

## **2003 TÜRKİYE’SİNDE ESNEKLİĞİN İŞ YASASI VE SENDİKAL HAREKETE**

### **ETKİLERİ**

**Arş.Gör. Ülkü HATMAN**  
**İstanbul Üniversitesi**  
**İktisat Fakültesi**

### **Giriş**

Endüstri İlişkileri Kavramı: Sürekli Çatışmayı Tasvir Eden Kutsallaştırılmış bir Mistifikasyon

**Senaryoda Çizilen Roller mi? Yoksa İşçi Sınıfının Tarihsel Rolü mü?**

**Bir Dönüm Noktası : 1923 İzmir İktisat Kongresi**

**İlk İş Kanununun Yasalaştığı Atmosfer ve Yasanın Karakteristik Özellikleri**

**Savaş Yılları ve Milli Korunma Kanunu**

**Demokrat Parti Dönemi ve Çalışma İlişkileri**

**1961 Anayasası**

**1980’ler: Türkiye Kapitalizmi Yeniden Yapılanıyor**

**“Çağa Uyum” ve “Değişim”**

**Esnekliğin İş Yasası**

**Sonuç**

## Giriş 🌐

2002 yılının Mayıs ayından bu yana, "İş Kanunu Ön Tasarısı" olarak adlandırılan ve 1475 sayılı İş Kanunu'nda değişiklik öngören bir yasa taslağı çerçevesinde sürdürülen tartışmalar kuşkusuz çalışma yaşamını ilgilendiren bir hukuk metni tartışmasının ötesinde anlamlar içermektedir. Tartışmaların odağında esnekleştirme kavramı yer almaktadır. Bu çalışmada temel olarak esnekliği yaratan ve şekillendirerek bugün onu yasalarımıza kadar yazdıran dinamikler tartışılmaya çalışılacaktır. Öncelikli olarak, Cumhuriyet dönemi boyunca emek ve sermaye arasındaki ilişkilerin hangi tarihsel uğraklarda nasıl şekillendiği üzerinde durularak, bu tarihselliği şekillendiren dinamikler açıklanmaya çalışılacaktır. Ardından, bu sürecin bugün vardığı noktada, tartışılmakta olan İş Kanunu Ön Tasarısı'nın özüne ilişkin saptamalar ortaya konulmaya çalışılacaktır.

## Endüstri İlişkileri Kavramı; Sürekli Çatışmayı Tasvir Eden Kutsallaştırılmış Bir Mistifikasyon 🌐

Endüstri ilişkileri; konjonktürel olarak şiddeti değişmekle birlikte devletin müdahale ettiği, merkezinde bölüşüm ilişkilerinin ve çalışma koşullarının yer aldığı toplu pazarlıklara dayalı olan, emek ile sermaye örgütleri arasındaki kurumsallaşmış ilişkiler bütünüdür.

Bu kavram modern sanayi toplumlarında emek ile sermaye arasındaki ilişkilerin tüm yönlerini ifade eder ve kapitalizmin zorunlu bir kamu

politikası ihtiyacından, dolayısıyla ilgisinden kaynaklanır. Çalışma koşullarına bağlı olarak ortaya çıkabilecek sosyal sorunların ve son kertede siyasal istikrarsızlığın önüne geçebilmek için örgütlü emeğin gücünü kapitalizme sürekli birikim sağlayacak şekilde organize edebilmek temel amaçtır. Kapitalizmin kendini yeniden üretebilmesinin bir koşulu da, siyasal istikrarı, işçi sınıfının tepkilerini kapsayarak, soğurarak yada zor kullanarak sağlamaktır. Endüstri ilişkileri sistemleri kapsamanın ve içermenin önemli bir aracı durumundadır.

Özünde emeğin kontrol ve denetimini içeren bu ilişkiler bütünü Milliband, "aslında sürekli çatışmayı tasvir eden kutsallaştırılmış bir gizleme" olarak tarif etmektedir (Yıldırım, 1997, s.140'dan alıntı).

### Senaryoda Çizilen Roller mi? Yoksa İşçi Sınıfının Tarihsel Rolü mü? 🌐

Bir ülkede endüstri ilişkileri sisteminin işleyişini anlayabilmek için o ülkenin siyasi ve ekonomik yapısını, buna uygun "yasal senaryoları", nihayet devletin fonksiyonlarını analiz etmek gerekir (Ekin, 1994: önsöz). Siyasi sistemin tercihlerine uygun düşecek şekilde belli başlı üç aktör, işçiler ve örgütleri, işverenler ve örgütleri, ve devlet, belirli bir "Anayasal ve Yasal Senaryo"ya göre düzenlenmiş belirli rolleri oynamaktadır. Dolayısıyla sisteminin işleyiş mantığını kavramak için o ülkede yasaların aktörlere oynatmak isteği rolleri iyi algılamak gerekir.

Kuşkusuz bir ülkenin siyasi ve iktisadi tercihleri o ülkenin endüstri ilişkileri sistemini belirleyen ana faktördür. Endüstri ilişkilerinin farklı ülkelerde, farklı siyasi, kültürel, iktisadi ve sosyal şartların etkisi altında kalarak farklı

bir gelişme seyri izlediği muhakkak. Aslında tüm bu şartlar ve "senaryoda çizilen rol" ile "işçi sınıfının tarihsel rolü" arasındaki açığı sistemin dengesini belirlemektedir. Açık işçi sınıfı bilincinin gelişmesi lehine kapandığı durumda sistemin işleyişi sekteye uğrarken, tersi durumda uyum ve uzlaşma ekseninde sistem işlerlik kazanmaktadır.

Burada yasa koyucu olarak devletin rolü büyük önem taşımaktadır. Kapitalist bir düzende bir kurum olarak devletin rolü ve misyonu düzenin sürekliliğini sağlamaktır. Emek ile sermaye arasındaki ilişkilerin düzenlenmesinde de devlet bu misyonunu yüklenmeye devam etmek zorundadır. Doğası gereği uzlaşmaz iki sınıf arasındaki çıkar çatışmasının siyasi bir nitelik kazanmamasının (iktidarı hedeflememesinin) güvencelerini yaratmak ve kurumlarını düzenlemek de devletin asli görevidir. Aslında kapitalist devlet tarafından düzenlenmesi zorunlu bu alanın adı tam da endüstri ilişkileridir.

### Bir Dönüm Noktası; 1923-İzmir İktisat Kongresi 🌐

İzmir İktisat Kongresi'nin amacı, Makal tarafından, "Ulusal bir ekonominin kuruluşunu hızlandırmak ve ülke içinde, kısa sürede, yeni doğan cumhuriyet devletinin sosyo-ekonomik temelini sağlayacak olan ekonomik faktörleri güçlendirmek" olarak tarif edilmektedir (Makal, 1999: 205). Serbest piyasa ekonomisine geçiş kararının olgunlaştığı bu kongre, dönemin sanayi politikalarının ana hatlarını da şekillendirmiştir. Özel sermaye birikiminin teşviki, özel girişime ağırlık veren sanayileşme politikaları ile ulusal burjuvazinin yaratılması hedef olarak tespit edilmiştir. İktisadi gelişmenin, uzun dönemde, devlet desteğiyle yaratılacak bir Türk girişimciler sınıfının itici gücüne dayandırılması Kongre'de belirgin bir içerik

kazanmıştır. Kongre, ayrıca, yönetici asker-bürokrat kadronun, toplumun varlıklı sınıflarıyla etkili bir siyasal-sosyal iletişim kurma işteğini gerçekleştirdiği bir zemin olmuştur (Tezel, 1982: 135).

Ancak ulusal burjuvazinin yaratılması ve sermaye birikiminin sağlanması konusunda yaşanan sıkıntılar 1929 bunalımının olumsuz etkileriyle de birleşince 1930'ların başında devletçi kapitalizm de denilen "devletçiliğe" dayalı yeni bir döneme girilmiştir. Bu dönemde devletçilik ilkesi ile uyumlu bir çalışma düzeni görmekteyiz. Devletçilik anlayışı, devleti sadece kamu müdahalesinin bir aracı değil, aynı zamanda en büyük işverenlerden biri haline getirmiştir. Devletin alışma yaşamında etkin bir rol üstlenmeye başlamasıyla birlikte çalışma yaşamı için genel kuralların konulması, çalışma yaşamının kurumsallaşması zorunluluğu da beraberinde açığa çıkmıştır (Ekin, 1986: 42).

### İlk İş Kanununun Yasalaştığı Atmosfer ve Yasanın Karakteristik zellikleri 🌐

İlk iş kanununa kadar geçen dönemde çıkarılan ve çalışma ilişkileri alanına yönelik olarak düzenlemeler yapan yasaların büyük çoğunluğu dolaylı bir nitelik taşımaktadır. Cumhuriyetin kuruluş yıllarından itibaren, çeşitli tarihlerde çok sayıda iş yasa tasarısı hazırlanmıştır. Kadk olan 1932 tasarısı, sonrasında hazırlanan 1934 tasarısının Meclis'e sunulması ve 1936 yılında yasalaşarak 1937 yılında yürürlüğe girmesinde dönemin siyasi iradesinin temel amacı; yavaş bir hızla da olsa gelişmekte olan sanayi ve buna bağlı olarak olası işçi sınıfı hareketlerini önlemek, emek ile sermaye arasındaki ilişkileri devlet eliyle düzenlemektir.

3008 sayılı 1936 tarihli İş Kanunu'nun karakteristik özellikleri tek parti rejiminin ve planlı-devletçi ekonomik sistemin belirlenimi altındadır. 3008

sayılı kanun bir "Sosyal Gelişme Vaatleri Kanunu" olarak da adlandırılmaktadır (Demir, 1986: 22). Sosyal sigortaların kurulması, iş-işçi bulma konusunun bir amme hizmeti olarak ele alınması gibi vaatler savaş döneminde gümbürtüye gittiği gibi Milli Korunma Kanunu ile de ilk iş kanunu askıya alınmıştır.

Tasarının yasalaştığı süreçte iktisadi ve siyasi yapıdaki dönüşüm, sınıfsal yapıda meydana gelen değişimler, sermaye kesimlerinin giderek artan etkinliği, tek partili siyasal sistemin giderek katılaşması, devletçi iktisat politikalarının ağırlık kazanması yasanın karakteri üzerinde belirleyici olmuştur.

Henüz tarımın ekonomide ağırlığını sürdürdüğü, modern anlamda bir sanayinin oluşmadığı koşullarda devletçi politikalar çerçevesinde Kamu İktisadi Teşekkülleri (KİT) desteklenmiştir. KİT'lerin ucuz ara mal üretimiyle sermaye birikimine yaptığı katkılar oldukça önem taşımaktadır. Devletçi sanayileşme politikaları devleti en büyük işveren konumuna getirmiştir. Diğer yandan işletme ölçeklerindeki büyüme ve gelişme, işçi sayısındaki artış bu kesimle onları istihdam eden işverenler arasındaki çalışma ilişkilerinin kurallaştırılmasını zorunlu kılmıştır. Ayrıca kamu işçilerinin özel sektör işçilerine göre daha geniş koruma altına alınmasının yarattığı dengesizlikler işçi sınıfı içerisinde huzursuzluklara neden olmuştur.

Cumhuriyetin ilk yıllarında dayanışma ve halkçılık motifi çerçevesinde sınıfların varlığı reddedilirken, artacağı korkulan sınıf mücadelesini engelleme düşüncesi ön plana çıkmıştır. Halkçılık ilkesiyle amaçlanan "sınıf mücadelesi yerine içtimai intizam ve tesanüt" sağlamak olarak tarif edilmiştir (Keyder, 1989: 137). Devletin emek dünyasını denetim altında tutacak bir araca ihtiyacı giderek artmıştır. Dönemin Çalışma Bakanı Recep Peker yasayı çıkarma amaçlarını şöyle dile getirmektedir;

“Arkadaşlar, İş Kanunu bir rejim kanunu olacaktır. Bu kanunla Türkiye’de iş hayatı yeni rejimimizin istediği ahenk ve çalışma yoluna girecektir. Bizim neslin derece derece acılarını tatmış olduğu liberal devlet tipinin çekiştirici, çarpıştırıcı ve yurt içinde ulusal birliği bozucu ruhunu her gün tedbirle ortadan kaldırarak, bunun yerine ulusal Devlet tipindeki birlik ve beraberlik zihniyetinin tatbikatını hayatımıza aşıyoruz. Arkadaşlar, yeni İş Kanunu sınıfçılık şuurunun doğmasına ve yaşamasına imkan verici hata bulutlarını ortadan silip süpürecektir. Bu kanunla, milli hayatın iş hayatında muvazene kurulacaktır” (Demir, 1986: 10).

Türkiye 1932 yılında Milletler Cemiyeti’ne ve dolayısıyla ILO’ya üye olmuştur (Talas, 1990: 191). Uymakla yükümlü olunan uluslararası normlar, asgari bir ulusal mevzuata sahip olma zorunluluğu bu sürecin belirleyenleri arasındadır. Ancak tüm iktisadi, siyasi ve sosyal etkenlerin yanında yasanın çıkarılmasındaki temel itki sınıf mücadelesini denetim altına almak olmuştur. Gülmez’e göre ilk iş kanunun çıkarılmasında toplumsal sınıfların varlığını yadsıma ideolojisinin yerini, sınıf savaşımını önleme düşünce ve tasanın almış olması etkili olmuştur (Gülmez 1991: 187).

Devrin otoriter karakterinin izlerini büyük ölçüde taşıyan ilk iş kanunu grev ve lokavtı yasaklamıştır. Taraflar arasındaki uyuşmazlıkların devlet organları tarafından çözülmesine dayanan zorunlu uzlaştırma ve tahkim sistemi kabul edilmiştir (Ekin 1993: 9). Sendikaların serbestçe örgütlenmesi yasaktır, sendika yerine işçi delegeleri sistemi ve resmi makamların denetimi altında bir hakemlik sistemi getirilmiştir.

İlk iş kanunu bütün işçileri kapsamına almamıştır. İş kanunu kapsamına giren işlerde, çalışanların kanunun koruyucu hükümlerinden yararlanabilmesi için, işyerinin 10 ve daha fazla işçi çalıştırması şartı

konulmuştur. Fikir işçileri, basın çalışanları (yasaları 1952 yılında çıkmıştır), deniz çalışanları (yasaları 1954 yılında çıkmıştır.), tarım çalışanları kapsam dışında bırakılmıştır. 1936 tarihli İş Kanunu, 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu çıkarılana değin yürürlükte kalmıştır.

### Savaş Yılları ve Milli Korunma Kanunu 🌐

Savaş dönemi Türkiye'sinde ekonomik ve sosyo-politik hayatı düzenlemek üzere 1940 yılında Milli Korunma Kanunu (MKK) yürürlüğe girmiştir. Kanun devlete her alanda olduğu gibi emek-sermaye ilişkilerini düzenleme yetkisi de vermiş ve bir bakıma ilk iş kanunu askıya alınmıştır. Yapılan değişikliklerle çalışma saatleri uzatılırken sanayiinin bazı sektörlerinde fazla mesai zorunluluğu getirilmiştir. Seferberlik ve silah altına almalar nedeniyle daralan işgücünü takviye etmekte kadın-çocuk emeği, iş mükellefiyeti, mahkumlardan yaralanma gibi yeni kaynaklar devreye sokulmuştur.

Aslında işçi sınıfının baskı yoluyla daha çok ve uzun süreli çalışmaya nasıl mecbur bırakıldığıının düzenlemesi olan bu kanun, zorunlu çalışma, sanayi ve maadin işletmelerinde ücretli fazla mesai yapma zorunluluğu (ücretli iş mükellefiyeti), işyerini terk etme yasağı, işgününün 11 saate çıkarılması, bütün sanayi işletmelerinde hafta tatilinin ve kadın-çocuk emeği ile ilgili düzenlemelerin kaldırılmasını beraberinde getirmiştir. Bir yandan savaş dönemine özgü koşullar diğer yandan MKK uyarınca hayata geçirilen politikalar çalışma hayatını cendereye alırken, bu arada işletmelere de üretimleri ve kâr marjlarını arttırma imkanı vermiştir (Güzel, 1998: 216).



Savaş yıllarında hukuk ve hukuk dışı araçlar kullanılarak baskıcı bir devlet anlayışıyla yönetilen ülkede piyasanın işleyişi olağanüstü önlemlerle düzenlenmiştir. Hükümetin ekonomiye en aşırı boyutlarda karıştığı bu süreçte özel ticari sermaye birikimi hızla genişlemiştir (Kepenek ve Yentürk, 1994: 66). Ancak piyasa denetimine gidilen her alanda karaborsanın, istifçiliğin, rüşvet ve nüfuz ticaretinin önüne geçilemediği bu dönemde bedel yine işçinin ve köylünün sırtına yüklenmiştir.

Ayrıca 1940-1947 yılları arasında yürürlükte olan sıkıyönetim kanunu toplantı, gösteri ve örgütlenme hakkını kısıtlarken, sıkıyönetim özellikle aydınlar ve işçi sınıfı üzerinde ciddi baskılara neden olmuştur.

### Demokrat Parti Dönemi ve Çalışma İlişkileri 🌐

Savaşın getirdiği yıkım sonrası yeniden inşa sürecine giren Batı ülkelerinde Keynesyen politikalar sosyal refah devleti uygulamalarını da beraberinde getirmiştir.

Keynesyen ekonomi politikaları çerçevesinde devletlerin ekonomik ve sosyal yaşama doğrudan müdahalesi ve emek-sermaye arasındaki ilişkileri yumuşatmaya dönük uzlaştırmacı misyonu önem kazanmıştır. Bu politika çerçevesinde ilk önce çalışanları koruyucu önlemler getiren bireysel iş hukuku, daha sonra işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını güvence altına alan toplu iş hukuku şekillenmiştir. Endüstri ilişkilerinin taraflarının örgütlenmesiyle, endüstri ilişkileri toplu ilişkiler, kurumsal ilişkiler biçimine dönüşmüştür.

Savaş sonrası Türkiye'nin Birleşmiş Milletler Örgütü'ne girme çabaları, 1948'de Uluslararası Çalışma Örgütü'ne tekrar katılması, çalışma yaşamıyla ilgili temel standartların ortaya konulması konusunda önemli bir dış belirleyen olmuştur (Makal, 2002: 226). 1945 sonrası dönemde, sosyal politika alanına ilişkin düzenlemelerin hızlı bir gelişme seyrine girdiği görülmektedir. 1946 yılıyla beraber çok partili hayata geçiş bu seyrin temel dinamiği olmuştur. Bu dönemde işçi sınıfının nüfusu ve bunun etkisi, örgütlenme hareketlerinin geldiği düzey siyasi iktidarı hedefleyen partileri işçi sınıfı popülizmi yapmaya itmiştir. İşçi sınıfının niceliksel ve niteliksel gelişim seyrinin hızlanması siyasi partileri işçi sorunlarıyla ilgilenmek ve çözüm üretmek zorunda bırakmıştır.

Bu dönemdeki önemli bir yasal düzenleme 1947 yılında çıkartılmış olan 5018 sayılı Sendikalar Kanunu'dur. 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklik ile sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı kaldırılmıştır. Ancak Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklikle birlikte işçi sınıfı hızla örgütlenmeye ve sendikalar kurmaya başlamıştır. Sendikaların faaliyetlerini düzenleyen bir yasanın yokluğu, işçi sınıfının kontrolden çıkacağı endişesi devlet ve sermaye kesimlerini acilen tedbir almaya itmiştir. Sendikalar Kanunu'nun temel felsefesi "sendikaların sınıf çatışmasını destekleyecek birer müessese olarak değil, devletle ve işverenle işbirliği yapıp ülkenin kalkınmasına hizmet edecek kuruluşlar olması" yönündedir (Dereli, 1975: 329). Sendikaları bir sosyal kontrol organı yani işçi sınıfı üzerinde bir denetim ve baskı organı olarak yapılandırmak isteyen Hükümet grev hakkı içermeyen sınırlı bir sendikalar kanunu çıkarmıştır. 5018 sayılı Sendikalar Kanunu 1963 tarihli ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu'na kadar yürürlükte kalmıştır.

1960'lı yıllara kadar uzanan bu dönemde özellikle devletçilik ilkesinden hızla uzaklaşıldığı bilinmektedir. Bu dönemde liberal iktisat politikaları dışında göze çarpan bir diğer yönelim de yabancı sermayenin teşvik edilmesidir.

CHP dönemi ile DP dönemi arasında iktisat politikaları ve siyasi söylem açısından bir farklılaşma yaşanırken, çalışma yaşamına bakış açısından özü itibariyle bir kopuştan değil süreklilikten söz edilebilir. Özellikle 1946-1950 yılları arasında gerek CHP, gerek DP grev hakkını seçim meydanlarında bir propaganda aracı olarak kullanmışlardır (Dereli, 1975: 331). Ancak her iki siyasi parti de iktidar dönemlerinde grev yasağını devam ettirmişlerdir. CHP programında sınıfsız toplum (sınıfların varlığının reddi) anlayışı şeklinde tezahür eden halkçılık ilkesi DP döneminde bir ölçüde zayıflayarak yerini milliyetçilik ilkesine bırakmıştır. Özünde sınıfların varlığının reddi anlayışı devam etmekle birlikte vurgu daha çok milliyetçilik ilkesine yapılmakta ve amaç "işçi meslek teşekküllerini milli ruha uygun esaslar üzerinde kurmayı temin eden bir milli Sendikalar Kanunu çıkarmak" şeklinde formüle edilmektedir. Yasanın mecliste görüşüldüğü sırada "işçi kütlesine proleterlik duygusu aşılamaaya çalışan ajanlar, yabancı ideoloji oyunları, milli telakkilere aykırı ideolojik zihniyetler" vb kavramların sık sık telaffuz edilmesi bu vurgunun şiddetini göstermektedir (Makal, 2002: 226).

## 1961 Anayasası 🌐

İkinci Dünya Savaşı'ndan 1960'ların sonlarına kadar hakim olan sosyal devlet anlayışı ile birlikte Fordist sistem egemen üretim sistemi olabilme koşullarına tam olarak kavuşmuştur. Bu dönemde işçi sınıfının

sendikalardaki örgütlülüğü oldukça büyümüştür. Fordist üretim biçiminin temel felsefesi olan kütleli üretim ve tüketim dengesini sağlayan faktörlerden birisi de sendikalar olmuştur. Bu dönemde ücretler ve sendikalaşma yasal kurallarla düzenlenmiş, kurumsallaşmış sendikal mücadele bir toplu pazarlık biçimini almıştır. Devletler tarafından sağlanan çeşitli sosyal güvencelerle, toplumdaki işsiz, hasta, sakat ve emekli olanların bile tüketim faaliyetlerini gerçekleştirmesi sağlanmıştır.

Türkiye’de 27 Mayıs 1960 ihtilalini izleyen 1961 Anayasası ile yeni bir siyasal dönem açılmıştır. Sosyal haklarla ilgili kurallara geniş ölçüde yer veren Anayasanın 47. Maddesi “İşçiler işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacı ile toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler” hükmünü getirmiştir. Aradan iki yıl geçtikten sonra Anayasadaki hükümlere uyan kanun koyucu 24 Temmuz 1963 tarihli 274 sayılı “Sendikalar Kanunu”nu çıkarmış ve aynı tarih 275 sayılı yasa ile de sendikaların toplu pazarlık ve grev-lokavt hakları düzenlenmiştir.

Sendikalar kanunun ilgi çeken yönleri ise şöyle sıralanabilir; sendika üyeliği eski sendika kanununda olduğu gibi sadece beden işçilerine yönelik olmayıp, fikir işçileri de dahil ücret karşılığı çalışan herkese sendikalaşma hakkı tanınmıştır. İşyerlerinde sendika temsilciliklerinin kurulması, eskiden sendika üyesi olma zorunluluğu bulunmayan işçi temsilcilerinin sendikalı olma zorunluluğunun getirilmesi, uluslararası sendikal örgütlere sendikaların önceden izin almaksızın katılabilmeleri ve sendika özgürlüğünün uluslararası normlara uygun olarak düzenlenmesi bu yasanın getirdiği yenilikler arasında sayılabilir. Diğer yandan 275 sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu, sendikalara grev hakkı ile desteklenen toplu pazarlık ve sözleşme yapma hakkını tanımıştır.

1960'lı yıllar içe dönük sanayileşme diye de adlandırılan ithal ikâmecî sanayileşme modeli çerçevesinde içe dönük üretim hacminin arttığı (ve buna bağlı olarak da yurt içi tüketim hacminin arttığı), toplumsal refahın yükseldiği yıllar olmuştur. İthal ikâmecî büyüme modelinde ücretler sermaye için bir maliyet unsuru olduğu kadar bir talep unsurudur aynı zamanda. Üretileni alıp tüketecek ölçüde kazanabilen bir ücretli kesimin varlığı bu modelin bir ön koşuludur. Dolayısıyla bu dönemde işçi ücretlerinin belirli bir düzeye ulaşmasına olanak sağlayan grev hakkını da içeren bir toplu pazarlık hakkının yasallaşması, sosyal güvenlik ağı ile çalışanlara ücret dışı güvenceler sağlanmış olması ve gelir dağılımının ücretliler lehine seyretilmesi bir tesadüf değildir.

1963 sonrası dönemde işçi kesimini ilgilendiren başka kanunlar da çıkarılmıştır. Bunlardan biri 12 Ağustos 1967 tarihli ve 931 sayılı yeni İş Kanunu'dur. 1967 tarihli 931 sayılı iş kanununda bir önceki kanundan farklı olarak fikir işçileri kanun kapsamına alınmıştır. Ayrıca çalıştırılan işçi sayısına bakılmaksızın tüm işyerleri kapsama alınmıştır. Diğer yandan, Anayasa Mahkemesinin 931 sayılı İş Kanununu iptal etmesi üzerine 25 Ağustos 1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır (Centel, 1996: 222).

### 1980'ler: Türkiye Kapitalizmi Yeniden Yapılanıyor 🌐

Dünya kapitalizminin 1970'li yıllarda patlak veren krizini aşamaya dönük temel açılımı Keynesyen iktisat politikalarının terki ve neo-liberal politikaların uygulamaya konulması olmuştur. Bu gelişmelere paralel olarak Türkiye'de de 1980'e gelindiğinde ekonomi politikalarında köklü dönüşümler yaşanmıştır. 24 Ocak kararları dışa açılma ya da ihracata


dönük büyüme diye de adlandırılan liberal ekonomi politikalarını ve sermaye birikiminin önünü açacak düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Sermaye hareketleri ve birikim süreçleri önündeki engelleyici her türlü norm ve kural kaldırılırken, kamusal alanlar serbest piyasaya açılmıştır.

Piyananın mutlaklığını temel alan bu düzenlemelerin endüstri ilişkileri alanındaki yansıması ise kuralsızlaştırma ve esneklik olmuştur. Bu kararlarla işçi sınıfının kazanılmış hakları baltalanırken, sınıflar arası denge sermaye lehine yeniden düzenlenmiştir.

Bu dönemde emek piyasaları ve esneklik kavramı ilginin odağına oturmuştur. Kâr oranlarının dünya ölçeğinde düşme eğiliminin yol açtığı krize sermayenin yanıtı olarak şekillenen esneklik yeniden yapılanan endüstri ilişkileri alanında anahtar kavram olarak karşımıza çıkarılmaktadır. Krizin etkisiyle verimlilik artışlarındaki yavaşlama, enflasyon ve hızla artan işsizlik işçi sınıfının kazanımlarıyla ilişkilendirilmeye başlanmış ve emek piyasalarının esnekleştirilmesi krizden çıkışın önemli bir yolu olarak gösterilmeye başlanmıştır. Ücret artışlarının sınırlandırılması ve ücretlerin esnekleştirilmesi, sosyal harcamaların tasfiyesi ve emek piyasalarının rekabetçi bir yapıya sahip kılınması için çalışma yaşamını düzenleyen yasaların esnekleştirilmesi gündeme getirilmiştir.

### “Çağa Uyum” ve “Değişim” 🌐

“Çağa uyum” ve “değişim”i yakalamak retoriği tartışmanın zeminini oluşturmaktadır. Emek piyasaları söz konusu olduğunda, hızla değişen dünyayı ve çağı yakalamanın yolu dizginsiz bir serbestleştirme olarak ifade edilmektedir.

Değişimi zorunlu kılan dinamikler ise şu şekilde tariflenmektedir: üretim modelindeki değişimler, yönetim anlayışlarındaki farklılaşma, istihdamın sektörel yapısında meydana gelen değişimler ve bunlara bağlı olarak standart dışı çalışmanın yaygınlaşması, dolayısıyla da devletin rolündeki değişim vb. 1

İkinci savaş sonrası ve özellikle 1970’lerde endüstri ilişkileri sisteminin tarafları arasında devletçe tepeden şekillendirilen bir uzlaştırma sistemi hakimdir. Devletin müdahaleci kimliği üçlü uzlaşmaya dayalı korporatist politikalarla güçlendirilmektedir ve bu potansiyel sınıf çatışmalarının ortaya çıkmamasının da bir tür güvencesidir. Böylece işçi ve işveren örgütlerinin birer çıkar grubu (farklı sınıfların farklı çıkarlarının temsilcileri) olmaktan çıkarılması, hükümet politikalarının oluşturulmasına ve uygulanmasına ortak edilerek içerilmesi söz konusu olmaktadır. Dengeli büyüme ihtiyacı ve istikrar arayışı devletin müdahaleci kimliğini pekiştirmektedir (Akkaya, 2000: 45-46). Krizle birlikte üçlü yapıda uzlaşma temeline dayalı sistemin etkinliğini koruması giderek zorlaşmıştır. 1980’li yıllarla beraber endüstri ilişkileri sisteminde işbirliği anlayışı, üçlü yapıdan uzaklaşarak işçi-işveren bağlamında, işyeri düzeyinde (mikro düzlemde) ağırlık kazanmaya başlamıştır. Buna bağlı olarak, yönetim anlayışlarının farklılaşması ile geleneksel endüstri ilişkileri modelinden insan (birey) odaklı sisteme geçildiği iddiası şekillenmiştir. Endüstri ilişkileri alanındaki dönüşüm ve yeniden yapılanma sürecinde endüstri ilişkilerini düzenleyen normların “deregülasyonu” ile çalışma koşullarının esnekleştirilmesi ve devlet müdahalesinin niteliğinin değişmesi temel tartışma başlıkları haline gelmiştir. Devlet, yasalarla belirlenmiş “kurallar” yerine, süreci belirleyen “prosedürlerle” ilgili kurallar koymaya yönelmiştir (Ekin, 1998: 312).

Krizle birlikte talep hacmindeki daralmalar arza dayalı üretim modelini sarsmıştır ve standart ürünlere olan talep hızla daralırken çeşitlenmiş ürünlere dayalı talep hacmi genişlemiştir ya da başka bir ifadeyle, düşen talebin, kitle üretimi yerine çeşitlenmiş mal arzı ile aşılması hedeflenmiştir. Tüketim hacmi büyük olan istikrarlı pazar yapısı yerini küçük ve istikrarsız pazar yapısına bırakmıştır. Bu değişime adaptasyonun adresi başta esnek uzmanlaşma olmak üzere esnek üretim modellerine geçiş olarak gösterilmiştir.


Sanayileşmiş Batı ülkelerinde ekonomik gelişme sürecine paralel olarak istihdamın sektörler arasında kayış göstererek hizmet sektöründe yoğunlaşması genel bir eğilimdir. Klasik anlamda işçi, işyeri gibi kavramların, sanayi sektöründe istihdam hacminin görece daralma eğilimi, işgücü bileşimindeki değişimler ve standart dışı çalışmanın tüm dünyada yaygınlaşması vb. nedenlerle değişime uğradığı, yeni bir işçi tipinin oluştuğu ifade edilmektedir. Yeni işçi tipi, artan oranda erkek yerine kadınlardan oluşan ve görece vasıf düzeyi yükselmiş, sendikal harekete eskiye oranla daha uzak duran ve standart dışı çalışma koşullarını tercih eden bir yapıdadır. Hizmetler sektörünün genişlemesine bağlı olarak "geleneksel sanayi işçisi"nden "bilgi işçisi"ne doğru değişimin yaşandığı ve bu yeni tip işgücünün standart dışı çalışma türlerine, bireysel akitlere, bireysel emeklilik fonlarına ve özel istihdam bürolarına ihtiyaç duyduğu da sık sık dile getirilmektedir (Kızıloğlu, 2002: 345).

### Esnekliğin İş Yasası 🌐

Son yıllarda ülkemizde değişimi yakalamak, uluslararası entegrasyon vb. sebeplerle çalışma mevzuatının esnekleştirilmesi gerekliliği daha çok da AB'ne uyum süreci tartışmaları ekseninde yürütülmektedir. Gerek iş güvencesi gerekse çalışma yaşamını düzenleyen diğer başlıklar AB'ye



uyum süreci kapsamında Katılım Ortaklığı Belgesi'nde ve Ulusal Program'da yer almış, yani hakkında taahhütler verilmiş konulardır. Yapısal uyum programları ile eşgüdüm halinde Türkiye kapitalizmini yeniden yapılandıran bir dizi yasal düzenleme paketinin içinde yer alan çalışma yaşamına ilişkin bu düzenlemelerin, 2003 yılı içinde tamamlanması AKP hükümetinin de hedefleri arasında yer almıştır.

1475 sayılı İş Kanunu'nda değişiklik öngören İş Kanunu tasarısını  2 sadece hukuki bir metin olarak değerlendirmek son derece eksikli olacak ve ister istemez maddeler üzerinde süren tartışmalarda boğulacaktır. Bu yüzden tasarının, yol açacağı sonuçlar ile birlikte, tasarımı şekillendiren dinamikler üzerinden tartışılması, tasarının anlaşılması için bize daha gerçekçi sonuçlar verebilecektir.

Tasarının genel gerekçe kısmına hakim olan önemli bir başlık teknolojinin yarattığı yeni koşullara uyum çabasıdır. Yeni teknolojilere bağlı olarak yeni çalışma türlerinin ortaya çıktığı ve yaygınlaştığı vurgulanmaktadır. Ancak bu gerekçeler içerisinde en öne çıkanı ekonomik kriz dönemlerinde işverenler için esneklikten yararlanmaya olanak vermeyen mevzuat katılığıdır. Mevzuat katılığı tartışması bir yana tasarının özü, sermayenin konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlama yeteneğinin güçlendirilmesi ve sermaye birikiminin önündeki her türlü engelin aşılması çabası olarak ifade edilebilir.

Yukarıda ifade edilen gerekçelerle bağlantılı olarak ön tasarıda, fiili olarak zaten uygulamada mevcut olan ve engellenmesi gereken bir çok esnek çalışma türü kural haline getirilmektedir. Sarı'nın da ifade ettiği gibi, bir işyerinde mavi yakalı ve beyaz yakalı işçi ayrımının ötesinde; taşeron

işçisi, ödünç işçi, kısmi süreli çalışan işçi, iş paylaşımı ile çalışan işçi, çağrı üzerine çalışan işçi, devir sözleşmesi ile bir başka işverene devredilmiş işçi aynı anda bir arada bulunabilecek, farklı statüleri ifade etmektedir. Yani işyerinde farklı statülerde çalışan, farklı ücret alan, işe başlama ve bitirme süreleri birbirinden farklı işçiler çalışabilecektir (Sarı, 2003: 52).

Tasarıda işyeri kavramı genişletilmiş, bir bakıma belirsizleştirilmiştir. Dolayısıyla işçilerin birlikte hareket edebilme, dayanışabilme, gerektiğinde üretimden gelen güçlerini kullanabilme becerileri zayıflatılmaktadır. Üretimde zaman ve mekan birliğinin bozulacak olması sadece işçi sınıfının fiziksel dağınlıklığını ifade etmemektedir. Çalışma koşulları, sözleşme türleri, ücret düzeyleri birbirinden farklı işçileri ortak çıkarlar temelinde bir araya getirmek ve sendikalarda buluşturmak eskisinden daha zor olacaktır. Her şeyden önemlisi böyle bir yapı dağınlık bir ruh halini üretecek, kolektif dayanışma ve sınıf tavrı üretme noktasında ciddi sıkıntılar yaşanabilecektir.

Ön tasarıda üstü örtük olarak çekirdek işgücü-çeper işgücü ayrımı yapılmaktadır. Çekirdek işgücü belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan, iş güvencesi, kıdem tazminatı gibi düzenlemelerden yararlanabilen kesimdir. Çeper işgücü ise belirli süreli, kısmi süreli, deneme süreli, çağrı üzerine çalışanlar vb. işçilerden oluşmaktadır. Esnek istihdam edilen bu çeper işgücünün, belirli süreli prim ödemeye bağlı hak doğumlarının söz konusu olduğu sosyal güvenlik sistemi ile nasıl uyumlulaştırılacağı ise belirsizliğini korumaktadır. Yani esnek istihdam edilecek işçinin kıdem tazminatı, işsizlik sigortası ya da emekliliği hak ediş koşullarının ne olacağı muğlaktır.

Yine tasarıda yer bulan iş sözleşmesinin devri, ödünç iş ilişkisi gibi uygulamaların Mecelle döneminin "icare-i ademi" ruhunu yeniden canlandırmak olacağı da ifade edilmektedir. Bilindiği gibi devrinin Medeni Kanunu sayılan Mecelle'de insan çalışması "kira akdi" içinde düzenlenmekte; "nefsini kiraya veren" işçi de, sadece hizmet bakımından değil, aynı zamanda şahsen ve manen de emrinde çalıştığı işverene bağlı sayılmaktadır (Demir, 1986: 2). Ödünç iş ilişkisinin bir iş bulma faaliyeti olarak tanımlanması ve iş bulma faaliyetinin özelleştirilerek özel istihdam bürolarına devri de emek gücünün ötesinde organik bir canlı olarak işçinin de bir meta haline gelmesine yol açacaktır. Böylece günümüz emek sermaye ilişkilerinde yeniden kölelik ruhu ve geleneği canlandırılmış olmaktadır.

Sözleşme türünün tarafların ihtiyaçlarına uygun şekilde düzenlenebilmesinin önü açılmaktadır. İlk anda kulağa hoş gelen ihtiyaçlara uygun sözleşme tanımı sözleşme türlerini, belirli veya belirsiz süreli, tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde diyerek çeşitlendirmektedir. Ancak sözleşme türünü belirleme serbestisi pratik uygulama düşünüldüğünde işverene tanınan tek yanlı bir hakka çok kolayca dönüşebilecektir. İşsizliğin en büyük tehdit ve yıldırma mekanizması haline geldiği ülkemizde işçinin ihtiyaçları konusunda işverene karşı iradi davranmasının koşullarının bulunmadığı herkes tarafından kabul edilen bir gerçektir.

Çalışma süreleri ile ilgili olarak getirilen esneklik uygulamaları ise, işçiler açısından belirsizliği işverenler açısından ise keyfiliği getirecek türdendir. Haftalık çalışma sürelerinin, işletme gerekleri gözetilerek, günlük değişen sürelerle dönüştürülebilmesi ve denkleştirme sürelerinin yılın neredeyse yarısını kapsayacak biçimde uygulanması söz konusudur. Ayrıca fazla

mesai ödemelerinin ortadan kalkmasına ve ücret azalmalarına neden olacak olan fazla sürelerle çalışma da düzenlenmektedir.

Yine ilk anda bakıldığında olumlu gibi görünen “ücret garanti fonu”, “kıdem tazminatı fonu” ve “kısa çalışma ödeneği” gibi fon uygulamaları “işverenin ödemekle yükümlü olduğu borç” kavramını içdiş etmektedir. İşverenin ödeme aczi içinde bulunduğu dönemlerde, işçinin ücret kaybını önlemek gerekçesi ile İşsizlik Sigortası Fonu içinde “Ücret Garanti Fonu” oluşturulması öngörülmektedir. Aynı şekilde ücretsiz izin uygulamasının meşrulaştırılması olan “kısa çalışma süresi”ne ilişkin “kısa çalışma ödeneği” İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanmaktadır. Böylece işverenin kişisel borç ve yükümlölükleri, yine işçinin de katkısıyla oluşan ve kamusal niteliğı olan bir fona aktarılmaktadır. İşverenin kişisel riskleri kamusal fonlar aracılığıyla sigortalanmaktadır.


Tasarıda yer alan bir diğerk tartışmalı başlık Kıdem Tazminatı Fonu’nun kurulmasına ilişkindir. Böylece kıdem tazminatı Kıdem Tazminatı Fonu isimli bir fondan ödenen bir tür emeklilik ikramiyesine dönüştürölmektedir. Bu tazminata hak kazanmanın koşulları şöyle tarif edilmektedir: Ölüm, emeklilik, malullük, toptan ödeme halleri ve en az 10 yıllık primi ödenen işçinin isteğı haline mahsus olmak üzere ödenir. İşverenlerin Fona primleri yatırmaması ve bunun sonunda fonda yeterli birikim sağlanamaması durumunda işçinin kıdem tazminatını kimden, ne zaman ve nasıl alacağı meçhuldür. Açıkçası işverenlerin prim borçlarının devlet tarafından finanse edilmesi ve dolayısıyla işçinin kıdem tazminatını yine kendisinin ödemesi söz konusu olabilecektir.

Kıdem tazminatı işçi sınıfı açısından geriye götürülemez ve vazgeçilemez bir haktır. Ön tasarının gerekçe bölümünde kıdem tazminatı müessesinin bugüne kadar bir tür iş güvencesi ve işsizlik sigortası işlevini gördüğü ifade edilmektedir. Sosyal güvenlik sistemi içerisinde iş güvencesi ve işsizlik sigortası ile ilgili düzenlemelerin yer alması ile birlikte kıdem tazminatına ilişkin değişikliklerin kaçınılmaz olduğu da söylenmektedir. Ancak işsizlik sigortasından yararlanma koşullarının kısıtlı olması ve iş güvencesi yasasının dar bir kapsama sahip olması (en az 10 işçi çalıştıran işyerlerinde ve sadece belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanları kapsıyor, ayrıca deniz-hava taşımacılığı, tarım işçileri, gazeteciler, atipik sözleşme türleri kapsam dışında tutuluyor) iddiaların aksine kıdem tazminatını gereksizleştirmemektedir.

## Sonuç

Tasarının hazırlanma gerekçelerinden birisi de, Türkiye'nin AB'ye aday ülkeler arasına alınması ile birlikte başlayan yeni süreçte, AB'nin sosyal hukuk alanında kendine özgü normlarına uyum sağlamak ve ülkemizin onayladığı uluslararası çalışma sözleşmelerinin gereklerini yerine getirmek olarak ifade edilmektedir. Ancak görülmektedir ki bu tasarı kapsamında yasalara ve çalışma yaşamına taşınacak olan esneklik, işçi sınıfına ve örgütlülüğüne olumlu katkılar getirmeyecektir.

AB sürecinin Türkiye kapitalizmi ve demokrasisi, buna bağlı olarak da emek hareketi açısından getireceği varsayılan olumlu gelişmelerin, sendikal hareket tarafından sineye çekilmesi gereken bir bedeli olarak bu yasanın vaaz edildiği görülmektedir. Başka bir ifade ile, sendikalaşma sıkıntılarını AB standartlarının getirdiği olanaklar ile aşmayı umarak AB taraftarı bir konumlanışa sahip olan sendikal harekete, bu yasa, AB sürecinin ayrılmaz bir parçası olarak gösterilmeye çalışılmıştır.

Avrupa çapında ekonomik bütünleşme ile sosyal bütünleşme arasındaki uyumsuzluk, bir başka deyişle sosyal bütünleşmenin olanaksızlığı sayesinde ekonomik bütünleşmenin sağlanabilmesi gerçeği karşımızda durmaktadır. Sosyal bütünleşme, ortak sosyal standartların oluşturulması, bölgesel, ulusal, sektörel bazda emek maliyeti farklılıklarının ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir. Oysa bugün AB’de her düzeyde rekabet gücünün temel kaynağı düşük emek maliyetleri olmaya devam etmektedir. Sosyal eşitsizliklerin giderek artma eğiliminde olduğu AB’de “iki katlı Avrupa”3 olasılığı gerçekleşme yolundadır. Sendikaların kendi ulus-devletlerinde çözemedikleri sorunlara ve kavuşamadıkları haklara AB’nin ortak sosyal standartları sayesinde kavuşmalarının nesnel bir temeli bulunmamaktadır.

Son derece parçalı bir emek piyasası, hızla büyüyen bir enformel sektör, sanayisizleşme politikalarına da bağlı olarak artan işsizlik olgusu, özellikle 1980’li yıllardan bu yana ücretler ve istihdamda aşağıya doğru esneklik, başta part-time çalışma olmak üzere esnek istihdam türlerinin uygulamada zaten mevcut olması gibi olgular Türkiye’de oldukça esnek bir emek piyasasına işaret etmektedir. Türkiye’de emek piyasaları parçalanmış bir görünüm arz etmektedir ve emek açısından ortak sosyal standartlar söz konusu değildir. Eşitsizlikleri ve parçalanmışlığı arttırması muhtemel yasal düzenlemelerin, sendikal harekete ve emek hareketine daha fazla özgürlük mü getireceği yoksa sendikal hareketin örgütlenme-büyüme-güçlenme-pazarlık-yeniden örgütlenme sarmalının altını tamamen mi boşaltacağı son derece tartışmalı görünmektedir.

## KAYNAKÇA 🌐

Akkaya, Yüksel. (2000). "Devlet, Sendikalar ve Korporatist İlişkiler-I". İktisat Dergisi. Sayı 403.

Centel, Tankut. (1996). "Çalışma Yasaları". Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi. Cilt 1. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.

Demir, Fevzi. (1986). "3008 Sayılı İş Kanunu'nun Amacı, Karakteri, Özellikleri ve Bugüne Kadar Gösterdiği Gelişim Tablosu". İş Kanunu'nun 50. Yılı Sempozyumu. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. İzmir.

Dereli, Toker. (1975). Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi. İstanbul Üniversitesi Fakülteler Matbaası. İstanbul.

Ekin, Nusret. (1986). "Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Gelişimi ve 1936 İş Kanunu". Sosyal Siyaset Konferansları. No: 35-36. İstanbul Üniversitesi Yayınları. İstanbul.

Ekin, Nusret. (1993). "Endüstriyel İlişkiler". Milli Prodüktivite Merkezi İstanbul Bölge Müdürlüğü Seminerleri. İstanbul.

Ekin, Nusret . (1994). Endüstri İlişkileri. Altıncı Baskı. Beta Yayıncılık. İstanbul.

Ekin, Nusret. (1998). Küreselleşme, Gümrük Birliği: Türk Endüstri İlişkileri Üzerine Olası Etkileri. Prof. Dr. Metin Kutsal'a Armağan. Ankara: Mavi Ofset.

Gülmez, Mesut. (1991). Türkiye'de Çalışma İlişkileri: 1936 Öncesi. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları. No:236. Ankara.

Güzel, Mehmet Şehmus. (1998). Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'sine İşçiler: 1839-1950. D. Quataert ve E.J. Zürcher (der.). İkinci Dünya Savaşı Boyunca Sermaye ve Emek. İstanbul: İletişim Yayınları.

Kepenek, Yakup ve Yentürk, Nurhan. (1994). Türkiye Ekonomisi. On İkinci Baskı. Remzi Yayınevi. İstanbul.

Keyder, Çağlar. (1989). Türkiye'de Devlet ve Sınıflar. Dördüncü Baskı. İletişim Yayınları. İstanbul.

Kızıloğlu, Hakkı. (2002). "Endüstri İlişkilerinde Esneklik İhtiyacı". Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri Sempozyumu. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.

Makal, Ahmet. (1999). Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946. İmge Kitabevi Yayınları. Ankara.

Makal, Ahmet. (2002). Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963. İmge Kitabevi Yayınları. Ankara.

Mercek Dergisi. (1999). Esneklik Özel Sayısı. MESS Yayını. İstanbul.



Oğuz, Şebnem. (1996). Globalleşme, Avrupa Bütünleşmesi ve Sendikalar. Toplum ve Bilim. 69 Bahar. Birikim Yayınları.


Sarı, Perihan. (2003). İş Yasası Ön Tasarısı ve Ardındaki Gerçekler. Sendikal Notlar. Sayı 16. Petrol-İş Dergisi Eki. İstanbul.


Talas, Cahit. (1990). Toplumsal Politika. Beşinci Baskı. İmge Yayınevi. Ankara.


Tezel, S. Yahya. (1982). Cumhuriyet Döneminin İktisadi Tarihi. Yurt Yayıncılık. Ankara.

Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası. (Eylül 2002). Çalışma Hayatında Yeni Dönem-Seminer Notları. Marmaris.

Yıldırım, Engin. (1997). Endüstri İlişkileri Teorileri: Sosyolojik Bir Değerlendirme. Sakarya: Değişim Yayınları.

Katı kural ve uygulamalar yerine şartlara uygun esnek uygulamaların zorunluluğu ve değişimin dinamikleri konusunda daha ayrıntılı bilgi için bkz. Mercek, 1999: 4-112. 1

Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan “İş Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi”, “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı ve Gerekçesi” için bkz. Çalışma Hayatında Yeni Dönem-Seminer Notları (Eylül 2002): 175-267. 2

Avrupa bütünleşmesi karşısında sendikaların davranışsal farklılıkları ve korporatizm tartışmaları için bkz. Oğuz (1996). 3