

Dr.Birsen ERSEL\*

## AT ÜLKELERİNDEKİ VE TÜRKİYE'DEKİ ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

### 1. Giriş

Çalışma hayatımızı ve işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyen yasalarımızın önce Avrupa Topluluğuna (AT) üye ülkelerin yasalarıyla uyum sağlayıcı bir şekilde ele alınıp düzenlenmesi ve hatta yeniden yapılması gerektiğine inanıyoruz. Yazımızın akışı içinde AT ülkelerinin çalışma hayatı ile ilgili yasalarındaki hükümlerle, bizim yasalarımızdaki hükümlerin karşılaştırılması yapılarak, AT'ye (uyumun veya) adaptasyonun ne şekilde olabileceğini, mevcut yasalarımızda ne gibi eksiklikler gördüğümüzü kendi görüş, düşünce ve bilgilerimiz doğrultusunda belirtmeğe çalışacağız.

Önce demokratikleşme ve çalışma hayatıyla ilgili olarak yeniden yapılanma deyince, ülkemizde düşüncenin sağlıklı oluşmasını engelleyen Anayasanın değişmesi, Laik Cumhuriyet düzeni içinde yeni bir Anayasa ile ilgili olarak yapılan çalışmaların biran evvel tamamlanarak sonuçlandırılması gerekmektedir.

AT'ye girerken diğer bütün kurumlarımızda ve yasalarımızda sürdürülen "Avrupa topluluğuna uyum sağlama çalışmaları" kapsamında "sosyal politikamız ve çalışma mevzuatımız" da AT'ye uyumlu hale getirilmelidir.

AT'nin çalışma mevzuatının özelliklerini öncelikle özet olarak sunmakta yarar vardır.

AT'de "işçi hakları" önemli bir bölümü oluşturmaktadır. İşçi hakları sosyal politika açısından örgütlenme hakkını içermektedir. AT örgütlenme hakkı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sözleşmelerinin onaylanması demektir.

ILO 1919 yılında kurulmuştur. 1946'dan beri Birleşmiş Milletler'in uzmanlık örgütü olarak çalışmasını sürdürmektedir. ILO bugüne kadar 160'ın üzerinde, çalışma yaşamıyla ilgili sözleşme düzenlenmiştir. Türkiye bunlardan ancak 27'sine imza koymuş durumdadır.

Bu sözleşmelerden ilki 1932'de Mustafa Kemal Atatürk tarafından imzalanmış olup, çalışan kadınların haklarına ilişkindir.

ILO sözleşmeleri AT ülkeleri tarafından onaylanmıştır. Yalnızca 98 sayılı sözleşme AT üye ülkelerinden Hollanda tarafından onaylanmamıştır.

98 sayılı ILO sözleşmesini Türkiye onaylamıştır. Burada önemli nokta, memur statüsünde çalıştırılan ücretlilere (ki bunlar işçilerdir) örgütlenme özgürlüğü tanıyan 87 sayılı sözleşme 13 AT ülkesi tarafından onaylanmıştır.

Türkiye de 1971 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile, 1961 Anayasasında memurlara da sendika hakkı tanıyan hüküm çıkartılmıştır. Fakat böyle bir hakka rastlamıyoruz. AT'a üye bütün ülkelerde 87 sayılı sözleşme onaylanmıştır. Bu 87 sayılı sözleşme ile memurlara örgütlenme hakkı tanınmış olup, memurlar bu ülkelerde örgütlenebilmektedirler.

AT ülkelerinin mevzuat'ında memurlarla ilgili ayrıntılı hükümleri görmek mümkündür. Bunlardan İngiltere, Fransa, Almanya, Danimarka, İrlanda, Hollanda, İtalya, Portekiz ve Yunanistan memurların örgütlenme hakkını diğer işçilerden ayırmayarak, sendikalar yasasının kapsamında değerlendirilmişlerdir.

Belçika, Lüksemburg ve İspanya ise memurların örgütlenme özel hakkını yasalarla düzenlemelerine rağmen, 87 sayılı sözleşmeyi onayladıkları için bu konuyla ilgili olarak

\* I.Ü. S.B.F. İşletme Bölümü Muhasebe Bölümü Muhasebe ve Finansman Anabilim Dalı

ulusal yasalarında da gereken düzenlemeyi yapmışlardır.

87 Sayılı sözleşme iki istisna hükmü içermektedir. "Eğer ülke isterse silahlı kuvvetlerini ve polis örgütünü örgütlenme hakkının dışında tutabilir" denilmektedir.

Bu sözleşme kapsamında AT ülkeleri incelendiğinde, Almanya, Lüksemburg, İngiltere ve Danimarka'da silahlı kuvvetler personelinin sendikalaşma hakkının olduğu görülmektedir.

87 sayılı sözleşmede istisna olarak belirtilen silahlı kuvvetlerin ve polisin örgütlenme hakkı AT ülkelerinin ulusal yasalarıyla tanınmıştır.

Almanya, Fransa, İngiltere, Belçika, İrlanda, Hollanda, Lüksemburg ve Danimarka da polisin sendikalaşma hakkı vardır.

### 3. Sendikaların Siyasal Faaliyetleri

Çok önemli bir konu da, Türkiye'de 1982 Anayasasında sendikaların siyasal faaliyetlerinin yasaklanmış olmasıdır. Sendikaların siyasal partilerle ilişkiye girmesini yasakladığı gibi, meslek örgütleriyle de ilişkiye girmesini yasaklamaktadır.

Halbuki AT ülkelerinde böyle bir yasak söz konusu olmadığı gibi, sendikaların siyasal partilerle işbirlikleri ve karşılıklı üyelikleri sağlanmaktadır. Bunların klasik örnekleri İsveç, Norveç ve İngiltere'de görülmektedir.

Yunanistan'da işe tek bir sendika konfederasyonu olmasına rağmen, bu konfederasyonun içinde siyasal partiler grup olarak temsil edildikleri gibi, kendi politikalarını da açık açık savunuyorlar. Bu konfederasyon içinde grup oluşturabiliyorlar.

Ayrıca AT ülkelerine bakıldığında Türkiye'ye göre sendikalaşma oranının çok yüksek olduğu görülmektedir. böyle olunca bu ülkelerde sendikaların ilişkilerinde de gelişmişlik kendini göstermektedir.

Türkiye'deki uygulamada, 1982 Anayasası ile 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 52. maddesiyle kısıtlamalar getirerek 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı Sendikalar yasasında hüküm getirilerek 47 yıl önceki

uygulamalar günümüze taşınmıştır. Avrupa topluluğu ülkelerinde ise sendikaları, uluslararası işkolu federasyonlarına, ulusal merkezler de uluslararası işçi sendikaları federasyonuna, Dünya Sendikalar Federasyonuna, Avrupa sendikalar konfederasyonuna, Dünya Emek Konfederasyonuna üye olabiliyorlar.

Ülkemizde toplu pazarlık yalnızca sendikalara bir hak olarak tanınmasına karşın, Avrupa'da ulusal yasalardaki hükümler uyarınca bazı ülkelerde konfederasyonlar düzeyinde toplu sözleşme bağtlandığını sektörel düzeyde ve iş yeri düzeyinde ayrı ayrı bağtlandığını görmekteyiz. Türkiye'de ise bunun kesinlikle yasak olduğunu görüyoruz. Bir işyeri sadece, bir sendikaya bağlı oluyor. Bu bağlı olanın gerekçesi de, birden fazla toplu sözleşme yapılamaz olması. Halbuki AT ülkelerinden olan Almanya'da toplu sözleşme ulusal düzeyde yapılıyor. İşkolu düzeyinde yapılıyor. Sonra da işyeri düzeyinde yapılabiliniyor.

Türkiye'de özgü toplu pazarlık söz konusu dahi olmazken Avrupa'da alabildiğine özgür toplu pazarlık sistemi görmek mümkün. Üç yıllık toplu sözleşme ile bağlanmak şöyle dursun, sürekli belirsiz toplu sözleşmeler yapıyor ve şartlar değiştiğinde; istenildiği an, belirli bir süre önceden ihbar ederek, toplu sözleşme sona erdirilerek yeniden görüşmeye başlanabiliyor.

### 4. Grev Hakkı

Diğer önemli bir konuda grev hakkıdır. Grev hakkı Birleşmiş Milletler tarafından 1966'da kabul edilip, 1976' da yürürlüğe konulan "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi"nde yer almaktadır.

Grev hakkı ILO'nun sözleşmesinde yer almamaktadır.

Bizde ise 1982 Anayasası, Anayasanın bütün Yasaların üzerinde yer alması gerekirken, bir çok şeyi sanki bir yönetmelik gibi düzenlemeye kalkmış, bir çok ayrıntı Anayasada yer almıştır. 54. maddesinde geniş ölçüde kısıtlamalara yer verildiğini görmekteyiz. Avrupa Topluluğu ülkelerinde böyle bir şeye rastlamak sözkonusu olmadığı gibi, memur statüsünde çalışanların grev hakkını görmek mümkündür.

AT ülkelerinden Portekiz, Lüksemburg, Yunanistan ve Fransa'da memur statüsünde çalışan ücretlilere grev hakkı tanınmış ve bu hak yasalarda açıkça yer

almıştır. İtalya'da sendikasıız işçi bile greve gidebilmektedir. Ayrıca, isteyen istediği an greve gidebilir. Hollanda, Belçika ve Danimarka da bu durum tartışmalı olmakla beraber İngiltere memurlara özel bir yasa ile grev hakkı tanımıştır. AT'de memurların tümünün grev hakkı vardır.

AT ülkelerinden Almanya'da, İtalya'da, Fransa'da ve İngiltere'de politik amaçlı grevler, sempati grevleri serbest olmasına karşın, Türkiye'de sempati grevleri, politik grevler yasaktır.

### 5. Lokavt Yetkisi

Yine AT ülkelerinden Almanya ve İtalya'da grev bu ülkelerde Anayasal bir hak olarak tanınmışken lokavt yetkisi Anayasalara konmamıştır.

Bilindiği gibi 1961 Anayasamızda grev hakkına yer verilmesine karşın lokavt yetkisi yoktu.

1982 Anayasasına lokavtı bir anayasal yetki olarak koydular.

AT ülkelerinden olan Yunanistan'da ilginç bir gelişmeyi görüyoruz. 1975 yılında çıkarılan bir yasa ile anayasalarında grev hakkı tanınıyor. Lokavt yetkisi de belirtilmiş, siyasal grevlerde yasaklanmıştı. Fakat 1982'de bu yasal durumu değiştirip, siyasal grevleri demokrasinin korunması amacıyla dönük olmak üzere serbest bıraktılar. Lokavt hakkını da anayasadan çıkarttılar.

Bizdeki durum da ortada, 1982 Anayasasını değiştirmeden ve 2821, 2822 sayılı yasaların getirdiği kısıtlamalar da hala yürürlükteyken Avrupa Topluluğuna girmekten söz ediyoruz ki durum çok zor, değiştirilmesi gereken, çok şey olduğu açıkça ortadadır.

### 6. Çalışma Süreleri

Önemli konulardan biride çalışma süreleridir. 1983 yılına kadar, haftalık çalışma süresi Türkiye'de 48 saattir. 1983 yılında haftalık çalışma süresi 45 saat oldu. AT Ülkelerinde ise çalışma süreleri şöyledir: Almanya'da 40.5 saat, Hollanda'da 40 saat, Lüksemburg'da 39 saat, İspanya'da 39 saat, Fransa'da 39 saat, Belçika'da 39 saat olan çalışma süresi bazı iş kollarında 38.5 saate indirilmiş olup son olarak da 35 saate indirilmiştir.

### 7. Ücret Düzeyleri ve İş Güvencesi

Ücretlerin düzeyi de önemli bir konudur. 1970 yılında Fransa'nın ücret düzeyi

Türkiye'deki ücret düzeyinin 2.5 kat üzerinde idi. 1985'de de 4.5 katına çıktığı görülmektedir. Ücret düzeyimiz çok düşüktür.

Serbest dolaşım ile birlikte, hak ve özgürlüklerin AT'deki düzeye çıkarılmasıyla bu farkında kapatılması gerekecektir<sup>1</sup>.

Ücret düzeyleri konusunda bilgi verebilecek diğer bir tabloda aşağıda verilmiştir.

### A.T. Ülkelerinde ve Türkiye'de Toplam Ücretlerin Dağılımı

	Ortalama Çıplak Ücret	İkramiye prim v.b.	Sos.Yard. 505. gün	Diğer
1. Almanya	62	12	23	3
2. Fransa	55	9	26	10
3. İtalya	61	11	27	1
4. Hollanda	64	10	24	2
5. Belçika	63	11	24	2
6. İngiltere	72	7	18	3
7. Danimarka	86	1	10	3
8. Yunanistan	67	13	20	-
9. A.T.	67	9	21	3
10. Türkiye	47	16	26	11

Kaynak: Mess, Endüstri İlişkileri, 1991. sf. 14<sup>(2)</sup>.

Önemli gördüğümüz diğer bir konuda iş güvencesi konusudur. 1475 sayılı İş Yasamızın 13. maddesi gerekçesiz çıkıştan söz etmektedir. AT ülkelerinde böyle bir çıkış yoktur. Ülkelerin çoğunda haklı bir sebebe dayanmak zorunluluğu vardır.

### 8. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Üzerinde durulması gereken noktalardan biri de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusudur. 1987'de TV. de izlediğimiz bir açık oturumda, iş kazaları yönünden Avrupa'da birinci olduğumuzu duymuştum. Avrupa Topluluğu ülkelerinde ise özellikle iş yerlerinde oluşturulan konseyler, işçi temsilcilerinin gerektiği durumlarda işçi sağlığı yönünden sakıncalı olan makinelerin üretime sokulmamasına karar verme yetkisi vardır. Bizim ve mevzuatımız yeterli olsa bile uygulama açısından AT ülkelerinin düzeyine ulaşmamız gerekmektedir.

<sup>1</sup> Yıldırım KOÇ: "Avrupa Topluluğu ve İşçi Sorunları", İktisat Dergisi, Haziran-Temmuz 1987, sf.106

<sup>2</sup> Sabahaddin ZAIM: Çalışma Ekonomisi, İstanbul 1992, sf. 168'de anılıyor.

durumlarda işçi sağlığı yönünden sakıncalı olan makinelerin üretime sokulmamasına karar verme yetkisi vardır. Bizim ve mevzuatımız yeterli olsa bile uygulama açısından AT ülkelerinin düzeyine ulaşmamız gerekmektedir.

## 9. Yönetime Katılma

Önemli gördüğümüz bir konu da yönetime katılmadır. Avrupa Topluluğu ülkelerini tek tek ele aldığımızda, yasalarla, çok ayrıntılı yönetime katılma hükümlerinin yer aldığını görüyoruz. Bizde ise hükümetin emriyle, yönetime katılmaya ilişkin maddelerin toplu sözleşmelerden çıkarılmasını 1980 sonrasında Yüksek Hakem Kurulu'nun ve daha sonra da Kamu Koordinasyon Kurulu'nun ve Kamu Kesimi İşveren Sendikaları'nın üzerinde durdukları bir hususdur.

## 10. Sosyal Güvenlik

Diğer bir husus da sosyal güveniktir. AT'ye üye 12 ülkenin Sosyal Güvenlik sistemlerinde devletin finansman katkısı olmasına karşın Türkiye'de Sosyal Sigortalar Kurumu'nun sadece işçi ve işverenden kesilen primlerle finanse edildiğini görüyoruz.

Yaşlılık, sakatlık, ölüm, analık, hastalık, işkazası, işsizlik ve aile yardımında devletin katkısı şu veya bu ölçüde bulunmasına karşın, Türkiye'de işçi ve işverenden kesilen keseneklerden oluşmaktadır.

## 11. İşsizlik Sigortası

Sosyal sigortalarla ilgili diğer bir konu da, işsizlik sigortasıdır. AT'ye dahil 12 ülkede işsizlik sigortası olmasına karşın, Türkiye'de işsizlik sigortası bulunmamaktadır. Türkiye'de aile yardımı yok, devlet yardımı anlamında toplu sözleşmelerde sağlanan bazı hakların ötesinde AT ülkelerinin büyük bir bölümünde aile yardımının olduğunu görüyoruz.

## 12. Genel Değerlendirme

AT'ye girmek için ILO'nun standartlarına uymak gerekir. Oysa ki 1982 Anayasası ile birlikte ona bağlı olarak çıkarılan yasalarla işçi hakları büyük ölçüde sınırlandırılmış, bu sınırlandırma ile birlikte kısıtlandırılmada getirilmiştir.

Sendikaların siyasetle uğraşması yasaklanarak, demokratik katılım önlenmiştir. Böyle bir durum AT ülkelerinde görülmeyecek bir şeydir.

Demokrasinin ve emeğin vazgeçilmez unsuru olan sendikaların siyasetle uğraşmaması bu çağda kabul edilemez bir olgudur.

İşçi hakları ve işçilerin yönetime katılması ekonomik olaylarla ilgilidir, ücret sorunudur. Ekonomiyi siyasal iktidarlar kararlarıyla belirlemektedirler. İşçilerin yönetim üzerinde söz söyleme hakkı, karar sahibi olma hakkı, karar da pay sahibi olma hakkı olmadıkça, bunlar işçilere tanınmadıkça AT ile bütünleşmek, onun üyesi olmak gerçekleşmeyecek bir hayaldir.

Avrupa Ekonomik Topluluğuna girmek 1964'den beri Türkiye'nin gündemindedir. 30 yıllık bir geçmişi vardır.

AT ülkelerinde görülmeyen diğer bir uygulama da sendikaların uluslararası örgütlerle temaslarıdır. Türkiye'de bu ilişkiler hükümet iznine bağlıdır.

Ayrıca, işçi haklarını da, temel hak ve özgürlüklerden soyutlamak mümkün değildir.

Türkiye'nin imza koyduğu yirmi yedi sözleşmenin içinde imza koymamıza karşın uygulaması konusunda tartışmalar olan sözleşmeler, hükümler de vardır. Bunlardan bir tanesi de sendikal örgütlenme ve toplu pazarlığın özgürce sağlanmasını hükme bağlayan 98 sayılı sözleşmedir. Bu sözleşmeye imza koymuşuz ama 2821 ve 2822 sayılı yasalarla yakın zamana kadar var olan Yüksek Koordinasyon Kurulu ve halen de var olan Yüksek Hakem Kurulu bu 98 sayılı sözleşmenin uygulanmasını önlemektedir. Adı geçen sözleşmeye rağmen toplu sözleşme ve toplu pazarlık, serbest toplu pazarlık hükmünü hiçe sayan bir uygulama içindeyiz.

Türkiye'nin Avrupa Ekonomik Topluluğuna tam üye olarak girmesi için 2000 yıllarını bulacak bir zaman süreci gerekiyor. 2000 yılına kadar temel demokratik hak ve özgürlüklerin eksiksiz sağlanması gerekmektedir.

Burada bir saptama yapalım: Bizim Avrupa Ekonomik Topluluğuna sadece ekonomik açıdan değil aynı zamanda siyasal temel hak ve özgürlükler açısından da bakmamız önemlidir.

Avrupa'nın da Türkiye'ye sadece ucuz el emeği pazarı olarak bakmaması gerekmektedir. Halbuki Avrupa'nın bir bölümü Türkiye'ye ucuz el emeği pazarı olarak bakmaktadır.

Michel Farel; (Le Monde gazetesinin Türkiye muhabirinin bir gözlemi) "Türkiye kültürel alanda hiç bir hazırlık yapmadan AT'a giderse Avrupalılarda Türklere sadece ucuz el emeği olarak bakarlar. bunun da sonu ırkçılığa kadar gider" demektedir<sup>3</sup>.

Toplu pazarlık ve toplu sözleşme düzeninin sağlanmasıyla işçi ücretleri, günün koşullarına göre insanca yaşanmasını sağlayacak bir düzeye getirilmelidir.

İşçiler açısından da bakıldığında AT'nın işçilerimize yeni iş alanları açılacağını, Avrupa'ya gidip iş sahibi olacaklarını düşünmekte çok gerçekçi değildir. Avrupa mevzuatında 3 ay içinde işe yerleştirilemeyen göçmen işçilerin yurtlarına iadesi sözkonusudur. Burada diğer önemli bir hususu da gözardı etmememiz lazımdır. Nasıl ki Türk İşçileri Avrupada dolaşım hakkına sahip olacaksa, AT üyelerinin elemanları, işçileri de Türkiye'ye gelip çalışabilecek, bizim elemanlarımızın, işçilerimizin yapamadığı veya yapmadığı işleri yapabilecek, Türk işverenleri de onları istihdam edebileceklerdir.

Bu serbest dolaşım konusu, 1 Aralık 1986'da sağlanması gereken bir haktı. İşçilerin Avrupa topluluğuna üye ülkelerde serbestçe dolaşımı gerçekleşmedi. Bunda da Almanya'nın büyük etkisi olmuştur.

İki milyon Türk işçisinin büyük bölümü Almanya'da çalıştığından Almanya da Avrupa Topluluğunda söz sahibi olduğundan serbest dolaşım hakkının ertelenmesinde, gerçekleşmesinde Almanya'nın etkili olduğunu kabul etmek gerekir.

Ayrıca şunuda belirtmekte yarar vardır. Türkiye'den 1986 yılındaki dış ülkelerin aldığı ihalelerde Almanya'nın ağırlık kazandığı görülmektedir. Bu da serbest dolaşımın sağlanması için Almanya ile ödünleşme olarak algılanabilir. Serbest dolaşım hakkı temel bir hak olarak sağlanmalıdır, diye düşünmekteyiz.

Güncel bir konu olan ve çok da gerekli olan "Demokratikleşme" ile Avrupa Ekonomik Topluluğuna üye olmamız birlikte ele alınıp incelenirse şu söylenebilir: Demokratikleşme çok yönlü bir kavramdır. Hoş görülmesi bir yönetim kurulması, yasaklardan arınmış bir yasal çerçevenin oluşturulması ve bazı kurumların biçiminin değiştirilmesi anlamına gelmektedir.

<sup>3</sup> Nail GÜRELİ, "Avrupa Topluluğu ve İşçi Sorunları", *İktisat Dergisi*, Haziran-Temmuz 1987 Sayı 271-272, sf.103.

Bazı yasaların yeniden yapılması gerekir. Çoğulcu ve çok sesli olmak, işçi- işveren diyaloguna yer veren yasaların varolmasına bağlıdır. 12 Eylül 1980 hareketinde, ondan önce yaşanan olayların faturası Üniversitelere, Sendikalara ve Basına çıkarılmıştır. Bu görüşle 1982 Anayasası çıkarılmıştır. Bu bağlamda Avrupa Ekonomik Topluluğuna üye olurken, konunun aciliyeti bakımından önce Anayasanın değiştirilerek çalışma hayatına ilişkin değişiklikler yapılmalıdır. Anayasal düzeyde 48. madde ile 61. madde arasında çalışma hayatını ilgilendiren düzenlemeler vardır. 48. madde ile 51. maddeler arasında yasaklar yoktur. Fakat 51. madde ile yasaklar başlamaktadır. Daha önce de belirttiğimiz gibi, bunların Anayasada yer alması gereksizdir. Bunların ortadan kaldırılması şarttır. 52. madde sendikal faaliyetlerle ilgilidir. Sendikaları bu derece siyasetin dışına çıkarmaya imkan yoktur, önce yasaklanmışlardır. Büyük tehditlere uğramışlardır. Anayasalarda sendikal haklar kabul edilmiştir. Onların kitleleri, halkı temsil ettiği kabul edilmiştir. 274 ve 275 sayılı Yasalarda yer alan hükümler yeterli idi. Ayrıca sendikaların gelirlerini Devlet Bankalarında muhafaza etmesi hükmü yersizdir.

Grev, Anayasada düzenlendiği için haktır. İşverenin de Lokavt hakkına sahip olmasında doğaldır. Ama Anayasada bağlayıcı hüküm son derece sakıncalıdır. Aksi takdirde amacı kalmaz. "İşçilerin verdiği zarardan dolayı, sendika sorumludur" hükmü de son derece sakıncalıdır.

Ayrıca bu Anayasa ile memur sendikaları kurulmasına da olanak yoktur. Memurlara sendika hakkı verilecekse yine acilen Anayasanın değiştirilmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda Avrupa Topluluğuna girmek için onların yasalarına uyulmalıdır. Ama körü körüne de uyma yoluna gidilmemelidir. İncelenip, bizim yapımıza uygun olacak şekilde mevcut yasalarımızda düzenlemelere gidilerek Avrupa Ekonomik Topluluğuna üye olunmalıdır.

#### KAYNAKÇA

1- Anayasa (1961).

2- Anayasa (1982).

3- Avrupa Topluluğu ve Türkiye, Ankara: T.C. Başbakanlık Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı, 1993.

4- GÜRELİ, Nail, "Avrupa Topluluğu ve İşçi Sorunları", İktisat Dergisi, Sayı 271-272 (Haziran-Temmuz) 1987.

5- İktisat Dergisi, (Değişik sayılar 1987-1993).

6- İş Kanunu (1475 sayılı)

7- KOÇ, Yıldırım, "Avrupa Topluluğu ve İşçi Sorunları" İktisat Dergisi, Sayı 271-272 (Haziran-Temmuz)

8- ZAIM, Sabahaddin, Çalışma Ekonomisi, İstanbul, 1992

9- Sendikalar Yasası (274 Sayılı)

10- Sendikalar Yasası (2821 Sayılı)

11- Sendikalar Kanunu (5018 Sayılı)

12- Süreç Dergisi (Nisan-Mayıs 1994).

13- Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (275 sayılı)

14- Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (2822 sayılı)