

TÜRKİYE'DE İŞ HUKUKU MEVZUATININ GELİŞMESİ

Prof. Dr. Kenan Tunçomağ
İstanbul Hukuk Fakültesi
İş Hukuku ve Sosyal
Güvenlik Profesörü

I. Genel Olarak

İş Hukuku, bağımsız olmayan işçilerin hukukudur. Bu nedenle, bağımlı iş olayına bağlanabilen bütün hukuk kurallarının, işçinin hangi ilişki içindeki yerini düzenlediğine bakılmaksızın, İş Hukukunun kapsamına girdiği söylenebilir. Fakat maddî alanların teşkilinde gözönünde tutulması gereken amaca uygunluk nedenleri, iş hukukunun kapsamının bu kadar geniş tutulmasına karşıdır. Çünkü aksi halde diğer hukuk alanları ile büyük kesişmeler meydana gelebilirdi. Bu itibarla, tâ baştan itibaren ayrı bir gelişme izleyen *Sosyal Sigortalar Hukuku*'nun tamamını, iş hukukundan ayırmak genellikle kabul edilmiştir(1). Zaten sosyal sigortaların, bir üst kavram olan sosyal güvenlik içinde incelenmesi çok daha isabetlidir. Öte yandan, iş arayana iş bulmada etkili bir araç olan iş ve işçi bulma faaliyeti, yani iş aracılığı da İş Hukuku dışında incelenmesi gerekli konulardandır.

(1) Tunçomağ, Türk İş Hukuku, Cilt I: Genel Kavramlar, Hizmet Sözleşmesi ve Rekabet Yasağı Sözleşmesi, İstanbul 1971, 33/34; Nikisck, Arbeitsrecht, Band I, 3. Auflage, Tübingen 1963, s 6 I 2.

İş Hukukunun sosyal sigortalar ve iş ve işçi bulma faaliyetleri bir kenara ayrıldıktan sonra geriye kalan kısmı, iki büyük parçaya ayrılabilir. Bunlar da *Bireysel* (ferdî) *İş Hukuku* ve *Toplu* (kollektif) *İş Hukuku*'dur. Bireysel İş Hukuku, tek tek işçilerin işverenleri ile olan hukukî ilişkilerini, iş ilişkisinin konusunu teşkil eden karşılıklı hak ve borçlarını, kısaca, hizmet sözleşmesi hukuku olarak adlandırılabilir alanı düzenler(2). Buna karşılık, toplu (kollektif) iş hukuku adı verilen kısım içinde, meslekî birlik hukuku, toplu iş sözleşmesi hukuku, iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk hukuku, iş kavgası (grev ve lokavt) hukuku ve iş mahkemeleri hukuku yer almaktadır. Aşağıda Türk İş Hukuku Mevzuatının 50 yıllık gelişmesini işte bu ayırımı uygun olarak inceledik.

II. T ü r k i y e ' d e k i İ Ő M e v z u a t ı n ı n G e l i Ő m e s i

1. Bireysel İş Hukukuna (Hizmet Sözleşmesi Hukukuna) İlişkin Mevzuat

a. İş Mevzuatının Tesbiti.

aa. Kanunlar.

Hizmet sözleşmesi hukukuna ilişkin ilk ve en önemli kanun, 4 Ekim 1926 gün ve 818 sayılı *Borçlar Kanunu*'dur. Bu kanunun 313-354. maddeleri hizmet sözleşmesini düzenlemiştir. Böylece hizmet sözleşmesi Mecelle'nin yetersiz hükümleri bir yana bırakılacak olursa, ilk defa etraflı ve sistemli bir düzenlemeye kavuşmuştur. Öte yandan, *Borçlar Kanunu*, ayrı bir

(2) *Tunçomağ*, Türk İş Hukuku I 34; *Nikisch*, I s 6 II 2; *Hueck/Nipperdey*, Lehrbuch des Arbeitsrecht, I. Band, 7. Auflage, Berlin und Frankfurt 1963 s 19.

yasa biçiminde ortaya çıkmasına rağmen aslında Medenî Kanununun bir parçasıdır. Bu, Medenî Kanununun "*Kanunu Medenin mütemmimi olan işbu kanun meḥbut tashihler ile beraber kabul edilmiştir*" tarzındaki 544. maddesinden açıkça anlaşılmaktadır. Bu yüzden, Medenî Kanununun bazı hükümleri de (örneğin, objektif hüsnüniyete, subjektif hüsnüniyete, hakkın kötüye kullanılmasına, yargıcın takdirine, haklardan faydalanma, hakları kullanma ehliyetine dair hükümler)(3), borçlar hukukuna, dolayısıyla hizmet sözleşmesine uygulanırlar.

Hizmet sözleşmesini, bu sözleşmeden doğan hak ve borçları düzenleyen özel kanunlar da vardır. Hattâ bunlardan bir tanesi, 1921 (1327) tarih ve 151 numaralı, *Ereğli ve Zonguldak Havzai Fahmîyesi Maden Amelelerinin Hukukuna Müteallik Kanun*, henüz Cumhuriyet ilân edilmeden önce çıkarılmış olmasına rağmen, yeni kurulan Türk Devletinin Büyük Millet Meclisinde kabul edilmiştir ve bu nedenle Cumhuriyet döneminde çıkarılmış iş mevzuatının başına yerleştirilebilir. Bu kanun sadece Ereğli ve Zonguldak yöresinde çalışan maden işçilerine münhasır olmakla birlikte, kurulduğu zaman için son derecede önemli hükümlere yer vermiştir. Gerçekten bu kanunun 8. maddesi memleketimizde ilk defa günlük iş süresini 8 saat olarak tesbit etmiş; ancak tarafların anlaşması ile ve iki kat ücret karşılığında fazla çalışmaya izin vermiştir. Aynı kanun, işçiye verilecek asgarî ücreti, biri resmî olmak üzere üç kişilik bir komisyonun tesbit etmesini, tüzel kişiliği olan bir işçi birliği ve yardım (tea-

(3) *Tunçomağ, Borçlar Hukuku, Cilt I: Genel Hükümler, 5, Bası. İstanbul 1972, 10/11.*

vün) sandığı kurulmasını emretmiştir(4).

1924 (1340) tarih ve 394 sayılı *Hafta Tatili Kanunu* da işçinin hafta sonu dinlenmesine ilişkin önemli hükümler koymuştur ve şimdi de yürürlüktedir. Hattâ bu kanun, onbin veya onbinden çok olan şehirlerdeki resmî veya özel her türden müessesede çalışanların (müstaahdem ve işçilerin) tümünü kapsamına almış ve bunların haftada altı günden çok çalıştırılmasını yasaklamıştır(5).

24.3.1930 gün ve 1593 sayılı, *Umumî Hıfzısıhha Kanunu* da işçi sağlığını ilgilendiren bazı önemli esaslar koymuştur. Gerçekten bu kanunun 151 vd. maddelerinde çocuk ve genç işçilere, 155. maddesinde gebe kadınların korunmasına, 173 vd. maddelerinde işçilerin sağlığına ilişkin hükümler vardır(6).

1935 tarih ve 2739 sayılı *Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Hakkında Kanun*, hafta tatilini 36 saate çıkarmış; hafta tatilini Cuma'dan, Pazar'a almıştır. Ayrıca, ulusal bayram olan *Cumhuriyet Bayramında* (sadece 29 Ekim gününde) resmî ve özel bütün müesseseler için mecburi tatili emretmiş; Zafer, Ulusal Egemenlik, Bahar, Şeker, Kurban, Gençlik ve Spor Bayramı ile yılbaşı bayramlarında ise bu mec-

(4) *Tunçomağ*, Türk İş Hukuku I. 23; *F.H.Saymen* Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, 52; *M.V. Tolga*, İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1958, 28/35.

(5) *Tunçomağ*, Türk İş Hukuku 1.23, 393

(6) Ayrıntılı bilgi için bak, *Tunçomağ*, Türk İş Hukuku, I 23 ve özellikle 410 vd. 419 vd.

huriyeti sadece resmî müesseseler için koymuştur(7).

8.6.1936 gün ve 3008 sayılı *İş Kanunu* ise, hizmet sözleşmesinin tümünü ve hattâ grev ve lokavtı ve toplu iş uyuşmazlıklarını düzenleme amacı ile çıkarılmış olup, bu alandaki en önemli kanundur. 3008 sayılı *İş Kanunu* 148 maddeden ibarettir ve bu kanun, 3516, 5518, 5842, 5868, 6302 ve 6298 sayılı Kanunlarla çeşitli değişikliklere uğramıştır. Bu iş kanununun önemli bir özelliği, iş hayatını ilgilendiren bütün sorunlara ilişkin genel esasları koymakla yetinip; önemli konularda ayrıntılı hükümleri, çıkarılacak özel kanun, tüzük, yönetmeliklere bırakmasında görülür. Bu türden özel kanunlara örnek olarak 9.8.1951 gün ve 5837 sayılı, *İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun* 13.6.1951 gün ve 5953 sayılı, *Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tenzimi Hakkında Kanun*, 28.1.1953 günlü ve 6032 sayılı, *Garson ve Benzeri İşçilerin Hizmet Karşılıkları Hakkında Kanun*'u sayabiliriz(8). Ayrıca 20.3.1954 gün ve 6379 sayılı *Deniz İş Kanunu* çıkarılmıştır. Gemi adamlarının hizmet ilişkilerini düzenleyen bu kanun, 29.4.1964 gün ve 854 sayılı *Deniz İş Kanunu* ile yürürlükten kaldırılmıştır. Şimdi yürürlükte olan kanun, budur. Öte yandan, 5953 sayılı Kanun 1961 tarih ve 212 sayılı Kanunla önemli değişikliklere de uğramıştır.

8.6.1936 gün ve 3008 sayılı *İş Kanunu* ve bunu değiştiren kanunlar 28.7.1967 gün ve 931 sayılı *İş Kanunu* ile yürürlükten kaldırıl-

(7) Ayrıntılı bilgi için bak. *Tunçomağ*, *Türk İş Hukuku*, I 24 ve özellikle 396 vd.

(8) *Tunçomağ*, *Türk İş Hukuku* I 24.

mıştır. Bu kanun, 5837 sayılı İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanunu, 6032 sayılı, Garson ve Benzeri İşçilerin Hizmet Karşılıkları Hakkında Kanunu, 7467 sayılı, Yıllık Ücretli İzin Kanunu'nu yürürlükten kaldırmıştır. 931 sayılı İş Kanunu ise, takriben üç yıl uygulandıktan sonra 12.5.1970 günlü *Anayasa Mahkemesi Kararı ile iptal edilmiştir*. Anayasa Mahkemesi, 931 sayılı İş Kanununu, kanunlaşma safhasında, özellikle meclis komisyonlarının seçiminde Anayasa hükümlerine uygun davranılmadığı için, şekil yönünden iptal etmişti. Yüksek Mahkeme 931 sayılı İş Kanununu iptal ederken de, yeni bir kanun hazırlama imkânını sağlamak için, kararının altı ay sonra yürürlüğe gireceğini belirtmişti.

Bu altı aylık süre 12/11/1970 gününde sona ermesine rağmen (eskisinin aynı veya değişik) yeni bir İş Kanunu çıkarılamamıştır. Hatta bu İş Kanununun çıkarılabilmesi için, 1/9/1971 gününe kadar gelmek, yani en az daha on ay beklemek gerekti. Bu on aylık süre içinde de, iş ilişkilerinin hangi kanuna tâbi olacağı noktasında görüş ayrılıkları ortaya çıktı. O zamanın Çalışma Bakanı ve bazı hukukçular, 931 sayılı İş Kanununun (3008 sayılı İş Kanununu iptal eden maddeleri ile birlikte) yürürlükten kalktığı gerekçesi ile, iş ilişkilerine 12/11/1971 gününden itibaren, 3008 sayılı İş Kanununun uygulanacağı görüşünü savunmuşlardı. Bazıları ise, 931 sayılı İş Kanununun uygulanacağı görüşünü savunmuşlardı. Bazıları ise, 931 sayılı İş Kanununun iptali ile boşluk doğduğunu ve yargıcın bu boşluğu 931 sayılı İş Kanununu esas alarak doldurması gerektiğini öne sürmüşlerdi. Bu görüş ayrılıkları mahkeme kararlarında da belirilmiş; bazı mahkemeler baktıkları davalara 3008 sayılı İş Kanununu ve diğerleri ise, 931 sayılı İş Kanununu uygulamışlar; hatta bazıları da, yeni çıkacak iş kanununu beklemek gerekçesi ile dava-

ları ertelemişlerdir. Bu anlattıklarımızın açıkça gösterdiği gibi, anılan süre içinde iş ilişkileri tam bir belirsizlik ve istikrarsızlık içine sürüklenmiştir.

931 sayılı İş Kanununun Anayasa Mahkemesince iptalinden tam 16 ay ve yürürlükten kalkmasından itibaren 10 ay sonra yeni bir İş Kanunu çıkarılabilmıştır. Bu 25/8/1971 gün ve 1475 sayılı İş Kanunu, bir kaç nokta dışında, 931 sayılı İş Kanununun hükümlerine, hatta madde sayılarını değiştirmeden, aynen yer vermiştir(9).

bb. Tüzük ve Yönetmelikler

931 Sayılı İş Kanununa dayanılarak çıkarılmış çeşitli tüzükler yayınlanmıştır(10). Bu tüzükler, yenileri çıktıkça yürürlükten kalkmaktadır. 1475 sayılı İş Kanununa dayanılarak çıkarılmış yeni tüzük ve yönetmelikler şunlardır:

İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Kuruluşu ve Çalışma Esasları Hakkında Tüzük (R.G. 19 Şubat 1973, N. 14453); İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük (R.G. 19 Şubat 1973 N.14453); Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Sekiz Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Tüzük (R.G. 19 Şubat 1973 N.14453); İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına İlişkin Tüzük (R.G. 12 Mart 1973 N.14474); Hazırlama Tamamlama, Temizleme İşleri Tüzüğü (R.G. 12 Mart

(9) Tunçomağ, Türk İş Hukukunda Son Gelişmeler, İHFM. C. XXXVII, Sy. 1/4, İstanbul 1972.

(10) Bak Tunçomağ, Türk İş Hukuku I.40/41,

1973 N. 14474); *İş Süreleri Tüzüğü* (R.G, 12 Mart 1973 N. 14474); *Haftalık İş Günlerine Bölünemiyen Çalışma Süreleri Tüzüğü* (R.G, 17 Mart 1973 N. 14479); *Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Tüzük* (R.G. 4 Nisan 1973 N. 14497); *Fazla Çalışma Tüzüğü* (R.G. 4 Nisan 1973 N.14497); *Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü* (R.G. 9 Nisan 1973 N. 14502); *Asgari Ücret Yönetmeliği*.

b. Mevzuatın Eğilimi

Hizmet sözleşmesine ilişkin mevzuatın eğilimini şöyle tesbit mümkündür. *Borçlar Kanunu*, liberal ve ferdiyetçi bir görüşe dayanmaktadır. Bu kanun açısından işçi ve işverenler, bazı istisnai hükümler dışında eşit güçte kişiler olarak ele alınmış ve hukukî esaslar buna göre konulmuştur(11).

Bunun en belirgin örneği, *Borçlar Kanununun* 20. maddesindeki hükümdür. Bu hüküm kanun, ahlâk ve imkânsızlık sınırları içinde kalmak şartıyla hem sözleşme yapma serbestisini ve hem de sözleşme konusunu tayin serbestisini kabul etmiştir. Ancak *Borçlar Kanununun* hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri, çok sınırlı bazı konularda işçiyi koruyucu bazı hükümler koymuştur. Örneğin, işçinin kısa süreli hastalığı veya askerliği halinde münasip bir ücret ödenmesini (BK 328) kabul etmiştir.

(11) Bak. *Tunçomağ*, *Borçlar Hukuku*, Cilt I: Genel Hükümler, 5. Bası, İstanbul 1972, *Velidedeoğlu*, *Türk Medeni Hukuku*, Cilt I; Umumi Esaslar, 5. Bası, İstanbul 1959, 20; *Ataay*, *Medeni Hukukun Genel Teorisi*; İstanbul 1965, 69/70, *Özsunay*, *Medeni Hukuka Giriş*, İstanbul 1970, 164/165.

1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu iş ilişkilerini daha çok toplumsal bir açıdan inceleme eğilimine sahiptir. Bu nedenle, devlet iş ilişkilerine ve özellikle toplu iş ilişkilerine geniş ölçüde müdahale etmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu artık işçi ve işvereni eşit güçte kişiler olarak kabul etmediği için, işçi yararına birçok hükümler koymuştur. Ancak 3008 sayılı İş Kanununun kapsamı oldukça dar tutulmuş; beden işçilerinden bir kısmı ve fikir işçilerinin tamamı kapsam dışında tutulmuştur.

Gerçekten, 3008 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin A bendine göre: "bu kanun mahiyeti itibariyle yolunda işleyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmayı gerektiren işyerlerine ve buralarda çalışan işçilerle bunların işverenlerine uygulanır". Şu halde, İş Kanununun uygulanabilmesi için hiç değilse, en aşağı on kişilik bir işçi gurubunun çalışması gereken iş alanları bulunmalı. Bu sayıdan az işçi çalıştıran iş yerleri ile yasa koyucu ilgilenmemiştir. Öte yandan, bakanlar kurulunun, İş Kanununun 2 nci maddesinin "C" bendine dayanarak aldığı 29/4/1952 tarihli kararı ile, nüfusu 50 bin ve daha yukarı bulunan şehirlerde İş Kanununun bir takım hükümleri tesbit edilen sanayi kollarına tatbik olunmuştur. 1952 yılından itibaren nüfus, işkolu ve kanun hükümleri yönlerinden yukarıda anılan sınırlar saklı kalmak üzere, İş Kanunu günde en az dört en çok dokuz işçi çalıştırmayı gerektiren işyerlerine yayılmıştır. Burada en az sayı dört ve en çok sayı ise dokuz işçi olarak tesbit olunmuştur. Çünkü on işçi çalıştıran işyerleri zaten normal kural gereği tam ve kesin olarak İş Kanunu kapsamı içinde idiler. Öte yanda, 3008 sayılı İş Kanunu'na tâbi olan işçiler, bedenî faaliyet gösterenlerle, bedenî ve fikrî faaliyet gösterenlerden bedenî faaliyeti üstün durumda olanlardır. Bu itibarla sadece fikren çalışan işçiler veya bedenî ve fikrî faaliyet gösterenlerden fikrî faaliyeti

üstün bulunanlara uygulanacak kanun, Borçlar Kanunudur(12).

Sonradan 5953 sayılı Basın İş Kanunu ile fikir işçilerinden bir kısmı (gazeteciler) 931 ve 1475 sayılı İş Kanunları ile de fikir işçilerinin büyük bir kısmı, İş Kanunu kapsamına alınmışlardır. Öte yandan 931 ve 1475 sayılı İş kanunlarının kapsamaları, eskisine kıyasla genişletilmiş olmakla beraber, hâlâ beden işçilerinden bir kısmı kanun kapsamına alınmış değildir. İş Kanununun 5. maddesi, bu kanunun kapsamı dışında kalan iş ve işçileri oldukça geniş olarak tesbit etmiştir(13).

2. Toplu (Kollektif) İş Hukukuna İlişkin Mevzuat

a. Sendikalara İlişkin Mevzuat

aa. Mevzuatın Tesbiti

aaa. İşçi ve İşveren Sendikalarına İlişkin Mevzuat.

Sendikalara ilişkin mevzuatın başında 1924 Anayasası'nı belirtmek gerekir. Çünkü bu yasanın 70. maddesi, toplanma ve dernek kurma hakkını düzenlemişti. Sendika hakkı da böylece dernek kurma hakkı içinde düzenlenmiş oldu(14). Kısa bir süre sonra, yani 4/3/1925 günlü *Takriri Sükûn Kanunu* ile sendika kurma hakkı ortadan kaldırılmıştır. Sonra 1926 tarihli *Türk Medenî Kanunu*, dernek kurma hakkını çok geniş bir biçimde düzenlemişti. İşte bu Kanuna dayanılarak sendika kurulabilmesi de geniş ölçüde

(12) *Saymen*, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, 246, 254, 392.

(13) Bak. *Tunçomağ*, Türk İş Hukuku, I, 61/81

(14) *R. Işık*, Sendika Hakkı, Ankara 1962, 52/55.

tanınmış oldu. Medenî Kanunun dernekler ve dolayısıyla sendikalar açısından kurduğu bu serbesti sistemi, zamanın tek partili hükümet idaresinin düşüncesine uymadığı için, dernek ve dolayısıyla sendika kurma hakkını ve faaliyetlerini geniş ölçüde sınırlayan 1938 tarih ve 3512 sayılı *Cemiyetler Kanunu* çıkarıldı, Cemiyetler Kanunu bir derneğin kurulmasını devletin izin şartına bağladığı gibi, dernekleri sıkı bir devlet denetimi altına da koymuştu. Bu hukukî düzenleme içinde sendikaların gelişmesi, elbette ki düşünülemezdi. Zaten Cemiyetler Kanunu 9. maddesinin H bendi açıkça "sınıf esasına ve adına dayanan" cemiyetler kurulmasını yasaklamıştı. Bu hüküm karşısında, meslekî amaçlarla değil, fakat spor amacı ile de işçiler tarafından bir sendika kurulabilmesi kolaylıkla yasaklanabilirdi(15). Bu durum hiç kuşkusuz 1924 Anayasasının 70. maddesine tamamen aykırı idi. Fakat dönemde bir Anayasa Mahkemesi bulunmadığı için, bu Anayasaya aykırılığın hukuken öne sürülebilmesi mümkün değildi.

İkinci Dünya Savaşından sonra, bütün dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de demokrasi akımı kuvvetlendi. Çünkü bu savaşın galipleri demokratik düzene sahip ülkelerdi. Bunun üzerine Türkiye de dernek (parti ve sendika) kurulmasını ve faaliyetini devlet hakimiyetine sokan Cemiyetler Kanunu hükümlerini 10/6/1946 gününde değiştirmek zorunluluğunu duydu. Böylece bir dernek (parti veya) sendika kurulabilmesi için artık devletten izin almak gerekmediği gibi; hükümetin derneği kapatma yetkisi de mahkemelere verildi ve sınıf esasına dayana-

(15) F.H. Saymen, Türk İşçi Sendikalarının Karakterleri, Sosyal Siyaset Konferansları İstanbul 1948, İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü Neşriyatı, N.9, 86/87.

nan dernekler (yani sendikalar kurulması) yasası kaldırıldı(16).

30/1/1947 gün ve 5018 sayılı, *iş ve işveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun* sendikalar konusunda yeni bir adım teşkil eder. Gerçi 13 maddeden ibaret bulunan bu kanun, sendika kurma konusunda tam bir serbestlik tesis etmiş değildir. Özellikle sendikaların siyasetle uğraşmaları açıkça yasaklanmış; grev ve lokavt hakları üzerinde ise hiç durulmamıştır.

29/7/1961 gün ve 334 sayılı Anayasa tüm iş hukuku açısından büyük önem taşır. Sendikaları ilgilendiren en önemli hükümleri ise 46 ve 47.maddelerinde yer almıştır. Gerçekten 46. madde *meslekî birlik (sendika) hakkını* ve 47. madde de *toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını* en geniş şekliyle tesis etmiştir. Bunun üzerine Anayasanın koyduğu bu yeni esaslara uymayan 5018 sayılı Kanun kaldırılmış ve onun yerine, 15/6/1963 gün ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu konulmuştur. Sendikalar Kanunu, sendika kurma ve sendikaya girme hakkını daha geniş bir çalışanlar gurubuna tanımış; sendikaya üye olma yaşını 16'ya düşürmüş; uluslararası meslekî birliklere girmek için hükümetten izin alma şartını koymamış; işyerlerindeki sendika temsilcilerini geniş ölçüde korumuş ve nihayet sendika aidatı yönünden bir sınırlama koymadığı gibi, sendika aidatının işveren tarafından kesilip sendikaya verilmesi esasını kabul etmiştir(17).

(16) H.V.Velidedeoğlu, Şahsın Hukuku.

(17) O.Tuna/N.Ekin, Günümüzün Ekonomik ve Siyasî Mes'eleleri, İstanbul 1969 (Teksir), 16.

Sendikalar Kanununun getirdiği geniş serbestlik, bu kanunun yürürlük dönemi içinde, Türkiye'de sendikacılığın hızla gelişmesinde çok olumlu bir etki yapmıştır. Fakat bu kanunun bazı maddelerinin 12/8/1970 gün ve 1317 sayılı Kanunla değiştirilmesi üzerine, Sendikalar alanına yeni ve Anayasa 46'ya aykırı düşen bazı sınırlamalar getirilmiştir. Burada dikkati çeken bir nokta, 1317 sayılı kanunla getirilen değişikliklerin Türkiye'nin en güçlü işçi konfederasyonu olan Türk-İş tarafından bizzat ve kuvvetle savunulmasıdır.

Sendikalar Kanununun 9. maddesinde 12/8/1970 gün ve 1317 sayılı kanunla yapılan değişiklik sonucu, sendika kurma hakkı bir dereceye kadar sınırlanmıştır. Çünkü Sendikalar Kanununun değişik 9. maddesine göre, bir işkolu sendikasının (Türkiye çapında faaliyet gösterecek bir işçi sendikasının) kurulabilmesi için, o işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az üçte birinin biraraya gelmesi zorunludur. İşçi Federasyonları kurulabilmesi için ise, en az iki sendikanın ve o iş kolundaki sigortalı işçilerin en az üçte birinin toplanması gereklidir. Nihayet aynı madde, İşçi Konfederasyonları'nın kurulabilmesini, mevcut sendika ve federasyonlar'dan en az üçte biri ile Türkiye'deki sendikalı işçilerin en az üçte birinin bir araya gelmesi şartına bağlanmıştır.

Hemen belirtelim ki, 1317 sayılı kanunun getirdiği bu kuruluş şartları çok ağırdır. Çünkü bir işkolu sendikası kurmak isteyen işçilerin en az üçte birini bir araya toplamaları zorunludur. 1317 sayılı kanun bu şartı bir işkolu toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için değil; fakat sendikanın kurulabilmesi için aramıştır. Ancak bir işkolu sendikasının kurulabilmesi için, o işkolundaki sigortalı işçilerin en az üçte birinin biraraya gelmesini istemek, yerine getirilmesi son derece güç o-

lan bir şart koymaktadır. Bu nedenle, böyle bir şartı koyan 1317 sayılı kanunun 9. maddesinin 2. bendi, sendika (meslekî birlik) hakkı'nın kullanılmasını son derecede güçleştirdiği için, AY 46'ya aykırıdır. Çünkü AY 46, sendika (meslekî birlik) kurma hakkını bir temel hak (özgürlük) olarak nitelmiştir. AY'nın 11. maddesi ise, temel hakların ancak kamu yararı, kamu düzeni, genel ahlâk, sosyal adalet ve millî güvenlik nedenleri ile sınırlanabilmesini kabul etmiş; fakat bu halde bile, bir hakkın özünü sınırlayan hükümler konmasını; hakkın özüne dokunulmasını yasaklamıştır. (18). Anayasada 20/9/1971 gün ve 1488 sayılı kanunla yapılan değişiklikte, aynı hüküm muhafaza edilmiş; sadece yukarıdaki nedenlere (devletin ülkesi ve milletiyle bütünlüğü, Cumhuriyetin, genel sağlığın korunması veya Anayasanın diğer maddelerinde gösterilen özel nedenler) eklenmiş ve (Sosyal Adalet) nedeni maddeden çıkarılmıştır.

Öte yandan, 1317 sayılı Kanun İşçi Federasyonları için aradığı (en az iki sendika ve o işkolundaki sigortalı işçilerin en az üçte biri) şartı ile işçi konfederasyonları için aradığı (mevcut sendika ve federasyonlardan en az üçte biri ile Türkiye'deki sendikalı işçilerin en az üçte biri) şartının da, aynı düşüncelerle AY'nin 46. maddesine aykırı olduğu açıktır(19).

1317 Sayılı Kanunun koyduğu bu hükümler, hem sendika ve işçiler çevresinde ve hem de bilim çevresinde geniş tartışmalara yol aç-

(18) *Tunçomağ*, Anayasa Hukukumuz Açısından Yeni Sendikalar Kanunu, Mehmet Odabaş Prodüktivite Kurumu Yayını, İstanbul 1971 195/196.

(19) Bak. *Tunçomağ*, aqm. 194 vd.

mıştır. Hatta bu kanun tasarısının hükümleri belli olduğu; fakat henüz kanunlaşmadığı bir tarihte yani 15-16 Haziran 1970'de çoğu Disk'e bağlı işçilerin kuvvetli bir direnmesi ile karşılaştı. Öte yandan CHP ve TİP 1317 sayılı kanun hükümlerinin Anayasa'ya aykırı olduğu iddiası ile dâva açtılar. Anayasa Mahkemesi 9/1/1972 gününde kararını vermiş ve Sendikalar Kanununun 1317 sayılı kanunla değiştirilen maddelerinden bazılarını Anayasaya aykırı bularak iptal etmiştir(20).

Anayasa Mahkemesinin 9/11/1972 gün ve 1970-48/1972-3 sayılı kararı ile 1317 sayılı Kanunun iptal ettiği maddeleri şunlardır:

Bir kimsenin sendikaya üye olabilmesi için sendika yetkili organının kabulü gerektiğine ilişkin Sen.K.5/1'deki "ve meslek teşekkülün yetkili organının kabulü" deyimini; Sendikaların kooperatifler kurmaları ve ilgisine göre en çok üyesi bulunan konfederasyonun onayını alarak sınaî ve iktisadî teşebbüslere yatırım yapmalarına ilişkin Sen.K.14 / bent II, fık.J'deki "ilgisine göre en çok üyesi bulunan işçi veya işveren konfederasyonunun muvafakatini almak" deyimini; İşçi sendikalarının Türkiye çapında faaliyet gösterebilmesinde, federasyon ve konfederasyonların kuruluşunda, en az 1/3 çoğunluk şartını öngören Sen.K.9/bent 2, a, b, c'yi; Sendikaların uluslararası meslek kuruluşlarını kurabilmeleri için Türkiye'de en çok işçiyi temsil eden işçi konfederasyonu olması veya konfederasyona bağlı bulunması şartını arayan Sen.K.11/bent 3, fık. 1'i; "En az üç yıldanberi çalışır olmak" şeklindeki ifadeden "En az üç yıldanberi" deyimini iptal etmiş; fakat aynı maddedeki "fiilen çalışır olmak" deyimini Anayasaya uygun bulmuştur. Bu-

na karşılık, Anayasa Mahkemesi 1317 sayılı kanunun İşveren Sendikalarının lokavta karar verebilmelerine ilişkin Sen.K.14/bent 1, fık.h'-yi; Sendikaların ortak oldukları kooperatiflerin kârından pay almaları ve bunu risturn olarak dağıtmalarına ilişkin Sen.K.15/fık 2 ve 3'ü; Sendikaların üyelerine meslek icrası için gerekli madde, âlet ve makina yardımıyla bulunmalarına ilişkin Sen.K.14/bent 1 fık.k'yı; Konfederasyonların kendilerine bağlı sendika ve federasyonları denetleme yetkisine sahip olmalarına ilişkin Sen.K.29/bent 9'u; Sendikaların kuracakları birliklere (sendika birliklerine) yer vermeyen Sen.K.1, 13/bent III, IV, VI ve 32. maddelerini; Sendika üyeliğinden çekilmenin noter önünde olması koşulunu getiren Sen.K.6/bent 1'i Anayasaya uygun bulmuş; iptal etmemiştir.

Sendikalar konusunda son gelişme, 2/12/1972 gün ve 1630 sayılı Dernekler Kanunu ile meydana gelmiştir. Gerçekten yeni Dernekler Kanununun 75. maddesinin 2. fıkrasında bu kanunun 35, 36, 37, 39 ve 42. maddelerinin sendikalara da uygulanacağını açıkça belirtmiştir. Gerçekten bu fıkraya göre *"Mesleki kuruluşlar, özel kanunlarında hüküm bulunmayan hallerde, bu kanunun 35, 36, 37, 39 ve 42. maddelerine ve bunlarla ilgili müeyyidelere tâbidirler"*. Bu maddeler özellikle bunlardan bazıları sendikal faaliyetleri önemli derecede sınırlamıştır. Nitekim 35. maddenin I a bendi, tüzükte gösterilen amaç dışında herhangi bir faaliyette bulunmayı yasaklamıştır; II/a bendi, dernek yöneticilerinin derneği temsilen dernek amaçlarına uymayan toplantı ve gösteri yürüyüşlerine katılmalarını ve dernek mensuplarını bu yolda harekete kışkırtmalarını yasaklamış ve bu yasağa uymayanlar için 65/paragraf 2'de altı aydan bir yıla kadar hapis cezası koymuştur. Dernek (sendika) amacı dışına ne zaman çıkıldığını tespit bir yorum i-

şidir ve bu yorum da kişiden kişiye değişir. Üstelik sendikaların faaliyet alanını amacı ile sıkı sıkıya bağlı tutma, onların varoluş nedenlerine de uygun düşmez. Çünkü sendikalar meslekî kuruluşlar olarak üyelerinin iktisadî, sosyal ve kültürel hak ve çıkarlarını korumak üzere kurulurlar. Bu yöndeki faaliyetlerinin, kapsamı belirsiz hükümlerle sınırlanması isabetli sayılamaz. Sonra, Dernekler Kanununun 39. maddesi *derneklerin (sendikaların) bildiri; beyanname ve benzeri yayınlarda bulunabilmesi için yetkili organların karar vermesini; kararda olumlu oy verenlerin adlarının açıklanmasını; yayının bir nüshasının savcı ve mülkiye amirliğine verilmesini ve savcılıktan alınacak belgenin gazete ve radyoya gösterilmesini şart koşturur*. Bu maddenin sendikaların zamanında bildiri ve beyanname yayınlayabilme hakkını ortadan kaldırdığı açıktır. Hele bu hükme aykırı davranmanın müeyyidesi olarak sendikanın kapatılması ve hapis cezasının konması (madde), durumu daha da ağırlaştırmıştır. Artık bu madde karşısında sendikaların bazen çok faydalı olabilecek bildirimler yayınlanması imkânı da kalkmış olmaktadır. Buna karşılık, Dernekler Kanununun 36. maddesi *derneklerin, dolayısıyla sendikaların askerliğe, savunma ve sivil savunma hizmetlerine hazırlayıcı öğretim ve eğitim işleri ile uğraşmasını yasaklamıştır*. 37. maddesi de, *derneklerin merkez ve şubelerinde silâh bulundurma yasağını koymuştur*. Bu iki maddenin koyduğu yasak kanımızca da çok yerindedir. Aynı şey, dernekler Kanununun 42. maddesi için de söylenebilir. Hiç kuşkusuz bu maddede sözü edilen hallerden biri, yani 18 yaşından küçüklerin veli veya vasisi olmadan dernek (sendika) binasında bulunması halinde, sendikanın Polis Vazife ve Selâhiyet Kanununun 8. maddesi uyarınca kapatılması düşünülemez. Çünkü Sendikalar Kanununun 5/bent 2. maddesi, 16 yaşını doldurmuş işçilerin sendikalara üye olmasını kabul etmiştir. Dolayısıyla onların sendikada bulunma-

ları en doğal haklarıdır.

Buna karşılık Sendikalar Kanununun 75. maddesinin 1. fıkrasındaki (diğer kanunlarda, örneğin Sendikalar Kanununda Cemiyetler Kanununa yapılan yollamaları yeni Dernekler Kanununa yapılmış sayan) hükmü, kanımızca, Dernekler Kanununun bütün hükümlerinin sendikalara uygulanacağı anlamına gelmez. Çünkü Sendikalar Kanununun "İşçi ve işveren sendikaları, birlikleri, federasyonlar ve konfederasyonları Medenî Kanun ve Cemiyetler Kanununun işbu kanuna aykırı olmayan hükümlerine tabidirler", şeklindeki 32. maddesi; ancak Sendikalar Kanununa aykırı olmayan hükümlerin sendikalara uygulanabileceğini açıkça tesbit etmiştir.

bbb. Devlet Personeli Sendikalarına İlişkin Mevzuat.

AY'nin eski 46. maddesi sendika kurma veya kurulmuş sendikalara katılma hakkını çalışanlara ve işverenlere tanımıştır. Çalışanlar terimi geniş olduğu için, bu terimin içine sanayi işçilerinden başka zirai işçiler, deniz işçileri, ev işçileri (hizmetçi, şoför, uşak gibi) ve hatta devlet memurları da girebilirdi. Ancak aynı maddenin ikinci fıkrası "işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin" sendika kurma haklarının kanunla düzenleneceğini belirtmişti. 625 sayılı bir özel kanun, "Devlet Personeli Sendikaları Kanunu" adı altında 1965 yılında çıkarılmıştır. Fakat bu kanun Anayasanın 46 ve 49. maddelerinde 20/9/1971 gün ve 1488 sayılı kanunla yapılan değişiklik nedeniyle artık yürürlükten kalkmıştır. Zaten AY'nin yeni geçici 16. maddesi de, Anayasa değişikliklerinin yürürlüğe girdiği tarihte mevcut Devlet Personeli Sendikalarının faaliyetlerinin sona ereceğini belirtmiştir. Şu halde, bugün artık devlet personeli sınırlı yetkili de olsa, bir sendika kurma hakkına sahip değildirler. Meslekî haklarını

ancak dernek biçiminde örgütlenmek suretiyle kısmen gerçekleştirebilme yetkisine sahiptirler.

bb. Mevzuatın Eğilimi

Sendikalara ilişkin mevzuat büyük dalgalanmalar göstermiştir. Bu dalgalanmalarla, o dönemdeki siyasî durum arasında yakın bir ilişki vardır. Gerçekten 1924 Anayasası ve 1926 tarihli Medenî Kanun dernekler ve sendikaların kurulmasında ve faaliyetlerinde büyük bir serbesti tanımış; bir süre sonra, tek partinin en sert döneminde çıkarılan 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu dernek kurulması ve faaliyetlerini önemli ölçüde sınırlamış ve sendika kurulmasını ise yasaklamıştır. 1946 tarihli kanunla Cemiyetler Kanununda yapılan değişiklik üzerinde ve ayrıca 1947 tarihli Sendikalar Kanunu ile sendika kurulması tekrar kabul edilmiştir. Bu, çok partili döneme yani demokrasiye geçiş döneminde olmuştur. 1961 Anayasası ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu sendika kurma ve faaliyetleri konusunda, tekrar ve tam bir serbesti kurmuştur. 1317 sayılı kanun bu serbestiyi önemli konularda tekrar sınırlamıştır. Bu kanunun bazı maddelerinin 1972 tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı ile iptal edilmesi üzerine, aynı serbesti tekrar tesis edilmiştir. Ancak bu sefer 2/12/1972 gün ve 1630 sayılı Dernekler Kanunu, sendika kurulmasını değil; sendikaların bazı faaliyetlerini yeniden sınırlamıştır.

b. Toplu İş Sözleşmelerine İlişkin Mevzuat

aa. Mevzuatın Tesbiti

Toplu iş sözleşmelerine ilişkin ilk hükümler *Borçlar Kanunu'nun* 316 ve 317. maddelerinde "umumî mukavele" adı altında yer almıştır. Bu da gösteriyor ki, Türk Hukukunda toplu iş sözleşmelerinin düzenlenmesi oldukça eski

bir geçmişe sahiptir. Buna rağmen, Türkiye'de toplu iş sözleşmelerinin geniş bir uygulamasına ancak 1963 yılından sonra rastlamaktayız. Bunun nedenleri birden çoktur. Önce 1938 tarihli İş Kanunu grev ve lokavtı yasak etmişti; sonra 1963'ten önce sendika özgürlüğü yeterince tanınmamıştı. Nihayet Borçlar Kanununun 316 ve 317. maddeleri toplu iş sözleşmelerinin yapılabilmesini mümkün kılacak asgarî esasları bile tesbit etmiş değildi. Bunlara bir de iktisadî neden eklenebilir. O da, 1960 yılına gelinceye kadar bizde sanayiın çok cılız bir şekilde bulunmasıdır.

Toplu iş sözleşmelerine ilişkin sonraki düzenlemelere 1961 Anayasası'nda rastlıyoruz. Fakat Anayasanın 47. maddesi sadece (işçilerin işverenlerle olan ilişkilerinde iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu iş sözleşmeleri yapılabileceğini) belirtmiş; bu konudaki esası koymakla yetinmiştir. 1963 yılında çıkarılmış 274 sayılı Sendikalar Kanunu da sendika özgürlüğünü ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu da toplu iş sözleşmesini ve grev ve lokavt hakkını ayrıntılı hükümlere bağladıktan sonradır ki; toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına ve gelişmesine set çeken bütün engeller ortadan kaldırılmış oldu. 275 sayılı kanunun bazı maddeleri sonradan esası etkilemeyen bazı değişikliklere uğramıştır.

bb. Mevzuatın Eğilimi

Toplu iş sözleşmelerine ilişkin mevzuatta önemli değişiklikler olmamıştır. Gerçekten 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girdiği 1963 yılından bu güne kadar, önemli sayılabilecek hiçbir değişikliğe uğramamıştır.

c. Grev ve Lokavta İlişkin Mevzuat

aa. Mevzuatın Tesbiti

1936 tarih ve 3008 sayılı *İş Kanunu* 73. maddesinde grev ve lokavtı yasaklamıştı. 1961 *Anayasası* ise, işçilerin grev hakkına sahip buldukları hükmünü koymuştur. İşte Anayasanın grev hakkını tanıması ile, 3008 sayılı *İş Kanununun* grev ve lokavt yasağına ilişkin 73. maddesi Anayasaya aykırı duruma düşmüş ve dolayısıyla, bu hakları tanıyan yeni bir kanun düzenleme ihtiyacı doğmuştur. 15/7/1963 gün ve 275 sayılı *Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu* bu ihtiyacı karşılamak üzere çıkarılmıştır. Bu kanun, grev ve lokavt hakkını oldukça geniş bir düzenlemeye tâbi tutmuştur. Bu kanunun bazı maddeleri birkaç defa önemli olmayan değişikliklere uğramıştır.

bb. Mevzuatın Eğilimi

1936 tarih ve 3008 sayılı *İş Kanununun* yürürlüğe girdiği âna kadar, grev ve lokavt hakkı düzenlenmiş değildi. Adıgeçen kanun grev ve lokavt hakkını yasaklamış; bunun yerine hemen aşağıda göreceğiniz, toplu iş uyuşmazlıklarının mecburî tahkim ile çözülmesini emretmişti. Bu sistem, toplu GLK'nun yürürlüğe girdiği 24/8/1963 gününe kadar yürürlükte kalmıştır. Daha 1961 *Anayasası* grev hakkını tanımakla birlikte, bu hakkın kullanılabilmesi, ancak Toplu GLK'nun yürürlüğe girmesi ile olanak kazanmıştır. Bu dönemde Türkiye'de devlet rejimi demokrasi temelinde dayandığı için, Toplu GLK, grev ve lokavtı oldukça geniş bir içerik ile düzenlemiştir. Bu kanun, çok söylenmesine rağmen, henüz şu ya da bu yönde bir değişikliğe uğramamıştır.

bb. Mevzuatın Eğilimi

Toplu iş uyuşmazlıklarınının barışçı yollarla çözümünü düzenleyen mevzuat üç dönemde birbirinden tamamen farklıdır. *Birinci dönemde* (1924-1938), bu konuda özel bir yasa veya tüzük çıkarılmış değildir. Genel hükümler uygulandığı için tam bir serbesti sistemi yürürlükte dir. İktisaden, liberal ve devletçi karışımı siyasî rejim olarak tek parti hakimiyetinin bulunduğu bu dönemde, toplu iş uyuşmazlıklarınının çözümüne devletin karışmamış olması garip bir karşıtlık yaratmaktadır. Bu, herhalde, o dönemde toplu iş uyuşmazlıklarınının önemsenmeyecek bir sayı da olmasındandır.

İkinci dönemde (1939-1963), toplu iş uyuşmazlıklarında devletin tam bir müdahalesi vardır. Bu dönemde Türkiye'nin iktisadî sistemi liberal ve devletçi karışımı, siyasî sistemi başlangıçta tek parti sonradan çok partili dönem olmasına rağmen, toplu iş uyuşmazlıklarınının çözümünde mecburi tahkim esası kabul edilmiştir. Bu dönemde de Türkiye'deki iktisadî ve siyasî sistemle uzlaştırma ve arabuluculuk arasında bir uyum yoktur.

Üçüncü dönemde (1964-1973), toplu iş uyuşmazlıklarınının çözümünde kural olarak uzlaştırma sistemi kabul edilmiş; ancak sayılı bazı haller için mecburî tahkim esası konmuştur. Bu itibarla, bu dönemdeki iktisadî (liberal) ve siyasî (demokratik) sistem ile toplu iş uyuşmazlıklarında kabul edilen sistem arasında bir uyum vardır, denebilir.

III. T ü r k i y e d e k i İ ş M e v z u a t ı n ı n G e l i Ő m e S e y r i v e Ö z e l l i k l e r i

Türkiye'de iş mevzuatınının gelişme seyri ve özellikleri üzerinde kısaca durmakta yarar vardır.

1. İş Mevzuatının Gelişme Seyri

Türkiye'de iş mevzuatının gelişme seyrini şöylece tesbit mümkündür. *Hizmet sözleşmesine ilişkin mevzuat* doğru bir çizgi üzerinden devam etmiştir. Çünkü bu mevzuat sürekli olarak işçinin hizmet sözleşmesi nedeniyle işveren karşısında sahip bulunduğu haklarda bir kapsam genişliği meydana getirmiştir. Borçlar Kanunu, 3008 sayılı İş K., 931 İş K., 1475 sayılı İş K., Basın İş K., Deniz İş Kanunu hükümleri anımsanacak olursa, bu gözlemin isabeti tartışmasız kabul edilebilir. *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Mevzuatı* için de aynı gözlem, fakat sadece ana çizgileri içinde ve 1963 yılından sonrası için söylenebilir. Bu haklar, tam olarak kabul edildikleri 1963 yılından 1973 yılına kadar hiçbir gerileme göstermemişlerdir. *Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü* konusunda söyleyeceklerimiz de esas itibariyle, az önce belirttiklerimizin aynıdır. Bu mevzuat da, 1963 yılından itibaren, ana çizgileriyle, uygun bir gelişme göstermiştir.

Sendikalara ilişkin mevzuatın gelişmesi aynı çizgiyi izlememiştir. Gerçekten sendika kurma 1926 Medenî Kanununa göre serbesttir. 1936 tarihli Cemiyetler Kanununa göre tamamen yasak, Cemiyetler Kanununda 1946 da yapılan değişiklikten sonra ve 1947 tarihli İşçi ve İşveren Sendika ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanuna göre kural olarak serbest; 1963 tarihli Sendikalar Kanununa göre, tamamen serbest; 1969 tarih ve 1317 sayılı kanuna göre, kısıtlanmış; 5.2.1972 günlü Anayasa Mahkemesi kararına göre, serbest; 22.11.1972 günlü Dernekler Kanununa göre, bazı yanlardan kısıtlanmış bir durum göstermektedir. Bu gözlemden şöyle ve çok genel bir sonuç çıkarılabilir. Türkiye'de sendikalar henüz genel ve tam bir tasvibe kavuşmamışlardır. Bu sonucun doğmasında, modern iş hukukunun üç yaratıcısının

(temsilcisinin) yani Devlet, işveren ve işçinin belli ölçülerde sorumluluğu vardır. Çünkü önce devlet sendikaların özellikle işçi sendikalarının devlet yönetimini kuvvetle etkilemeleri, bu yönetimi eleştirileri ve davranışları ile güç duruma düşürmelerini zaman zaman hoşgörü ile karşılayamamıştır. Oysa sendikalar, modern kapitalist düzenlerin kaçınılmaz bir kuruluşudur. Sonra işçi sendikalarının eylemleri bazan siyasî iktidarı haklı bir endişeye düşürecek şiddette görünmüştür. Bu türden davranışların Türkiye'de sendikacılığın ve sendika fikrinin yerleşmesine; sendikacılığın faydalı görevler ifa edebilmesine engel olduğu açıktır. Nihayet işveren, sendikaları da henüz işçi sendikalarının normal, tabii ve hatta faydalı bir rakip olabileceğini genellikle kabul edememişlerdir. Gerçekte çalışma ürünü etrafında, işçi ve işveren sendikaları arasında geçen çekişmeler bizzat hayatın bir ifadesidir, ve dolayısıyla kaçınılmaz bir nitelik taşır. Bu yüzden işçi ve işveren sendikaları, için mahiyeti gereği aralarında çıkan bütün uyuşmazlıklara rağmen birbirlerine muhtaç bulduklarını ve karşılıklı çıkarları için, bir çalışma ortaklığı içinde birleşmeleri gerektiğini artık anlamak zorundadırlar.

2. İş Mevzuatının Özellikleri

Türk İş Hukuk mevzuatının taşıdığı önemli özellikler şunlardır.

a. İş Mevzuatının Sık Değişmesi

Türkiye'de iş hukuku mevzuatı çok sık değişmektedir. Hatta o kadar ki, bugün çıkan bir yasa veya tüzük yahut yönetmeliğin bir maddesi birkaç gün sonra değişikliğe uğramaktadır. Bu, yasa, tüzük ve yönetmelik hazırlanmasında batı ülkelerinde kabul edilmiş usullere itibar edilmemesinden doğmaktadır. Vatandaş

haklarını zarara uğratan bu durumun, yasalara saygıyı da geniş ölçüde sarstığında kuşku yoktur.

İş mevzuatının nisbeten uzun aralarla olmakla birlikte sık değişmesinin bir başka nedeni, iş ilişkilerindeki yeni ve öngörülmemiş değişiklikleri karşılamaktır. Oysa bir memleketin hukuk düzeni mevzuat dışında, örf ve adet ile yargıtay içtihatlarından meydana gelir. Özellikle Yargıtay içtihatları kanunların yorumunda çok faydalı ve etkin bir araçtır. Türkiye'de Yargıtay bu görevini ifa edemediği, davaların çokluğu nedeniyle ifaya olanak bulamadığı için, hukukun günün ihtiyaçlarına uydurulmasında sadece yasalardan faydalanılmaktadır. Oysa iş mevzuatındaki eksikliklerin yargıtay kararları ile tamamlanması hem daha kolay ve hem daha esnektir.

b. İş Mevzuatının Bolluğu

Türk iş mevzuatı oldukça boldur. Hemen her alan için bir yasa, tüzük veya yönetmelik çıkarılmıştır. Fakat mevzuatın çok olmasından beklenen amaç, yani çalışma ilişkilerinde rahatlık ve güven bir türlü yerleşememiştir. Bunun nedeni, yanılmıyorsak, sanayiinin gelişmemiş olması, ve iş hukukunun itici gücü olan sanayi işçisi sayısının, toplam nüfusa oranla, yetersiz bulunmasıdır. Ortam elverişli olmadıkça, sadece çıkarılacak kanunla istenilen sonuca ulaşmak olanaksızdır. Kaldı ki, iş hukuku uygulaması da yürürlükteki iş mevzuatının temel düşüncesine uygun bir yönde gelişmemiştir. Uygulamada görülen bu olumsuz gelişmenin, işçi ve işveren meslekî kuruluşlarının bu gün sahip buldukları geniş imkânları tam değerlendirememelerinden doğduğu; bu eksikliğin ancak zamanla ve tarafların eğitimi sayesinde giderilebileceği söylenebilir.