGBERG, Gunnar. "Recent Trends in Collective Bargaining in Sweden," **International Labour Review**. 125, 3: 223-238, March 1973.
- HUECK, Götz. "Almanya'da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine İlişkin Çabalar," **Çalışma Hayatında Esneklik**. Çev.: Öner Eyrenci. İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1994.
- JAKOBS, Antoine. "Collective Self- Regulation," **The Making of Labour Law in Europe: A Comparative Study of Nine Countries up to 1945**. Der.: Bob Hepple London: Mansell Publishing Limited, 1986.
- JOOST, Detlev. "Deregulation and Labour Law in Germany," **Deregulation and Labour Law**. Ed.: R. Blanpain. London: Kluwer Law International, 2000.
- KAĞNICIOĞLU, Deniz. "Avrupa Sosyal Modelini Oluşturma Sürecinde Bir Endüstriyel Demokrasi Aracı Olan Yönetime Katılmanın Rolü," **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**. 55, 1: 272-296, 2005.

- KARAKOYUNLU, Erdoğan. "Esneklik," **Mercek**. 15: 23-24, Temmuz 1999.
- KİNKİR, Kamil. "Esneklik," **Mercek**. 15: 83-87, Temmuz 1999.
- LORITZ, Karl-Georg. "Alman İş Hukukunun Esnekleştirmeye Yönelik Çabalar," **Çalışma Hayatında Esneklik**. Çev.: Tankut Centel. İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1994.
- MARLEAU, Veronique. "İş Yaratma Stratejisi, İstihdam Politikası ve İş Hukukunun Rolü: ABD ve AB İstihdam Stratejilerinin Karşılaştırmalı Analizinden Çıkan Dersler," **İş Yaratma ve İş Hukuku**. Ed.: Marco Biagi. Çeviren: Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam. İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003.
- MCCONNELL, Beatrice. "State Labor Legislation Enacted in 1961," **Monthly Labor Review**. 84, 12: 1356-1361, December 1961.
- MOREAU, Marie-Ange. "Deregulation and Labour Law in France," **Deregulation and Labour Law**. Ed.: R. Blanpain. London: Kluwer Law International, 2000.
- _____. "The Evolution of Labour Law in France 1992-2002," **The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V II: National Reports**. Belgium: Office for Official Publications of European Communities, 2005.
- _____. "The Evolution of Labour Law in Luxembourg 1992-2002," **The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V II: National Reports**. Belgium: Office for Official Publications of European Communities, 2005.
- MORIET, Julien. "Collective Relation in France: A Multi-layered System in Mutation," **Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labor Unions and Employee**. Tokyo: The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2006.
- MORITO, Hideyuki. "Decentralizing Decentralized Industrial Relations?: the Role of Labor Unions and Employee Representatives in Japan," **Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labor Unions and Employee**. Tokyo: The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2006.
- _____. "Deregulation and Labour Law in Japan," **Deregulation and Labour Law**. Ed.: R. Blanpain. London: Kluwer Law International, 2000.
- _____ ve Shinya OUCHI. "Japon İş Hukukunun İş Yaratma Politikalarındaki Rolü," **İş Yaratma ve İş Hukuku**. Ed.: Marco Biagi. Çeviren: Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam. İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003.
- ÖZBEK, Mustafa. "Küreselleşme ve Esneklik," **Mercek**. 15: 17-22, Temmuz 1999.
- ROCELLA, Massimo. "Minimum Wage-Fixing: An Historical and Comparative Perspective," **Comparative Labor Law**. 6, 1: 82-93, Winter 1984.

- ROYO, Miguel Rodriguez-Pinero. "The Evolution of Labour Law in Portugal 1992-2002," **The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V II: National Reports**. Belgium: Office for Official Publications of European Communities, 2005.
- _____. "The Evolution of Labour Law in Spain 1992-2002," **The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V II: National Reports**. Belgium: Office for Official Publications of European Communities, 2005.
- RÖNNMAR, Mia. "Mechanism for Establishing and Changing Terms and Conditions of Employment in Sweden," **The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Condition of Employment: The Scope of Labor and Notion Of Employees**. Tokyo: The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2004.
- SABANCI, Sakıp. "Esnek Çalışma," **Mercek**. 15: 4-5, Temmuz 1999.
- SCIARRA, Silvana. "The Evolution of Labour Law in Italy 1992-2002," **The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V II: National Reports**. Belgium: Office for Official Publications of European Communities, 2005.
- SELA MOĞLU, Ahmet. "Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları," **AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri**. Ed.: Alpay Hekimler. İstanbul: Beta Yayınları, 2004.
- TIRABOSCHI, Michele. "Deregulation and Labour Law in Italy," **Deregulation and Labour Law**. Ed.: R. Blanpain. London: Kluwer Law International, 2000.
- _____. ve Maurizio Del CONTE. "Recent Changes in the Italian Labour Law," **The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Condition of Employment: The Scope of Labor and Notion Of Employees**. Tokyo: The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2004.
- TUNCAY, Can. "Değişim, Esneklik ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri," **Mercek**. 15: 67-82, Temmuz 1999.
- UÇKAN, Banu. "Türk Sendikacılığına Genel Bir bakış ve Sendikalar Arası Rekabet" **AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri**, Ed.: Alpay Hekimler, İstanbul: Beta Yayınları, 2004,
- VISSER, Jelle. "Union Membership Statistics in 24 Country," **Monthly Labor Review**. 129, 1: 38-49, January 2006.
- WAAS, Bernd. "Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labor Unions and Employee Representatives in Germany," **Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labor Unions and Employee**. Tokyo: The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2006.
- WALKER, Kenneth O. "The Classical Economist and The Factory Act," **The Journal of Economic History**. 1, 2: 168-77, November 1941.

WANK, Rolf. "The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Condition of Employment," **The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Condition of Employment: The Scope of Labor and Notion Of Employees.** Tokyo: The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2004.

WEISS, Manfred ve Marlene SCHMIDT. "Almanya'da İş Yaratma Politikaları: İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku ve Endüstrinin Rolü," **İş Yaratma ve İş Hukuku.** Ed.: Marco Biagi. Çeviren: Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam. İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003.

WEISSBRODT, Sylvia R. "State Labor Legislation Enacted in 1962," **Monthly Labor Review.** 85, 11: 1252-1256, November 1962.

WORZALLA, Michael. "Alman İşverenleri Açısından İş Hukukunda Esnekleşme," **Çalışma Hayatında Esneklik.** Çev.: Öner Eyrenci. İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1994.

YANNAKOUROU, Stamatina. "The Evolution of Labour Law in Greece 1992-2002," **The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V II: National Reports.** Belgium: Office for Official Publications of European Communities, 2005.

YAVUZ, Ali. "Çalışma Süresi Esnekliği ve Türleri," **Mercek.** 15: 89-95, Temmuz 1999.

ZACHERT, Ulrich ve Thomas RADNER. "The Evolution of Labour Law in Germany and Austria 1992-2002," **The Evolution Of Labour Law (1992-2003) V II: National Reports.** Belgium: Office for Official Publications of European Communities, 2005.

Tezler

HATMAN, Ülkü. "Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi SBE, 2003.

KAŞKA, Selmin. "Çok Yönlü Bir Süreç Olarak Hukuk: Bir Sendika Yasasının Oluşumu." Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi SBE, 2000.

ÖZDEMİR, Ali Murat. "Political Economy of Labour Law in Turkey: Work Employment and International Division of Labor." Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi SBE, 2004.

İnternet Kaynakları

Change in Labor Relations and Ideals of Legal System," <http://www.jil.go.jp/english/documents/JILPTNo.55.pdf> (08.12.2007).

SCHWENK, Albert E. ve Jordan N. PFUNTNER, “Compensatin in The Later Part of The Century,” <<http://www.bls.gov/opub/cwc/archive/fall2001art6.pdf>> (11.08.2007)

“Transformation of labour and future of labour law in Europe,” http://www.ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/supiotreport_en.pdf (24.11.2007).