

# KARŞILAŞTIRMALI AÇIDAN İSTİHDAM GÜVENCESİ

Prof.Dr. Bengü DERELİ\*

## GİRİŞ

Bu incelemede işçinin istihdam güvencesi sorunu çeşitli ülkelerdeki düzenlemeler açısından karşılaştırmalı olarak tartışılmaktadır. Kaynak olarak, farklı memleketlerin çalışma hukuku ve endüstri ilişkileri sistemini açıklayan eser ve makalelerden yararlanılmış<sup>(1)</sup>, ayrıca ilgili paragraflarda Türkiye'deki duruma da atıflar yapılmıştır. Böylece hem konuya ilgi duyanlar için toplu bir bilgi vermeye, hem de bu alanda verdiğimiz "uluslararası mukayeseli sosyal siyaset" derslerinde öğrencilerimizin kaynak ihtiyacını karşılamaya çalışmış bulunuyoruz. İncelemede çeşitli alt başlıklar altındaki paragraflar birbirini izleyen bir sıra içinde numaralanarak belirli konulara atıflar yapmak, kolaylaştırılmak istenmiştir.

İşçinin istihdam güvencesi tüm dünyada ve memleketimizde önemi giderek artan bir konudur. Özellikle ülkemizde bu konudaki yasal düzenlemelerin yetersiz olduğu sık sık dile getirilmiş, zaman zaman da yasa tasarıları hazırlanarak işçinin feshe karşı daha ileri hükümlerle korunması amaçlanmıştır. Ancak bilindiği gibi çeşitli nedenlerle bu önerilerin yasalaşması mümkün olamamıştır. Bu bakımdan çalışmamızın ülkemizde ileride bu yöndeki çalışmalara ışık tutması ümit edilmektedir.

(\*) *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi*

## I- İSTİHDAM GÜVENCESİNİN ANLAMI

### A. "Çalışma Hakkı"

#### 1. Çalışma Hakkının Niteliği:

1. "İstihdam Güvencesi" her yerde ilgi uyandıran bir kavram haline gelmiş bulunmaktadır. Gerek sanayileşmiş piyasa ekonomilerinde, gerek gelişmekte olan ülkelerde tam istihdamı sağlama konusunda izlenecek makro-ekonomik ve sosyal politikalarla ilgili olarak yoğun siyasi tartışmalar yapılmaktadır. Soyut bir kavram olarak bireyin "Çalışma Hakkı"ndan bahsedilmekte, tam istihdam politikasının sağlanması ve devam ettirilmesi, işçinin serbestçe girebildiği bir meslekte geçimini sağlayabilmek olanağının korunması, tüm işçiler için ücretsiz, iş ve işverenler için de işçi bulma ve mesleki eğitim hizmetlerinin kurulup devam ettirilmesi tartışma konusu olmaktadır. Avrupa Sosyal Şartının I. Maddesi ve piyasa ekonomisine sahip bazı sanayileşmiş ülkelerin Anayasaları, örneğin İtalyan Anayasası'nın 4. Maddesi ve Japon Anayasası'nın 27. Maddesinin 1. fıkrası "Çalışma Hakkı" kavramını bu anlamda kullanmaktadır.

2. Avrupa'daki sosyalist ülkelerin Anayasaları ve İş Yasaları da böyle bir "Çalışma Hakkı"nı istihdam güvencesi anlamında kullanmaktadır. Bu hakla kastedilen herhangi bir özel iş üzerindeki hak olmayıp, S.S.C.B.'nin 7 Ekim 1977 tarihli Anayasası'nın 40. Maddesine göre, bireyin yeteneklerini, eğitimini ve öğrenimini ve toplumun ihtiyaçlarını dikkate alan bir çalışma hakkıdır. Ayrıca bu hak siyasal bir amaç taşır, çünkü sosyalist iktisadi sistemin üretken güçlerinin devamlı büyümesinin, parasız teknik ve mesleki eğitimin ve vasıfların, bunun gibi yeni zanaat ve mesleklerde eğitim ve mesleki rehberlik ve işe yerleştirme sistemlerinin geliştirilmesinin bu sayede sağlandığı belirtilmektedir.

3. Tam istihdama erişmek için kullanılan politik ve ekonomik yöntemlerin temelinde farklı olmaları bir yana, sosyalist memleketlerdeki "Çalışma Hakkı"nı Avrupa Sosyal Şartındaki ve benzeri Batı belgelerindeki "Çalışma Hakkı"ndan ayırdeden husus, sosyalist ülkelerde soyut anlamdaki çalışma hakkı kavramına bağlı olarak yasal ve somut bir çalışma görevinin ve çalışma disiplinine harfiyen uymak borcunun varlığıdır. S.S.C.B.'nin Anayasası'nın 60. Maddesine göre "Sosyal bakımdan yararlı çalışmadan kaçınmak, sosyalist toplumun ilkeleriyle bağdaşmaz". Bu çeşit bir yasal çalışma görevi, devletin işgücüne yön verme rolünü üstlendiği savaş ya da olağanüstü hal durumları dışında, "Kapitalist" bir piyasa ekonomisinin hukuk sistemine uymaz. Çalışma borcu sosyalist ülkelerde soyut "Çalışma Hakkı" kavramından doğduğu ve iş hukukunun temel nitelikte bir parçasını oluşturduğu halde, Batı'nın pazar ekonomilerinde "Çalışma Borcu" yalnızca Sosyal Güvenlik hukukunun unsurlarından biridir, çünkü bu borç kişinin kendi isteğiyle işsiz kalmadığı, ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışları dolayısıyla işden çıkarılmamış olduğu ve tekrar istihdam edilmeyi istediği varsayımına dayanarak çeşitli sosyal yardımlara hak kazanmasının önkoşuludur. Diğer bir deyişle Batı sistemlerinde çalışma borcu ya da görevi, çalışma hakkına değil, sadece sosyal güvenlik hakkına bağlı bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır.

4. "Çalışma Hakkı"nı bu geniş anlamıyla gerçekleştirmek için hükümetlerce benimsenen önlemler, bireysel yasal haklar ve borçlar alanına değil, ekonomik ve sosyal

politika alanına girmektedir. Örneğin; İngiltere'de ve A.B.D.'de enflasyonu azaltmak, yüksek kârları ve yatırımları teşvik etmek hususunda mâli yöntemleri ve diğer önlemleri içeren bir strateji mi, yoksa yeni işler yaratmaya yönelik bir sübvansiyon stratejisi mi izlemek hususunda monetarist'lerle neo-Keynesian'lar arasında görüş ayrılıkları vardır. Kısa ve orta dönemdeki zararlı sosyal etkilerinden, işlerin ve istihdamın korunmasında seçici bir yaklaşımı içermesinden, artan işsizleri mali yönden desteklerken sosyal masraf yüklerini arttırmasından ötürü birinci yaklaşım (monetarist ekol) eleştirilmektedir. İkinci strateji ise kârlılık, prodüktivite ve enflasyon üzerindeki zararlı etkilerinden ötürü sık sık eleştiri konusu olmaktadır. Uygulamada birçok hükümet bu stratejiler arasında ortalama bir yolu denemektedir. Bu bölümde bizatihi makro-ekonomik stratejiler üzerinde durulmamakta, bunun yerine uygulamaları yoluyla gerçekleştirilmesini içeren daha sınırlı fakat önemli yöntemler ele alınmaktadır. A.B.D. gibi devlet müdahalesinin en az olduğu ülkelerde bile istihdam güvencesi konusundaki hukuki gelişmeler ve uygulamalar dikkati çekmektedir.

5. Benimsenen önlemler her ülkenin politik, sosyal ve ekonomik geleneklerine yakından bağli bulunmaktadır. İstihdam güvencesiyle ilgili önlemlerin gösterdiği büyük çeşitlilik de dikkate alınırca, bu husus geniş kapsamlı bir özet sunmayı imkânsızlaştıracaktır. Ortak asgari standartların kabul edilmiş olduğu yerlerde bile -örneğin AET'ye üye devletlerde- bu ortak yükümlülüklerin ve uygulamada kullanılan yöntemlerin çeşitliliği gerçekten şaşırtıcıdır. Hukuk ve toplu pazarlık arasındaki karışım da farklıdır; hukuk kurallarının uygulama yöntemleri ise fevkalâde çeşitlidir; benimsenen standartlar ise çok değişik ve şaşırtıcı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, her ülkede benimsenen kural ve önlemlerin belirli olaylara ad hoc cevaplar ve çözümler getirdiği, birbirleriyle çelişkili ve eşgüdümsüz oldukları yönünde sık şikayetler işitilmektedir. Tüm bu hususlara rağmen, burada üç ana trendin varlığı saptanabilir: (1) emek piyasalarına devlet müdahalelerinde önemli bir artış; (2) işverenlerin ve sendikaların politikaların belirlenmesinde ve işçilerin işletme ve işyerlerinin yönetimine katılmalarında çeşitli uygulamaların ortaya çıkması ve bu konulara daha fazla önem verilmesi, ve (3) işçinin iş üzerindeki haklarını işverenin tek taraflı denetimi dışına çıkartıp bu konudaki normatif hükümleri bağımsız bir kontrol mekanizmasına bağlamak ve işten çıkarmaları düzenleyen belirli prosedürler kurmak suretiyle istihdam güvencesini giderek artan ölçüde yasalara dayandırmak.

## B. Hizmet Sözleşmesinin İşverinin İnsiyatifi İle Sona Erdirilmesi:

### 1. "İş Üzerinde Mülkiyet" Fikri

6. "Çalışma Hakkı" işin sona erdirilmesi yanısıra yaratılması ve devam ettirilmesini de içeren geniş ve soyut bir "Hak" kavramını ifade ettiği halde, "İstihdam Güvencesi" kavramı sık kullanılan daha dar kapsamlı bir anlamı da içermektedir. Bu kategoride hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirilmesinin denetlenmesi kastedilmektedir. Bu gruba giren yasalar ve uygulamalar bazen "İş Üzerinde Mülkiyet" yasaları olarak nitelendirilmektedir.

7. Frederic Meyers, Meksika, Fransa, İngiltere ve A.B.D.'ni kapsayan İş Üzerinde Mülkiyet<sup>(2)</sup> isimli klasik incelemesinde "Mülkiyet" kavramıyla bir kişinin işini müdahalesiz olarak muhafaza etme hakkını kastetmiştir.

"İstihdam bir mülkiyet ya da onun benzeri bir kavramı içeriyorsa", "İş üzerinde müdahalesiz mülkiyet fikri" işçinin iradesine bağlı olarak çalmaya devam etmesi anlamına gelir. Bir sistemin istihdamda "mülkiyet-benzeri" özelliklere sahip olduğundan bahsedebilmek için, bu sistemde gayri iradi işten çıkarmalara karşı korunma unsurunun varlığı gerekir."<sup>(3)</sup>

Meyers'in sözkonusu dört ülkeden elde ettiği delillere dayanarak vardığı sonuç şudur:

"İşçiler gerçekten kendilerini belirli bir işte bir çeşit mülkiyet hakkına sahip görmek, bu konuda kontrolü işverenin tek elinden çıkarmak ve işçide objektif olarak mülkiyete benzer hakların doğmasını ifadelendiren kurumlar yaratmak eğilimindedirler. Bu trendin ifade olanağı bulunduğu araçlar ve değişimin oranı kuşkusuz ülkeden ülkeye farklılık gösterir. A.B.D.'de bu husus esas itibariyle toplu sözleşme yoluyla gerçekleştirilir ve toplu pazarlığın işçilerin ve işverenlerin işlerle olan ilişkilerinin temel karakterini belirlediği faaliyetlerde en ileri düzeye erişir. Öte yandan Amerikan endüstrisinin sendikalaşmamış kesimlerinde bu kavram şüphesiz en az gelişmiş durumdadır. Bu kesimlerde işin kontrolü konusunda 1870'den bu yana çok az şey değişmiştir."<sup>(4)</sup>

## 2. İstihdam Güvencesinin Aracı Olarak Yasalar, Toplu Sözleşmeler ve Grevler

8. Meyers, Fransa ve Meksika'da başlıca istihdam güvencesi aracının yasa olduğunu belirtmiştir. Gerçekten, 1917 tarihli Meksika Anayasası'nın ünlü 123. Maddesinin XXII. fıkrası işçinin işveren tarafından "haklı neden olmaksızın" işten çıkarılmasına karşı korunmasını düzenleyen ilk modern hukuki güvenceyi getirmiştir. Öte yandan Meyers'in araştırmasını yaptığı 1964 yılında İngiltere'de bazı toplu sözleşmelerde işçiyi feshetme karşı koruyan hükümler olmasına rağmen, yasalar ve toplu sözleşmeler istihdam güvencesini geliştirirken başlıca aracı değiştiler. Ancak Meyers'in incelemesinden bu yana İngiltere'de de köklü değişimler olmuştur. Hâlen İngiltere'de yasa yolu bu konuda başlıca araçtır; ancak, toplu sözleşmeler ve grevler bu aracı tamamlamaktadır. A.B.D.'de de örgütlenmemiş kesimlerin yarattığı endişelerden ve toplu sözleşmelerle istihdam güvencesinden yararlanan örgütlenmiş sektörün toplam işgücüne oranının azalmasından ötürü istihdam güvencesine yasal bir dayanak getirmeyi öngören baskı ve istekler ortaya çıkmıştır.

9. Son on yılda dikkati çeken bu trendler, istihdam güvencesini geliştirme araçlarının, işsizlik oranındaki ve işverenlerle sendikalaşmış işçilerin nispi gücündeki değişimler gibi faktörlere bağlı olarak değişme eğiliminde olduğunu göstermektedir. İstihdam güvencesiyle ilgili yasaların sosyal işlevlerini anlayabilmek için bu yasaların enjekte edildiği sosyal ve ekonomik ortamı tam bir incelemeye tabi tutmak gereklidir.

### 3. "Disiplin Nedenleriyle İşden Çıkarmalar" ve

#### "İşgücünde Azaltma-Tensikat" Kavramları Arasında

##### Ayırım Yapma Gereği

10. İşçi çıkarmalarla ilgili uluslararası standartlar, ayrıca ulusal mevzuat ve uygulamalar, genellikle şu iki kavram arasında bir ayırım yaparlar: (1) iş bizzatıhi mevcut iken ve de mevcut ohnaya devam etmesinin beklendiği hallerde işverenin istihdam ilişkisini sona erdirmeye gücü ve (2) ekonomik, teknik ve örgütsel nedenlerden ötürü işverenin işgücünde azaltma (tensikat) yapma gücü. Bunlardan birincisi esas itibariyle disiplin sebebiyle -hakkı nedenle- işden çıkarmalar olarak isimlendirilen kategoriyi oluşturur (örneğin işçinin davranışından ya da yeteneklerinden "capacity" ötürü işden çıkarmalar gibi). İkinci kategori ise çoğu kez özel kurallara tâbidir, çünkü işgücü azaltmaları önemli miktarda işçiyi etkileyebilecek ve toplum için ciddi sosyal ve ekonomik sorunlar yaratabilecektir.

11. Bu özel kuralların uygulandığı durumları açıklamak amacıyla çeşidi kavramlar kullanılmaktadır. Örneğin, işyerlerinin transferi halinde işçilerin müktesep haklarını düzenleyen AET'nin 77/187 sayılı Direktifi, "ekonomik, teknik ya da örgütsel" bir nedenle işden çıkarmalara izin vermektedir<sup>(5)</sup>. Bu nedenler talepteki değişimlerden, dış rekâbetten, teknik yeniliklerden ya da çalışma süreçlerindeki değişimlerden ileri gelebilir. Bu sebepler arasında karşılıklı etkileşimler de olabilir; örneğin talepteki bir azalma etkinliği artırmak amacıyla reorganizasyonu ya da teknik değişimleri gerektirebilir. İngiltere'de "İşçi fazlalığı dolayısıyla işden çıkarma" (redundaney) teknik olarak hukuki bir anlam kazanmıştır. Bununla, ya işçinin çalıştığı yerde işverenin işe alınmasına neden olan faaliyet ve çalışmalara işverenin artık ihtiyaç duymaması nedeniyle işden çıkarmalar kastedilmektedir<sup>(6)</sup>. Buna karşı 3 Ocak 1975 tarihli Fransız yasası "ekonomik nedenle işden çıkarmalara" daha geniş bir anlam vermekte, bu kavrama ekonomik faaliyetteki değişimlerden doğrudan ileri gelmesi de işletmenin örgütsel yapısındaki değişimlerin sebep olduğu işçi çıkarmalar da dahil edilmektedir. A.B.D.'de ve Kanada'da "İşçi Tensikati" (layoff) kavramı toplu sözleşmelerde istihdam ilişkisinin bir süre için askıya alınması anlamında kullanılır ve bu sürede işçinin kıdemle ilgili bazı hakları ve işe tekrar işçi almak söz konusu olduğunda işine yeniden girmesi hakkı muhafaza edilir, fakat kendisine ücret ödenmez. Toplu sözleşmede bazen belirli bir sürenin geçmesinden sonra işçinin artık bu haklardan yararlanamayacağı belirtilir ve istihdam ilişkisi (hizmet sözleşmesi) sona ermiş sayılır. Bazı İskandinav ülkelerinde ve Hindistan'da "tensikat" sadece işgücünde geçici indirimleri belirtmek için kullanılan bir kavramdır. "İşçi çıkartma" (dismissal) ise normal olarak devamlı nitelikte işçi azaltma yöntemidir. Bu tekniklerin herbiri için farklı kurallar uygulanır.

12. İşgücü azaltmalarına ilişkin özel kurallar çeşitli olmakla beraber, bunlar genellikle iki amaca yöneliktirler:

1. Zorunlu işgücü azaltmalarını mümkün olduğu oranda bertaraf etmek ya da asgariye indirmek, ve

2. İşden çıkarılan işçiler için doğacak sonuçların etkisini hafifletmek için gerekli önlemleri almak.

Bu amaçlara esas itibariyle kamu otoritelerinin ve işçi temsilcilerinin katıldığı çeşitli prosedürlerle erişilmeye çalışılır (aşağıda kısım III ve IV'e bakınız).

## II- EKONOMİK UYUM VE İSTİHDAM GÜVENCESİ GEREKLİ ARASINDAKİ ÇELİŞKİLER

### A. Emek Piyasaları

13. Son yıllarda sanayileşmiş piyasa ekonomileri ve gelişmekte olan birçok ülke bir yandan yüksek ve genellikle artan bir işsizlikle ve çalışma çağındaki nüfustaki ve özellikle kadın nüfustaki artışla, öte yandan mevcut işlerin sayısındaki azalmanın yarattığı sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır. Bir kişinin ortalama işsiz kalma süresi de artmıştır.

14. İşsizliğin etkileri çalışan nüfus arasında eşit olarak paylaşılmaz. Yalnızca iki durumun var olduğunu düşünmek yanlıştır. Emek piyasasında, tanı zamanlı ve güvenceli istihdamdan daha az güvenceli tam zamanlı istihdama, kısmî zamanlı çalışmaya, aralıklı ve geçici istihdama ve nihayet sürekli işsizliğe doğru değişen bir hiyerarşi mevcuttur. Birkaç ülkede bu hiyerarşik kademeler arasında ortaya çıkan bir eşitsizlik dikkati çekmiştir. Emek talebinin niteliği ve toplu pazarlık güçleri arasındaki eşitsizlikler, sık gözlemlenen bir vakıa olarak ikili yapıya sahip, kesitli emek piyasalarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bunlardan "birincil" sektörde sendikalar güçlü, ücret ve istihdam güvencesi nisbî olarak yüksektir; "ikincil" sektörde ise sendikalar zayıf, ücret ve istihdam güvencesi nispi olarak düşüktür. Bazı bireyler ve sosyal gruplar, örneğin etnik azınlıklar, göçmen işçiler, kadınlar ve toplu pazarlık gücüne sahip bulunmayan diğer gruplar, ekonominin anahtar sektörlerindeki güçlü sendikalarda yer alan birey ve gruplara kıyasla istihdam olanaklarına ve istihdamın yarattığı yararlarına daha az sahiptirler. Kesintili, geçici ve kısmî zamanlı işçilerden oluşan "ikincil" emek piyasası birçok ülkede işsizliğin gerçek düzeyini gizlemektedir. Bunun gibi, göçmen işçilere dayanan ülkelerdeki muhaceret kontrolleri de aynı etkiyi yapmaktadır.

15. Devlet müdahalesinin (Kısım III), toplu pazarlığın (Kısım IV) ve yasaların (Kısım V) oluşturduğu başlıca modelleri değerlendirirken şu soru önem kazanmaktadır: "Ayrımın önlenmesi" (antidiscrimination) yasaları v.b. gibi benimsenen diğer önlemler emek piyasasındaki eşitsizlikleri ve alt kademelerdeki fertlerin yoksulluğunu gidermeye yardımcı mı oluyorlar, yoksa bunlar emek piyasasının birincil kesiminde elit bir işçi nüfusunun meşrûlaştırılmasına mı yol açmaktadır? Alman Weimar Cumhuriyeti'nde iş hukukunun kurucusu Hugo Sinzheimer 1933'de işçi haktarı sisteminin karşılaştığı krize ve sonuçta sistemin çöküşüne tanık olduğunda bu soruyu şu şekilde ortaya atmıştı:

İş Hukuku yalnız işlerinde kalacak kadar talihli bir elit işçi grubunun hukuku olacaksa ve bunun yanında "yapısal" işsizliğe açık bir ekonomik mezar doğacaksa böyle bir İş Hukuku'nun varlığı ne ifade edecektir?(7)

16. Bu bakımdan üç değişik model mukayese konusu olabilir: sanayileşmiş bir piyasa ekonomisinde hayat boyu istihdam olanağına sahip işçilerle geçici işçiler ayrımını yapan bir emek piyasası (Japonya); küçük bir korunan sektöre, fakat korunmadan yoksun geniş bir sektöre sahip gelişmekte olan bir ülke (Hindistan); ve tam istihdamı amaçlayan ancak emekten eksik yararlanan -gizli işsizliğe tabi- planlı bir ekonomi (Çin).

17. Ekonomik uyum ve istihdam güvencesi arasındaki çelişkili gerekleri uzlaştırma girişimleri sonucu, emek piyasalarının kesitli ve parçalanmış durum giderek kristalleşmektedir. Özetlemek gerekirse, bu çelişki, işe işçi almak ve işden işçi çıkarmak konusundaki esnekliklerini korumada çıkarı olan işverenler ve işletme yöneticileri ile çıkarları üyelerinin sahip olduğu işleri muhafaza etmede yatan sendikalar arasında söz konusu olmaktadır. Birinci kategorideki esneklik, A.B.D.'nin sendikalaşmamış sektörlerinde işverenin hizmet sözleşmesini kendi isteğiyle sona erdirebilme özgürlüğüne sahip olmasında ifadesi bulur. Sendikalar ise hâlen istihdam edilmekte bulunan işçiler için istihdam güvencesini, ancak genç işçiler, kadın işçiler ve yabancı işçiler gibi ikincil emek piyasasında yer alan gruplar pahasına yerine getirebilirler.

18. İşveren ve işletme yöneticileri, hem ekonomik daralmalar, hem de mikro-elektronik gibi temel nitelikteki yenilemeler dahil olmak üzere teknolojik değişmeler halinde ekonomik uyum yönündeki baskıyı hissetmektedirler. Avrupa'da Birleşik Krallık, İtalya ve İspanya gibi düşük produktive ve düşük ücrete dayalı ekonomilerde ciddi sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu ülkelerde işletme yöneticilerinin "aşırı işçi" istihdamından devamlı şikâyetleri sonucunda, işçi fazlalığını bertaraf etmeyi kolaylaştırmak amacıyla işletme ve işyeri düzeyinde çeşitli planlar geliştirilmiştir. Örneğin, kıdem tazminatı, işçiye transferi halinde yapılan ödemeler ve boş yer açıldığında yeniden işe alma hususunda sağlanan güvenceler, bu plan ve programların bazdadır.

## B. Ortak Kuralların Gelişmesi

### 1. İşgücü Azaltmalarını Asgariye İndirmeye Yönelik Önlemler

19. Sendikalar uygulamada istihdam güvencesinin ihlâlüne karşı genellikle adım adım aşamalı bir savunma politikası izlemeyi tercih ederler. Bu tercih daha çok toplu pazarlık yoluyla istihdam güvencesinin sağlanması yönündedir, ancak sendikalar yeterli toplu pazarlık gücüne sahip olmadıkları sonucuna varırlarsa, üyelerinin istihdam güvencesini sağlayacak yasal önlemler ve başka kamu müdahalesi olanakları elde etmek için sahip oldukları siyasal güce başvururlar. İşgücü azaltmalarını asgariye indirmek ya da istihdamdaki işgücü için bu çeşit işçi azaltmalarının etkilerini hafifletmek için çeşitli ülkelerde geliştirilmiş kurallar arasında çok yakın benzerlikler vardır. İşgücü azaltmalarıyla ilgili çeşitli prosedürler ve kurallar Kısım IV'de gözden geçirilecektir. Mevzuat ya da çeşitli ülkelerde (örneğin Avusturya'da, Belçika'da, Fransa'da, İrlanda'da, İtalya'da, Portekiz'de ve Birleşik Krallık'ta) merkezi işveren ve işçi örgütleri arasında karşılıklı danışmayı öngören ve üst düzeyde uygulanan toplu sözleşmeler, bu danışmanın amaçlarından birinin de işgücü azaltmalarını asgariye indirmek ya da tensikata tabi tutulan işçiler için doğuracağı etkileri hafifletmek olduğunu göstermektedir. Aşağıda uygulamada ortaya çıkmış bulunan bu kurallardan bazdarı açıklanmaktadır.

### 2. İşçi Fazlalıklarını Zorunlu Çıkarmaya Tabi Tutmaksızın Personelin

#### Azaltılması

20. En sık başvurulan önlem, gönüllü yöntemlerle personel miktarının azaltılmasıdır. Buna bazen "doğal israf" (natural wastage) de denir. Açılan yerlere (münhallere)

yeni personel alınmasını dondurmak ya da sınırlamak, personel sayısını arzulanan düzeylere indirmek amacıyla doğal ayrılmalara olanak sağlamak, işgücü azaltımını belirli bir zaman dönemi içine yaymak ve işçilerin işletme içinde transferini transfere tabi tutulan işçileri eğiterek kolaylaştırmak gibi önlemler, bu kategoriye girer. Bazı ülkelerde (örneğin Yugoslavya'da ve Demokratik Alman Cumhuriyetinde) iç transfer politikası yasa konusudur. Diğer ülkelerde ise iç transferler genellikle toplu pazarlıkla düzenlenmektedir. Bazı ülkelerde (örneğin Norveç'te ve İsveç'te) bir işçi işletme gereklerine bağlı bir sebepten ötürü ve ancak işveren kendisini uygun başka bir işe transfer edemediği takdirde işten çıkarılabilir. Uygulanan başka bir yöntem ise emeklilik haklarını tam olarak vererek ya da oldukça tatminkâr kıdem tazminatları sağlayarak isteğe bağlı işten ayrılmaları teşvik etmektir.

### 3. Çalışma Süresinin Kısaltılması

21. Talepte geçici bir düşme olduğu durumlarda sık başvurulan bir yöntem çalışılan saat sayısını azaltmak suretiyle mevcut işi mevcut işgücü arasında yaymak, (ya da daha doğru bir ifadeyle) dağıtmaktır. Bu, örneğin, fazla çalışmayı azaltarak, çalışma haftasını kısaltarak, ya da kısa süreli tensikatları sınırlayarak gerçekleştirilebilir. Bazı ülkelerde işveren çalışılmayan normal iş sürelerinin bir kısmına ait ücretleri ödemek zorundadır. Örneğin, Birleşik Krallık'ta işveren belirli şartlar altında bir işçiyi kısa süreli çalışmaya tâbi tutarsa ya da işten çıkarırsa kendisine yasa gereğince garanti altına alınmış bir asgari ücreti ödemek zorundadır. Fransa'da endüstrilerarası toplu sözleşme gereğince işveren kısmî işsizlik halinde belirli sosyal yardımlar sağlamakla yükümlüdür.

22. Birkaç ülkede ise bu çeşit planlara göre çalışılmayan normal saatlere ait ücretlerin bir kısmını finanse etmekte kullanılan merkezi fonlar mevcuttur. Örneğin Avusturya'da, Kanada'da, Fransa'da, Federal Alman Cumhuriyeti'nde, İtalya'da, Japonya'da ve Birleşik Krallık'ta durum böyledir. İtalya'da Cassa Integrazione Salari (Ücret Garanti Fonu) sosyal yardımlara ilâveten toplam ücretin yüzde 80'ini, yani işçinin fiilen aldığı ücretin yüzde 95 kadarını garanti etmektedir. Birleşik Krallık'ta kısa süreli çalışmayı ücretlendirmeyi öngören geçici bir plana göre, sübvansiyon düzeyi 1981'e kadar yüzde 75 iken, bu tarihten itibaren azami 9 aylık bir süre için yüzde 50'ye düşürülmüştür. Bu çeşit sübvansiyonlar vergi indirimi ve sosyal güvenlik primlerinde indirimi ya da bunların kısmen iadesi gibi işverenlerin sürekli istihdam sağlamalarına yardımcı olan ve birçoğunda azami zaman limiti bulunmayan mali araçlara benzetilebilir.

### 4. İşten Çıkarılacak İşçilerin Seçiminde Kullanılan Kriterler

23. Zorunlu işçi çıkarmalarının önüne geçilemediği hallerde işveren ve işçilerin çıkarılacak işçilerin seçimi konusunda açık seçik kurallara sahip olmaları kendi yararlarına olur. Bazı ülkelerde bu konu yasalarla, diğerlerinde ise toplu sözleşmelerle ya da iç yönetmeliklerle gerçekleştirilmektedir. Hollanda'da söz konusu kriterler işçi çıkarmalara izin verme sorumluluğunu taşıyan idari otoriteler tarafından belirlenmektedir. Haksız işten çıkarmalara karşı mevcut yasal düzenlemeye göre, işçinin şikâyeti halinde mahkeme söz konusu seçimin toplu sözleşmeyle ya da örf ve adetlerle belirlenen kriterleri ihlâl edip etmediğini saptamalıdır. Böyle bir ihlâl varsa, fesih otomatik olarak yasa dışı sayılır.



24. En sık başvuru kriterleri arasında şunlar sayılabilir:

a. Hizmet süresi ya da kıdem: Bu kriter başka kriterlerle de desteklenebilir; örneğin bakmakla yükümlü bulunduğu en çok aile üyesine sahip olanların (Cezayir), doğum yapacak kadın işçilerin ve sendika yöneticilerinin (Panama) ya da en yaşlı işçilerin (İsveç) -kıdem kriteri yanı sıra- daha geç işten çıkarılmaları gibi.

b. Mesleki vasıflar ya da yetenek kriteri: Bu kriter de yeteneklerin eşit olması halinde hizmet süresi kriteri ile (A.B.D.'de olduğu gibi), ya da aile sorumlulukları ya da bir "malûl gazi olma" kriteri (Sovyetler Birliği) ile desteklenebilir.

c. Yaş gibi, malûliyet ya da işçi temsilcisi olma gibi ayrıca korunan bir kategoride bulunma kriteri.

Bazı hallerde işverenler ve sendikalar arasında toplu pazarlıkla belirlenen kurallar, kadın işçiler ya da etnik gruplar aleyhine dolaylı olarak ayırım yapıcı bir nitelik taşıyabilir ve bu nedenle hukuka aykırı olabilir. Örneğin, Birleşik Krallık'ta önce kısmî zaman esasına göre çalışan işçilerin işten çıkarılmasını öngören bir toplu sözleşme hükmü bir iş mahkemesi tarafından Cinsiyete Göre Ayırım Yapmayı Yasaklayan Yasa'ya aykırı bulunmuştur, çünkü böyle bir hükmün kadın işçiler üzerindeki etkisi erkek işçilere nazaran daha fazladır.

### 5. Yeniden İşe Almada Öncelik

25. Çoğu kez yasalar ve toplu sözleşmeler işveren yeniden işçi almak ihtiyacını duyduğunda ekonomik nedenlerle işten çıkarılan işçilere öncelik tanınmasını şart koşarlar. Bazen işe yeniden çağırılma hakkı yeni münhallerin söz konusu olduğu kategorideki işçilere tanınır ve öncelik hakkı da (3 ay ile 2 yıl arasında olmak üzere) zaman bakımından genellikle sınırlandırılır. Toplu sözleşmeler yasalara nazaran tekrar işe çağırılan işçilerin kıdem haklarını muhafaza etmek ya da biriktirmek koşuluna daha çok yer verme eğilimindedir.

### 6. Alternatif İstihdam Olanakları Bulma

26. Yasalar ve toplu sözleşmeler çoğu kez işverene işçinin yeni iş bulmasında kendisine yardımcı olması zorunluluğunu yüklerler. Yeni iş arama izni için gerekli zaman tanıma bu kategoriye girer. Bir yöntem de işverenin işçi çıkarmalarını kamu organlarına daha önceden bildirilmesi koşulunu getirmekte ve böylece işçiye bu organlarca yardım edilmesini sağlamaktadır (Kısım IH'e bakınız). Bir diğer yöntem ise, Fransa'da olduğu gibi, işverenlerin işlerini kaybetmekte olan işçilerin yeniden eğitilmesi için eğitim kurumlarıyla anlaşmalar yapmalarıdır. Yine bir başka yol ise, mahkemelerin, işçiden şikâyet gelmesi halinde, işveren şayet işçi için işletme içinde alternatif istihdam olanakları bulmak amacıyla makûl önlemler almamışsa hizmet akdinin feshini haksız olarak nitelendirmesidir.

### 7. Kıdem Tazminatı ve Gelirin Muhafazası

27. İşçilere gerek toplu pazarlık, gerek yasalar yoluyla sağlanan malî tazminatların miktar ve niteliği üzerinde bir hayli durulmuştur. Bu konuda başlıca iki ana düzenleme vardır:

## (a) Kıdem tazminatı ya da kıdem ikramiyesi

Bu kategoriye işçi tensikati ödenekleri (redundancy payments), tazminatlar, hizmet süresi (kıdem) ikramiyeleri ve benzeri isimler de verilmektedir. Bunların miktarı genellikle işçinin hizmet süresine göre artmakta ve bir defada toplam bir miktar olarak ödenilmektedir. Kıdem tazminatı bazı ülkelerde ancak hizmet sözleşmesinin belirli sebeplerle sona ermesi halinde ödenebilir: Örneğin Birleşik Krallık'ta ve İrlanda'da işçi fazlalığı nedeniyle tensikat, ya da Portekiz'de işyeri kapamaları ya da işçi fazlalığı dolayısıyla toplu işçi çıkarmalar, ya da İspanya'da işletme gerekleri hallerinde olduğu gibi. Buna karşılık kıdem tazminatının söz konusu olduğu ülkelerin çoğunda bu tazminat işçinin ciddi şekilde kötü ya da suç teşkil eden davranışları dışında fesih sebebi her ne olursa olsun ödenilmektedir. Bazı ülkelerde işçinin istifası ya da force majeure (zorunlu neden) dolayısıyla hizmet akdinin sona erdirilmesi halinde ödenmektedir. Birçok hallerde kıdem tazminatı işçinin normal emeklilik yaşına erişilmesi halinde ödenmemekte, fakat Fransa'da olduğu gibi bunun yerini bir emeklilik tazminatı alabilmektedir. Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları ve bu tazminatın miktarı ülkeden ülkeye önemli ölçüde farklılık göstermektedir.

28. Kıdem tazminatı ve benzeri ödemelerin niteliği çok tartışılmıştır. Bunlar ücretin, ödenmesi ertelenmiş bir unsuru mudur? Yoksa işçinin hizmet süresiyle artış gösteren, işyerindeki bir çeşit ortaklığı mı simgelemektedir? Ya da işçinin iş üzerindeki "mülkiyet haklarının" değerlendirilmesi anlamında mıdır? Yahut da işçinin belli bir süre işsiz kalması karşısında kendisine bir iş buluncaya kadar yeni koşullara intibak etmesini ve bir gelir sağlanmasını mı amaçlamaktadır? Bu sorulara verilecek cevaplar her ülkede bu konuyu düzenleyen yasaların ve toplu sözleşmelerin taşıdığı hükümlere bağlı olarak değişecektir. Verilecek cevaplar ise uygulamada önemli sonuçlar doğurabilir. Örneğin, kıdem tazminatı işsizlik süresince bir gelir sağlama amacı taşıyorsa, işçi devletin işsizlik sigortası yardımlarından belirli bir süre için malurûm bırakılabilir. Bir kapital ödeneği olarak kabul edilirse, vergilemeye tabi tutulmayabilir. Ücret olarak kabul edilmezse, işverenin iflâsı halinde ücret alacağı olarak imtiyazlı bir nitelik taşıyabilir. Kıdem tazminatı ve benzeri ödenekler, ihbar öneline tekabül eden ücretlerden (ihbar tazminatından, aşağıda paragraf 52'ye bakınız) ve haksız fesih tazminatından (fesih hakkının kötüye kullanılması ve haklı neden olmaksızın fesih hallerinde ödenecek tazminat çeşitleri) (aşağıda paragraf 66'ya bakınız) ayırılmelidir.

## 29. (b) Gelirin muhafazası (Gelir güvencesi)

Sanayileşmiş ülkelerin bazılarında işden çıkarılan işçilere devletin resmi işsizlik sigortası yardımlarına ek olarak ya da işçiye yeniden eğitim (retraining) süresince gelir desteği sağlamak amacıyla işveren tarafından periyodik ödemeler yapılmaktadır. Örneğin Belçika'da endüstrilerarası bir toplu sözleşmeye göre toplu işden çıkarmaya tabi tutulan işçilere işsizlik sigortasına ek olarak ayrı bir ödenek sağlanmaktadır. Bu ödenek işsizlik sigortası yardımlarıyla bir önceki aylık ücret arasındaki farkın yarısı kadardır, (fakat bir maksimum tavana ve belirli indirimlere de tabidir). Fransa'da ekonomik nedenlerle işten çıkarılan bir işçi belirli koşullar altında ve en çok bir yıllık bir işsizlik süresi için

son büt maaşının belli bir yüzdesine hak kazanmıştır. İtalya'da işgücü indiriminden ötürü işden çıkarılan işçilere belirli bir kıdeme sahip olmak koşuluyla azamî 6 ay süreyle özel işsizlik yardımları sağlanmaktadır.

### (c) Resmi Kurallardan Kaçma ve Mevzuatı Bertaraf Etme

#### 1. "Kara" Piyasalar

30. Katı yasal düzenlemeler, İtalya'da çocuk emeğinden yasa-dışı yararlanma örneğinde olduğu gibi, bazı ülkelerde kaçak ya da "kara" diye nitelendirilen emek piyasalarının gelişmesini teşvik etmiştir. Fransa'da yasal düzenlemenin kaldığı ve karmaşıklığı işverenler ve sendikalar arasında işden işçi çıkarmayı kısıtlayan hukuki hükümleri bertaraf etmek amacıyla, kendi isteğiyle işden ayrılan işçilere toplu bir ikramiye verilmesini öngören ve hukuki geçerliliği belirsiz olan anlaşmaların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Jacques Rojol'un ifadesiyle, "bu anlaşmalı çıkarmalarda olduğu gibi, hem işçiler, hem de işverenler yasayı bertaraf etmek için aralarında anlaşıyorlarsa, fesihle ilgili yasal düzenlemede aksayan bir taraf olduğu yönünde şüpheler doğmaktadır" (8).

#### 2. Bir Aracı Vasıtasıyla Geçici Çalışma

31. Yasayı ve toplu sözleşmeleri bertaraf etmenin bir başka yöntemi, geçici işçi çalıştırmaktır. Burada, sınırlı bir süre çalıştırılmak ya da kısa süresi belirli bir işi ifa etmek üzere işe alınan kişiyi belirtmek için kullanılan geniş anlamdaki geçici çalışma ile üçlü bir ilişki içeren dar anlamdaki geçici iş arasında bir ayırım yapılmalıdır. Dar anlamı içeren bu ikinci kategoride bir geçici çalışma örgütü bir işverene sınırlı bir süre için işçi temin etmektedir.

32. Belçika'daki deyimle *travail intérimaire* kavramının prototip teşkil ettiği bu ikinci geçici çalışma kategorisi 1950'lerin sonlarına kadar nisbeten nadir görüldüğü halde, şimdi birçok ülkede emek piyasasının yerleşik bir özelliği haline gelmiş bulunmaktadır. Federal Almanya, Belçika, Hollanda, Danimarka, Fransa ve Norveç gibi bazı ülkelerde bu çalışma türünün özel bir hukuki statüsü vardır ve geçici çalışmayı yürüten kuruluşların faaliyetleri işçileri korumak amacıyla düzenlemeye tabi tutulmaktadır. Birleşik Krallık, A.B.D. ve Avustralya gibi diğer bazı ülkelerde ise bu çalışma türünün özel bir statüsü yoktur, ancak bu konudaki ücretli iş ve işçi bulma kuruluşları ayrıca düzenlenmiştir ve denetime tabidir. Birkaç memlekette, özellikle İtalya, Yunanistan ve İsveç'te ise bu geçici çalışma türü özel olarak yasaklanmıştır. Sendikalar *travail intérimaire*'ye genellikle karşıdılar. Ancak, yasaklama politikasının istenen sonuçları verip vermediği şüphedir. Bu konuda Profesör T. Treu ve G. Mazza şunları yazmaktadır(9):

"Federal Almanya'da, Birleşik Krallık'ta ve İtalya'da yapılan karşılaştırmalı bir araştırma, sürekli kısmî zamanlı (part-time) çalışmanın en düşük ve geçici çalışmanın en yüksek düzeye çıktığı ülkenin İtalya olduğunu göstermiştir. Bu gerçek söz konusu ülkede geçici çalışmayı düzenleyen yasının çok katı olmasına rağmen, bu istihdam ilişkisi üzerinde sıkı bir kontrol kuran İtalya modelinin uygulamada başarısız olduğunu açıkça göstermektedir."

### 3. Kısa-Sürelî Sözleşmeler

33. Kısa süreli çalışma kavramını da içeren daha geniş anlamdaki geçici çalışma (travail temporaire) da birçok ülkede yasal düzenlemeye tabi tutulmuştur. Örneğin, İtalya'da 1962 tarihli 230 no.lu Yasa belirli süreli sözleşmeleri sıkı bir kontrole tabi tutmakta, bunlardan sadece belirli mevsimlik faaliyetlerde ve istihdam güvencesi sağlanmış olup da işine belli nedenlerle devam edemeyen işçilerin yerine geçici olarak işçi alınması gibi sınırlı durumlarda yararlanılmasına izin vermektedir. 1977 ve 1978'de yapılan tâdiller belli bir esneklik sağlamak amacıyla turizm, ticaret ve sahne sanatlarında bu sınırlamaları bir ölçüde kaldırmış ve belli bir süre için öğretim alanında yapılan belirli süreli sözleşmelerin geçerliliğini tanımıştır.

### 4. Küçük İşverenler

34. Küçük üretim ünitelerinin sayıca çok olması halinde yasaları ve sözleşmeleri uygulamak güçleşmektedir. Hükümetler de küçük işletmeleri teşvik konusunda baskı altındadırlar. Araştırmalar yeni iş olanaklarının küçük işletmeler tarafından yaratıldığını göstermiştir. Küçük işletmelerin istihdam güvencesini düzenleyen yasalardan muaf tutulması uygulamaları ile de bu eğilim kurumsallaşmaktadır. "Küçük" ise nispi bir kavramdır; örneğin, İtalya'da 35 ya da daha az, Birleşik Krallık'ta 20 ya da daha az ve Almanya'da 5 ya da daha az işçi çalıştıran yerler küçük işletme kapsamına girmektedir.

## III- KAMU OTORİTELERİNİN ROLÜ

### A. İstihdam ve Eğitim Hizmetleri

35. Emek piyasasına devlet müdahalesinin en yaygın ve hatta serbest piyasanın dogmatik şekilde savunucuları tarafından bile kabul edilen şekli, özellikle vasıflı işçiler için arz ve talep arasında daha iyi bir uyum sağlamaya ve mesleki ve coğrafi emek mobilitesini geliştirmeye çalışmaktır. Bu alanda benimsenen önlemler kamu organları eliyle istihdam (iş ve işçi bulma) hizmetlerini, mesleki "yeniden eğitim" planlarını, mobilitiyeyi teşvik için işçilere yapılan yardımları ve yatırım ve istihdamı teşvik için bölgesel gelişme sübvansiyonlarını içermektedir. Ancak bu bölümün sınırları içinde söz konusu plan ve programları tartışma olanağı yoktur.

### B. İş Yaratmaya Yönelik Önlemler

36. Yine bunun gibi, işçilerin tensikata tabi tutulmalarını önlemek ve istihdamlarının devamını sağlamak amacıyla işverenlere yapılan sübvansiyonları, genç işçilerin istihdamını desteklemeye yönelik programları ve iş yaratmak amacıyla devlet tarafından desteklenen erken emeklilik planları gibi ekonomik krize karşı ahnan çeşitli önlemleri burada tahlil etme olanağına sahip değiliz. İstihdam güvencesi açısından dikkate alınması gereken özel bir sorun, bu planların çoğunun kısa-süreli istihdamı teşvik etmeleridir. Örneğin, Belçika'da ve Birleşik Krallık'ta "çalışma tecrübesi" çeşidinden programlar genç işçilere çalışma hayatında kısa bir deneyim vererek amacıyla düzenlenmişlerdir. Her iki ülkedeki sendikalar bu çeşit programları devamlı iş yaratılmasını teşvik edecek yerde iş-

verenlere geçici ve "ucuz" işgücü sağladıkları gerekçesiyle eleştirmişlerdir. Sendikalar devlet tarafından finanse edilen gerçek anlamdaki mesleki eğitim planlarının tercih ederler.

### C. Bilgi Verme Koşulları

37. Son yıllarda kamu otoritelerinin işgücü azaltımlarıyla giderek daha fazla ilgilennmeleri eğilimi dikkati çekmektedir. Bunun en yaygın şekli işverenin işgücünde bir indirim önerisini kamu otoritesine bildirmesi koşulunu arayan yasalar çıkarmaktır. Bu bilgi istatistiki gayeler için kullanılabileceği gibi, kamu otoritelerinin işçilere iş bulmalarına yardımcı olması ya da işden çıkarılan işçilere eğitim sağlanması ve bazen de planlanan işçi azaltımlarından doğan uyuşmazlıkların çözümüne yardımcı olunması amacıyla kullanılabilmektedir. İş ve işçi bulma hizmetleri aynı zamanda işe almalar üzerinde bir etki sağlayamazsa, işden çıkarmaların kontrolü etkinliğini kaybedebilmektedir; bu nedenle işverenlerin bazı ülkelerde (örneğin İsveç'te ve Hollanda'da) ilgili makamlara boş yerleri ya da bazı ülkelerde (örneğin Fransa'da) işe almaları bildirme yükümlülüğü vardır. Bu husus, kamu otoritelerinin yaşlı işçiler ve işgöremez durumdaki kişiler gibi dezavantajlı grupların özel muameleye tabi tutulmalarını teşvik etmesine de olanak sağlamaktadır.

38. Fransa ve İtalya'daki birbirine zıt durumlar emek piyasasının tanziminde resmi ve gayriresmi yöntemler arasındaki farklılıkları da ortaya koymaktadır. Fransa'da hem devlet üzerinde istihdam hizmetlerini haberdar etmek yönünde genel bir hukuki yükümlülük hem de çok sayıda ve aşırı derecede kompleks kural ve düzenlemeler vardır. Bu durumun hukuki ihtilâf ve davalara yol açması bir yana, araç ve imkânlar bakımından yetersiz kamu otoritelerinin omuzlarına mûsamaha edilebilir miktarların üzerinde bir iş hacmi yüklediği söylenmektedir. Dolayısıyla Fransa'da daha fleksibl normatif hükümlerin benimsenmesi yönünde önemli baskılar vardır. Öte yandan İtalya'da müdahaleyi düzenleyen hukuki kuralların geçmişte zayıf olduğu ve pek önem taşımadığı belirtilmiştir. Ancak işverenlerin ve sendikaların hemen daima tamamen gayriresmi nitelikteki kamusal uzlaştırma ve arabulma mekanizmalarına ve özellikle bu alanda bölgesel kamu yönetimlerinin sağladığı hizmetlere yöneldikleri görülmektedir. Gayriresmi yaklaşımın güçlü yönü etkinliğinin sosyal açıdan kabul edilebilir oluşuna bağlı bulunuşudur. Zayıf noktası ise, aralarında eşgüdüm olmayan ve en zayıf durumdakileri korunmasız bırakan bir dizi ad hoc ve ex post facto müdahalelere yolaçma eğilimidir. İtalya'da bu mahzurları gidermek amacı ile örneğin Aralık 1979 tarihli kararnameyi çıkarmak gibi, bazı yeni girişimler olmuştur.

### D. İzin Koşulları

39. İşe almalar ve işden çıkarmalar konusunda işverenlerin ilgili makamların önceden onayını almalarını gerektiren hukuki yükümlülükler ise daha az yaygındır. Fransa'da (Aralık 15, 1977 tarihli bir kararnameye göre) 50 ya da daha çok işçi çalıştıran işletmelerde son 12 ay içinde ekonomik nedenlerle işden çıkarmalar oluşsa, işverenlerin yeni bir işe alma ya da işden çıkarmaya gitmeden önce idarenin onayını almaları gerekmektedir. İdarenin kararı ancak ekonomik nitelikteki nedenlere dayanabilir. Uygulamada bireysel işden çıkarmalar o kadar formalite haline gelmiştir ki, birçok işverenler onay almak gereğini bile duymamaktadır.

40. Hollanda işden çıkarmalar konusunda "izin-ruhsat" yaklaşımına yerveren klasik örneği oluşturmaktadır. 1945 tarihli Çalışma İlişkileri Fevkalâde Kararnamesi, karşılıklı muvafakatle hizmet akdinin sona erdirilmesi, haklı nedenle işden çıkarma ya da deneme süresi içinde akde son verme gibi belirli istisnalar dışında, ne işverenin ne de işçinin Bölge Çalışma Bürosu Müdürü'nün izni olmaksızın hizmet akdini feshedemeyeceğini öngörmüştür. Müdür, işden çıkarmanın resmî ilke ve göstergelere uygun olarak makûl bir sebebe dayandığı hususunda tatmin olmalıdır. Müdür'ün izni olmaksızın yapılan bir fesih geçersizdir, yani bu durumda işçi çalışmaya istekli olduğu sürece işveren işçinin ücretini ödemeye devam zorundadır. Uygulamada istatistikler Bölge Çalışma Bürosu Müdürü'nün taleplerin yalnızca yüzde 5 kadarında izin vermeyi reddettiğini göstermektedir<sup>(10)</sup>. Profesör H.L. Bakels Hollanda'daki Bölge Çalışma Bürosu Müdürü'nün, Büyük Britanya'da bağımsız İstişari Uzlaştırma ve Tahkim Hizmetleri organının bireysel işden çıkarmalarda yaptığı ulaştırma işlevinin aynısını "sun'i olarak yargısal görünümde bir karar" yoluyla ifa ettiği sonucuna varmaktadır<sup>(11)</sup>. Hollanda'da bir işden çıkarmanın mahkemelerce ex post facto olarak (fiilin vukuundan sonra) incelenebileceği hallerin Büyük Britanya'ya göre daha dar olduğu hatırlanmalıdır.

41. Belçika, Federal Alman Cumhuriyeti ve Lüksemburg gibi bazı ülkelerde ise, kamu otoritelerinin yetkisi işden çıkarma tarihini erteleme ya da işden çıkarmanın daha erken tarihte yapılmasına izin verme halleriyle sınırlandırılmıştır. Ancak ülkelerin çoğunda bu alanda kamusal yön verme yetkileri mevcut değildir. İşsizlik konjektürel olmaktan çok "strüktürel" (yapısal) bir karaktere büründükçe, hükümetler üzerinde daha müdahaleci bir tutumu benimsemeleri yönünde gittikçe artan baskılar görülecektir. Haklı nedene dayanmayan fesihler için işvereni yargı kararlarıyla her bireysel durumda ex post facto olarak cezalandırma yolu, işletmenin karşılaştığı geçici ya da devamlı güçlükleri gereken şekilde dikkate alamaz ve ekonomik güçlüklerle marûz bulunan firmalar için iş yaratma ve işleri muhafaza etmeye yönelik önlemleri öngören esgüdümlü bir insan gücü politikasını gerçekleştirmez. İzine-lisans'a- bağlı bir sistem insangücünden planlı biçimde yararlanma amacına yardım edebilir (ancak bunun daima böyle olması da gerekmez). Öte yandan, yargısal organlar tarafından yapılan ex post facto denetim, disiplinler (suçlu) işden çıkarmalarda ("ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırı davranıştan ötürü derhal fesih" hallerinde) genellikle daha uygun bir yöntem olmaktadır.

#### IV- İŞÇİ TEMSİLCİLERİNİN ROLÜ

##### A. Direkt Aksiyon

42. İşyeri ve işletme (şirket) düzeyinde işyerinin kapanmasını ve işçi tensikatlarını önlemek amacıyla işçilerin başvurduğu direkt eylemlerin örneklerine hemen her yerde rastlamak mümkündür. Eylem biçimleri çeşitlidir ve işyerlerinin işgali, üretime devam edildiği halde işin yavaşlatılması ve grevler gibi hareketleri kapsamaktadır. Bunlar ülkelerin çoğunda işverenlerin mülkiyet haklarını ihlâl ettikleri hallerde, yasadışı sayılırlar. Direkt eylemin sonuçları ise yeknesak olmamıştır. Örneğin İtalya'da ve Birleşik Krallık'ta birkaç eylemde işçiler arasında dayanışma ve kamunun sempatisi sağlanabilmiş ve

böylece işyerlerinin kapanması önlenebilmiştir. Fakat, bu eylemler işleri koruma aracı olarak genellikle başarısız kalmışlardır. İşyerlerinin kapatılmasıyla, başka yerlere nakliyle ve yatırımlarla ilgili ana kararların işyeri ya da atelye düzeyinde değil de işletme ya da şirket düzeyinde alınması, bunun başlıca nedenidir. İşletme düzeyinde pazarlığın yetersiz kalışı, genel olarak işçi temsilcisine işyeri düzeyinde istihdam güvencesi konularında bilgi sağlanması ve danışılması eğilimini kuvveüendirmiştir.

### B. İşçi Temsilcilerini İçeren Prosedürler

43. İşçi temsilcilerinin bireysel işden çıkarmaları, işgücü azaltımlarını ve işyerinde istihdam güvencesini etkileyen diğer başlıca girişimleri geciktirebilmek ve fiilen önleyebilmek konusunda sahip oldukları güç, daha geniş bir anlamda, işçilerin yönetime katılması sorunu ile yakından ilgilidir. Burada istihdam güvencesini ilgilendiren ana modellerle ilgili olarak ancak kısa bir açıklama verilebilir. Katılma biçimleri şu kategorileri içerir:

1. Bilgi verme;
2. Danışma ve Görüşme, ve
3. Birlikte karar (co-determination) ya da anlaşma (muvafakat).

Muvafakat (izin) ya da birlikte karar modeline, nisbeten az sayıda ülkede rastlanmaktadır. Sovyetler Birliği'nde ve başka bazı sosyalist Avrupa ülkelerinde (Çekoslovakya, Demokratik Alman Cumhuriyeti, Romanya gibi) bireysel işden çıkarmalarda ve işgücü azaltımlarında sendika komitesinin muvafakati aranmaktadır. Yugoslavya'da çalışma ünitesinde seçilmiş bir disiplin komisyonunun disipliner (suç nedeniyle) işden çıkarmalarda muvafakati alınmalıdır. Federal Almanya Cumhuriyetinde (kökleri Weimar Cumhuriyeti'ne uzanan bazı hükümlerle) işletme konseyinin belirli durumlarda işçilerin iş alınması ve transferi konusundaki kararlara muvafakat vermeyi reddetme hakkı vardır; (bu muvafakatin yerine iş mahkemesinin kararı ikame edilebilir); işletme konseyi aynı zamanda her işden çıkarma olayında görüşünü bildirme hakkına sahiptir.

Prosedürler konu itibarıyla şu alanları kapsayabilir:

1. Bireysel işden çıkarmaların her çeşidi (örneğin, Avusturya, Federal Alman Cumhuriyeti, Norveç, Polonya ve İsveç);
2. Disipliner nedenlerle işden çıkarmalar (örneğin Portekiz);
3. İşgücü azaltımları (Belçika'da, Federal Almanya'da, Fransa'da, Hollanda'da, Norveç'te, İspanya'da, İsveç'te, Birleşik Krallık'ta yasa yoluyla; İtalya'da ve A.B.D.'de toplu sözleşmelerle; Avustralya ve Yeni Zelanda'da endüstriyel "zorunlu" tahkim kararıyla), ve,
4. İşyeri kapatmaları, işyerleri arasında birleşmeler rasyonalizasyon gibi işyerinde meydana gelen ana bazı değişmeler (Federal Alman Cumhuriyeti'nde ve İsveç'te yasalar yoluyla; Danimarka ve Norveç'te toplu sözleşmelerle).

Temsilcilerin oluşturduğu organ, işyeri komitesi (örneğin Federal Almanya, Belçika) ya da işletme komitesi (Fransa), sendika komitesi (Sovyet Rusya) ya da yetkili bağımsız sendika (örneğin Birleşik Krallık) olabilir. Sorumluluk ve faaliyetler çoğunlukla orta büyüklükte ve büyük işyerlerine münhasırdır (örneğin işgücü indirimlerinde Federal Almanya ve İrlanda'da 21 ya da daha çok işçi çalıştıran işyerleri kapsama girmektedir).

## V- BİREYSEL YAŞAL HAKLAR VE ÖNLEMLER

### A. Liberal Sözleşme Özgürlüğüne Dayanan Liberal Yaklaşım

44. Gerek Roma Medeni Hukuku, gerek İngiliz (Common Law) Hukuku geleneğine bağlı ülkelerde, 19.cu yüzyılda ve 20.ci yüzyılın ilk yarısında hukuksal düşünce "sözleşme özgürlüğü"ne dayanan liberal kavramların egemenliğinde kalmıştır. Fransız Devrimi ortaçağa özgü lonca ıvırı ve bir çeşit (ve istihdam güvencesi unsuru taşıyan) uygulamaları kaldırmış, Napolyon yasaları bunların yerine tüm sözleşmeleri kapsayan genel prensipler koymuştur. Teoride işveren ve işçi özgür ve karşılıklı hak ve borçlara sahip eşit âkit taraflar haline gelmişlerdir. Buna benzer şekilde, Büyük Britanya'da işi bırakan hizmetkârı sözleşmeyi bozduğu gerekçesiyle cezalandıran müeyyideler Parlamento'nun 1875 tarihli bir yasasıyla, A.B.D.'de ise emeği zorla işe bağlayan eyalet yasalarının İç Harpten sonraki Anayasa değişiklikleriyle -zararların sulh davaları yoluyla tazmin ettirilmesi dışında- geçersiz sayılmasından sonra, sözleşmelerde eşitlik ve mütekabiliyet ilkeleri hizmet sözleşmeleri içinde kabul edilmiştir.

45. Fransız Medeni Kanunu'nun köleliği yada serf düzenini kaldırmayı amaçlayan 1780'nci Maddesi, belirli bir süre ya da belirli bir işveren için olma halleri dışında kimse'nin emeğini başkasına kiralayamayacağı hükmünü koymuştur. İngiliz Hukuku'nda (Common Law) hayat boyu istihdamı yasaklayan benzer bir hüküm yoktur, ancak gayri iradi olarak (zorla) çalışmaya tabi tutulmak yargıç hukukuna dayalı kamu politikasına aykırıdır. Fransız Medeni Kanunu'nun 1780.ci Maddesi (ki daha sonra Fransız İş Yasası'nun 23.1. maddesi olmuştur.) "emeğin belirsiz bir süre için kiralınması halinde bu ilişkinin sözleşme taraflarından birini isteğiyle daima sona erdirilebileceği" prensibini âbideleştirmiştir. Mad. 1142'ye göre yapma ya da yapmama borcunun yerine getirilmemesi halinde yegâne müeyyide tazminat ödenmesidir. Bu hüküm, İngiltere'de mahkemelerin hizmet akitlerini bizatihi uygulamaya koyamayacaklarını öngören prensibin Fransa'daki benzeridir. İşverenin haksız fesih yolu ile akdi ihlâl etmesi halinde yaptırım olarak işçinin işine iade edilmesi yolu Fransız ve İngiliz mahkemelerince benimsenmemiştir, çünkü "yapma borcu"nun işverence yerine getirilmemesi halinde yaptırım işçi için öngörülen yaptırımın aynıdır, yani belirli bir paranın ödenmesidir.

### B. Hizmet Sözleşmesinin Bildirim Yoluyla Sona Erdirilmesi

#### 1. Bildirim Kavramı

46. Belirli süreli hizmet sözleşmeleri söz konusu sürenin bitiminde sona ererler. Belirsiz süreli sözleşmeler ise genellikle ancak ön bir bildirimle sona erdirilebilirler. Bu, çoğu ülkelerin medeni ve ticaret hukuklarında hizmet sözleşmesi gibi çeşitli akit tipleri



için geçerli bir prensiptir. İngiliz Common Law hukukunda çoğu hizmetçi grupları için bir yıllık devrelerle işe alma varsayımı (en azından nazari olarak 1969'a kadar) geçerli olmuşsa da, ancak özel durumlarda meslekte daha kısa süreyle çalışmaya olanak sağlayan örf ve adetler gösterilerek bu prensip kolayca bertaraf edilebilmiştir. Makul bir süre önceden bildirimde bulunmak suretiyle bütün hizmet akitlerinin sona erdirilebileceği ve yapı sanayiinde beden işçileri için bunun çalışma gününün bitiminden önceki iki saat kadar kısa bir süre olabileceği yönünde bir kural gelişmiştir. Ancak başlangıçta İngiliz hukuk kurallarının benimsenmiş olduğu A.B.D.'de 19.cu yüzyıl sonunda farklı bir ilke gelişmiş ve bu ilke 20.ci yüzyılda da (toplu sözleşmelerle yasaklandığı haller dışında) geçerliliğini korumuştur.

Buna göre, işveren hizmet sözleşmesini istediği zaman kendi iradesiyle sona erdirilebilir. Bu doktrin A.B.D.'de sendikalaşmamış kesimde işverenin işçi çıkarmasını Batı Avrupa'ya kıyasla kuşkusuz daha kolay ve ucuz bir hale getirmiştir.

47. "Bildirim" kavramının iki anlamı vardır:

1. Bu kavram sözleşmenin sona ereceğinin formel ve tek taraflı olarak karşı tarafa bildirim anlamına gelebilir (Fransızca'da le congé), ya da
2. Bildirimde bulunulan tarihle bildirim süresinin bitimi arasındaki zaman süresi anlamına gelebilir (/Fransa'da délai-congé, Belçika'da delais de prevais).

Bildirim süresi uzun bir zaman için örf ve adetle belirlenmiştir; Fransa'da eski mesleki loncaların uygulamalarının devamı olarak, Belçika'da (günlük, haftalık ya da aylık süreler şeklinde) ücretlerin ödeme devrelerine bağlı olarak oluşmuştur. İtalya'da ise ancak adet olan ya da mâkul uzunlukta bir ön bildirime uyulması koşuluyla işverenin isteğiyle akde son vermeye Proviriri tarafından izin verilmiştir. Ne var ki, örf ve adetlerin mevcut olmadığı yeni mesleklerde, örf ve adete dayalı bildirim önelleri etkili olamamıştır. Ancak 20.ci yüzyılın başlarına doğru Avrupa ülkeleri bildirim konusunda özel yasal düzenlemeler yapmaya başlamışlardır.

Önce 27 Aralık 1980 tarihli Fransız Yasası çıkarılmış, bunu (beden işçileri için) 1900 tarihli ve (fikir işçileri için) 1922 tarihli Belçika yasaları izlemiştir.

2. Bildirim Önelinin Uzunluğu

48. Modern yasalarda bildirimle ilgili hükümler büyük bir çeşitlilik göstermektedir. Bildirim kavramına işveren ve işçi için karşılıklı bir yükümlülük olarak bakma yönünde genel bir eğilim vardır. Bir tarihte Alman mahkemeleri eşit olmayan bildirim sürelerini içeren sözleşmeleri contra bonos mores olarak yasaklama yoluna gitmişlerdir. Fakat Federal Alman Cumhuriyeti Medeni Kanunu'nun 622 V pragrafı artık tarafların farklı süreler tespit etmelerine izin vermektedir. Ancak işçinin bildirim süresinin işverenin uymak zorunda olduğu bildirim süresinden daha uzun olmasını öngören bir düzenleme yapmak yine yasaktır. Bir başka eğilim de, bildirim konusundaki hükümleri yalnızca belirsiz süreli sözleşmeler için uygulamaktır; ancak birkaç ülkede bildirim öneline uymak belirli süreli sözleşmelerin sona erdirilebilmesi için de gereken bir koşuldur; bu ülkelerde bildirimde bulunulmadığı takdirde sözleşme taraflarca yenilenmiş sayılmaktadır, (örneğin Avusturya'da verilen kararlarla ve bazı Kanada Vilayetlerinde yasalarla yapılan düzenlemeler böyledir).

Bazı ülkelerde (örneğin Fransa'da ve Türkiye'de) belirli süreli bir sözleşme yenilenince belirsiz süreli bir sözleşme haline dönüşmekte ve sona erdirilmesi için bir bildirim öneline uyulmasını gerektirmektedir.

49. Bazı ülkelerde bildirim önellerinin asgari süresi yasayla belirlenmekte, ancak toplu sözleşmelerle, örf ve adete dayalı uygulamayla ya da bireysel akitlerle bu süre uzatılabilmektedir. Diğer bazı ülkelerde ise, yasa, ancak taraflar aralarında akitle bir düzenleme yapmamışlarsa bildirim önellerini hükme bağlamakta, diğer bir deyişle tarafları yasadaki öngörülenden daha kısa ya da daha uzun bildirim önelleri kararlaştırma konusunda serbest bırakmaktadır. Bu ikinci kategoriye giren bir örnek Finlandiya'dır. Bu ülkede, taraflar sözleşmelerle bildirimsiz feshi düzenleyebilecekleri gibi, 6 aya kadar uzayan bir bildirim önelinde anlaşabilirler. Birinci kategorideki ülkelerde asgari bildirim süresinin uzunluğu işçinin beden (mavi yakalı) işçisi ya da fikir (maaşlı işçi-beyaz yakalı) işçisi olmasına, yahut da özel kesimde ya da kamu kesiminde çalışmasına göre çeşitli şekillerde saptanmakta, yahut da ücretin ödenme devresine bağlı olarak değişmekte veya işçinin hizmet süresine bağlı olarak artmaktadır. Bildirim önellerinin genel olarak hizmet akdinin feshinde önemli bir rol oynadığı bir ülke örneği olan Belçika'da fikir işçilerinin beden işçilerine kıyasla çok daha uzun bildirim önellerine hakları vardır. Bu husus, bildirim önellerinin tüm işçi kategorileri için aynı ve (örneğin Yeni Zelanda'da bir hafta, Japonya'da bir ay olarak) sabit kaldığı, ya da işçinin hizmet süresine göre arttığı (örneğin ilk 2 yıl için bir hafta ve sonraki her yıl için -azami 12 yıla kadar- ek bir hafta uzatıldığı İngiltere'ye kıyasla farklı bir nitelik taşımaktadır.

50. Belirtilen bildirimde bulunma borcunu yerine getirmeyen işverenin genellikle bildirim süresine tekâbülden eden bir miktar ya da sözleşmenin ihlâlinden ötürü mahkemece saptanan bir tazminatı ödemesi gerekmektedir. Bu, (yukarıda paragraf 27'de açıklanan) kıdem tazminatından, ayrıca (paragraf 53'de açıklanan) feshin kötüye kullanılması ya da (paragraf 55'deki) haksız fesih tazminatından ayrıdır.

### 3. Bildirim Hakkının Kaybı: Derhal Fesih

51. Bütün ülkelerde (işçi ve işveren için söz konusu olan) bildirim hakkı belirli durumlarda kaybedilebilir. Bazı ülkelerde (örneğin Fransa'da) işçinin ciddi kabahati ya da (Birleşik Krallık'ta olduğu gibi) sözleşmeyi esaslı biçimde ihlâl etmesi ya da (örneğin Japonya'da) işçinin kabahatine atfedilebilecek sebeplerden ötürü işveren sözleşmeyi derhal feshedebilir. Diğer bazı ülkelerde ise (örneğin Federal Almanya'da, Finlandiya'da, İtalya, Hollanda ve İsviçre'de) kriter, istihdam ilişkisinin bildirim süresi boyunca devamının makul olarak beklenip beklenemeyeceğidir. Diğer bazı ülkelerde ise (örneğin çoğu sosyalist Avrupa ülkelerinde, Finlandiya, Hollanda ve İsveç'te) derhal feshi hakkı gösteren davranışlar oldukça ayrıntılı bir biçimde tanımlanmaktadır; örneğin, dürüstlüğe aykırı davranış, üstlere ve iş arkadaşlarına saldırı ya da hakaret, çalışma kurallarının devamlı ihlali, devamlı ihmal ve işe gecikmenin ya da devamsızlığın adet haline getirilmesi, bu hareket ve davranışlar arasında zikredilmektedir. (Türkiye'de ki ahlâk ve iyiniyet kurallarının ihlali ve benzer davranışlar kriteri gibi).

#### 4. Diğer Haklar

52. Bazı ülkelerin mevzuatı işine son verilecek işçiye yeni iş araması için iş saatleri içinde "mâkul" ya da "gerekli" görülecek sürelerde izin verilmesini öngörmektedir. Bazı memleketlerde (örneğin Birleşik Krallık'ta) bu, toplu işçi çıkarma halleriyle sınırlıdır. İşverenin işçiye işe alındığı ve işden çıkarıldığı tarihleri gösteren ancak işçinin aleyhine herhangi bir bilgi taşımayan bir belge vermesi zorunluluğu da, oldukça yaygın bir uygulamadır.

#### C. İşden Çıkarmanın (Feshin) Haklı Bir Nedene Dayanması Gereği

##### 1. Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması

53. Bildirimle ilgili hükümler, liberal sözleşme özgürlüğü doktriniyle uyumludur. Bu hükümler işçi istihdam etmek ve bir nedene dayanarak ya da hiçbir neden göstermeksizin işçinin işine son vermek hususunda işvereni tamamen serbest bırakmaktadır. İlk olarak 1859 ile 1980 arasında Fransa'da yeni bazı mesleklerde, özellikle eski zanaat ve mesleklerdeki örf ve adetlerin koruyucu etkisinden yararlanamayan ve demiryollarında ortaya çıkan yeni tip bazı işlerde işçilere istihdam güvencesi sağlamanın yerinde olup olmayacağı konusunda hukuki ve siyasi bir tartışma doğmuştur. Alt mahkemeler hizmet sözleşmesinin tek yanlı olarak sona erdirilmesine medeni hukuktaki hakların kötüye kullanılması teorisini uygulamışlardır. Ancak en yüksek yargı organı Temyiz Mahkemesi (Cour de Cassation) bu kararları hiçbir zaman onaylamamıştır. 27 Aralık 1890 tarihli Yasa, bir yandan belirsiz süreli bir sözleşmenin taraflardan birinin isteğiyle daima sona erdirilebileceği temel prensibini tekrar vurgularken, şu önemli hükmü eklemek suretiyle Medeni Kanunun 1780'inci maddesini değiştirmiştir: "ancak, sözleşmenin taraflardan yalnız birinin isteğiyle ortadan kaldırılması tazminat isteme hakkını doğurur. "Böylece, feshin kötüye kullanılması hallerinde tazminat istenmesi kuralının gelişmi bakımından yasal bir dayanak oluşturulmuş bulunuyordu. 19 Temmuz 1928 tarihli bir yasa bildirim süresine karşılık ödenecek para ile fesih hakkının kötüye kullanılması halinde ödenecek tazminat arasında açık bir ayırım yapmıştır. Ancak, kötü niyetli işden çıkarmalar daha çok yargısal bir kavram olarak kalmıştır. Mahkemelerce geliştirilen yorumla kötü niyetli fesih yalnızca işverenin ispatı çok güç olan "kötü niyetli" davranması halinde değil, (işçiyi bildirim önellerine uyarak normal fesihle işden çıkarmış görünmekle beraber, asıl nedenin başka bir faktöre, örneğin işçinin sendika üyeliğine ya da işvereni şikâyet ve dava etmiş olmasına bağlı olması gibi) aynı zamanda kanıtlanması bir bakana daha kolay olan kusurlu ihmal (légésété blamable) davranışı halleri de kötüniyet kavramı kapsamında ele alır. Bunun örnekleri arasında, "devamlı nitelikte bir iş teklif edilerek işe alınan bir işçinin önemli nakil ve taşınma masraflarına katlandıktan sonra haklı bir neden olmadan işine son verilmesi, ya da abşılmış kıdem kurallarına uyulmaksızın bir beden işçisinin işden çıkarılması" gibi haller zikredilebilir. Burada gerçek güçlük fesih hakkının kötüye kullanıldığını ispat yükümlülüğünün genellikle işçiye ait olmasıdır. Sendikalar kötü niyetli işden çıkarmaları düzenleyen hukuku işçilerin korunması yönünden yetersiz bulup eleştirmişlerdir. Bu eleştiriler sonucunda 13 Temmuz 1973 tarihli yasa çıkarılarak zorunlu bazı prosedürler ve işden çıkarmalarda gerçek ve ciddi bazı nedenlerin varlığı koşulu getirilmiştir.

54. Fransız geleneğine sahip diğer bazı ülkelerde (örneğin, Lüksemburg'da ve Tunus'da) mevzuat hâlâ fesih hakkının kötüye kullanılması haline karşı işçiyi koruyucu hükümlerle sınırlı bulunmaktadır. İşverenin fesih hakkı üzerinde herhangi bir önemli sınırlamanın söz konusu olmadığı Yunanistan'da ve İsviçre'de, bazen Medeni Hukuk'taki "hakların kötüye kullanılması" kavramı uygulanmaktadır. Yakın zamanlarda A.B.D.'de bazı eyaletlerde Common Law'daki haksız fiil ve "zımî sözleşme" teorilerinden yararlanmak suretiyle işden çıkarılan işçiler için koruyucu önlemler alınmasını öngören kararlara rastlanmaktadır. Ancak kötü niyetle işden çıkarma kavramının sistematik olarak geliştirildiği ülke yalnızca Japonya'dır. Bu ülkede bir taraftan istihdam güvencesinin anayasa ile korunmuş olması, diğer taraftan geleneksel hayat boyu istihdam sistemi yargı organını etkilemiş ve mahkemeler işverenin "haklı bir neden" gösterememesi halinde fesih hakkına başvurmasını bir hakkın kötüye kullanılması olarak kabul etmişlerdir. Profesör Hanami, mahkemelerin "haklı bir nedenin" varlığını kabul ederken daha ziyade dar bir yorumu benimsemiş olduklarını belirtmektedir. Verilen emsal yargı kararlarının genel trendine bakarak Japon işverenlerinin işçileri verimsizlik, tembellik ya da önemsiz nitelikteki suçlardan ötürü işden çıkarmalarına izin verilmediği sonucuna varmak mümkündür<sup>(12)</sup>.

## 2. İşden Çıkarma İçin Objektif Olarak Geçerli Nedenler

55. Günümüzde ülkelerin büyük çoğunluğunda işden çıkarmaların haklı nedenlere dayanması koşulunu arayan açık yasal düzenlemeler mevcut bulunmaktadır. Daha önce belirtildiği gibi, "haklı neden" koşulunun ilk hukuksal ifadesi 1917 tarihli Meksika Anayasası'nda yer almış, bunu Rus Sovyet Federe Sosyalist Cumhuriyetleri'nin 1922 tarihli İş Yasası ve 1934 ve 1938 Küba mevzuatı izlemiştir. "Sosyal bakımdan haklı görülemeyecek" işden çıkarmalar kavramını getiren 1950 tarihli Alman Feshe Karşı Koruma Yasası harp sonrası dönemin etkili bir dönüm taşı olmuştur; ancak bu alandaki mevzuatın büyük kısmı 1960'lı yıllarda başlamış ve ILO'nun 1963 tarihli 119 no.lu Tavsiyesi'nden önemli ölçüde etkilenmiştir. Bu Sözleşme 2 (1) Maddesinde şu hükme yer vermiştir: "İşçinin yetenek ya da davranışıyla ilgili ya da işyerinin, işletmenin ya da hizmetin gereklerine dayalı geçerli bir sebep olmadıkça işçinin hizmet sözleşmesi feshedilemez."

56. Bazı ülkelerde toplu sözleşmeler işden çıkarmaları "haklı neden" koşuluna bağlamak hususunda önemli bir rol oynamışlardır. Kanada'da ve A.B.D.'de çoğu toplu sözleşmeler işden çıkarma ya da disiplin cezaları için bir "neden" ya da "haklı neden" in varlığını aramakta ve bu konudaki uyuşmazlıklar için özel tahkime başvurulmaktadır. (A.B.D.'de toplu sözleşme düzeni tarım-dışı işgücünün yaklaşık yüzde 20'sini kapsamaktadır). Hakemlerin geliştirdikleri ve yargı kararları gücündeki ilkeler, bu ülkelerde de Avrupa mevzuatına benzer standartların uygulanmakta olduğunu göstermektedir. Danimarka, Finlandiya, İsveç ve İtalya'da feshe karşı korunmayı bu doğrultuda düzenleyen temel toplu sözleşmeler 1960'larda merkezi milli düzeyde akdedilmişti. İtalya'da ve İsveç'te mevzuat bu çeşit toplu sözleşme hükümlerini geniş ölçüde gereksiz kılarak onların yerini almış, Danimarka'da ise maaşlı işçiler (beyaz yakalılar) için mevzuat feshe karşı korunmayı pekiştirmiştir. Kanada'da (federal yetki alanlarında ve bazı eyaletlerde) toplu

sözleşmesi olmayan işçiler için yasal korunma getirilmiştir; ancak A.B.D.'de sendikalaşmamış sektör istihdam güvencesi konusunda korunmadan yoksun bulunmaktadır.

57. Fesih için geçerli neden tipleri, genellikle ILO'nun 119 sayılı Tavsiyesi'ndeki kavramlara paraleldir. Bunlar "işçinin yeterliliği (capacity) ya da davranışları" ve "işyerinin kuruluşun ya da hizmetin gerekleri" kavramlarında toplanmaktadır; ancak bazı Lâtin Amerika ülkelerinde "haklı neden" kavramı yalnızca işçinin kötü davranışlarını (Türkiye'deki deyimiyse "ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışları") kapsamaktadır. Yasalarda haklı nedenle feshin öngörüldüğü diğer sebepler arasında belirli bir asgari sürenin üstünde hapis cezasına mahkûm olmak (örneğin Sosyalist Avrupa ülkelerinde ve Meksika'da olduğu gibi), işçinin istihdamını yasaklayan yasal gerekler (İngiltere'de ehliyeti alınan "şoför" örneği gibi) ve emeklilik yaşına ulaşma (İsveç'te olduğu gibi) zikredilebilir. (İngiltere'de, İrlanda'da ve İtalya'da emeklilik yaşma varma halinde feshin karşı her türlü korunma esasen ortadan kalkmaktadır).

58. Gerek yasalarda, gerek yargı kararlarında geniş ölçüde kabul edilen görüşe göre işden çıkarmanın (feshin) yalnızca geçerli nedenlerden birine dayanması yetmemekte, bu sebebin işden çıkarmayı haklı gösterecek ölçüde ciddi olması gerekmektedir. Bu husus, Fransa'da "gerçek ve ciddi bir neden", Birleşik Krallık'ta "yeterli bir neden", "hakkaniyet ve olayın esasıyla ilgili özellikleri" sözcüklerinde ifadesini bulmaktadır. Ancak, mahkemelerin ve hakem kurullarının (tribunals) bu konudaki genel yaklaşımları belli bir nedenin işden çıkarmayı haklı kılmayı kılma hususunda işverene belli bir değerlendirme hakkı tanımak doğrultusundadır; öte yandan, fesih o hallerde haksız sayılacaktır ki, hiçbir mâkul işverenin bu nedenlerle fesih yoluna gitmesi söz konusu olmasın. Birçok ülkede (örneğin İtalya'da ve Federal Almanya'da) "haklı nedenleri" ispat yükümlülüğü işverenedir. Fransa'da 1973'den önce feshin aksi ispat edilene kadar haklı olduğu kabul edilirdi, fakat 13 Temmuz 1973 yasasından bu yana hakim tarafların gösterdikleri delillere dayanarak ve gerekirse munzam araştırmalar yaparak durumu değerlendirmektedir. Birleşik Krallık'ta 1980 tarihli İstihdam Yasası'ndan bu yana orta bir yol kabul edilmiştir; buna göre işverenin fesih için potansiyel olarak haklı bir neden (işçinin davranışı, yeterliliği, işçi fazlalığı, vs. gibi) göstermesi ve bu konuda inancının samimi olduğunu belirtmesi yeterli bulunmaktadır. İşverenin davranışlarının mâkul olma derecesini, işletmenin büyüklüğüne ve yönetim kaynaklarına dahil çeşitli şartlara göre değerlendirmek mahkemeye düşmektedir. İngiltere'de iş mahkemeleri bizatihi tanık celbetmek ve delil istemek gücüne sahip olmadıkları için, bu "nötr" ispat yükümlülüğü Fransa'dakine kıyasla daha farklı bir prosedür ortamında cereyan etmektedir. Yani usul açısından farklılık söz konusudur.

### 3. İşden Çıkarma Konusunda Özel Yasaklamalar

59. 1963 tarihli 119 sayılı ILO sözleşmesi ve önerilen yeni ILO araçları bir dizi fesih kategorisi sıralayarak bunların daima geçersiz saydığını belirtmektedir:

a. Sendikaya üye olmak ya da iş saatleri dışında veya işverenin izniyle iş saatleri içinde sendika faaliyetlerine katılmak;

b. işçi temsilcisi seçilmek amacıyla çaba sarfetmek ya da işçi temsilcisi olarak çalışmış olmak;

c. İşverene karşı yasa ve kuralları ihlâl ettiği iddiasıyla iyi niyetle şikâyetinde bulunmak ya da bu amaçla bir hukukî duruşmaya katılmak;

d. Irk, renk, cinsiyet, evlilik durumu, din, siyasi kanaatler, ulusal köken veya sosyal orijin.

Bu yasaklar ya haksız feshi düzenliyen hukukun bir parçası ya da sendika hakları ve işçilerin temsilini düzenleyen hukuk kurallarına bağlı olarak çeşitli ulusların yasalarında geniş ölçüde yerleşmiş bulunmaktadır. Bu sebeplerin dışında, feshi otomatik olarak geçersiz kılan diğer nedenler arasında doğum-analık veya askerlik hizmeti dolayısıyla işe gelmeme ya da, normal emeklilik yaşına varma dışında, yaş faktörüdür. Önerilen yeni ILO araçlarında bu sebepler de feshi geçersiz kılan nedenler arasında zikredilmektedir.

#### 4. İşverenin Davranışı Nedeniyle İşçinin İstifası

60. İşveren işçiyi işden çıkaracak yerde istifa etmesi için kendisine baskı yapmakta serbest olduğu takdirde haksız feshi önlemeye yönelik mevzuatı kolayca bertaraf etmesi mümkün olabilirdi. Bu nedenle birçok ülke, işçiye işverenin davranışı nedeniyle hizmet akdini feshetmek ve haksız fesihde olduğu gibi tazminatı istemek hakkını vermiştir. İşçi tarafından feshi haklı kılacak işveren davranışlarının neler olduğu genellikle yasalar, mahkemeler ve hakem kurulları tarafından belirlenmekte ve şiddete başvurmak, ücretten kanunsuz olarak kesinti yapmak, işçinin sağlık ve güvenliğini tehlikeye sokmak ve taraflar arasında güveni sarsacak ciddi davranışlarda bulunmak gibi hareketleri içermektedir.

#### D. Prosedürle İlgili Önlemler

61. Kamu otoriteleri, mahkemeler ve kurullar işverenin kararının dayandığı saikleri araştırma yoluna gitmektense, fesihden önce ya da fesih zamanında uyulması gerekli prosedürle ilgili koşullar koymayı daha kolay bulurlar. Burada iki prosedür tipi arasında bir ayırım yapılabilir: bir disiplin kararından etkilenen işçiye âdil işlem yapılmasına yönelik prosedürler ve işçi temsilcilerini ilgilendiren prosedürler. İkinci gruba giren prosedürler yukarıda Kısım IV'de açıklanmıştır. Birçok ülkede de birinci gruba giren ve yasayla, yargı kararlarıyla ve toplu sözleşmelerle düzenlenen prosedürlere rastlanmaktadır. Prosedürler genellikle şunları içermektedir:

a. Olay ve verilerin araştırılması;

b. İşçiye savunmasını yapabileceği ve bir başka işçi ya da sendika görevlisinin de hazır bulunabileceği bir itiraz hakkının sağlanması, ve

c. İşletme yönetiminde daha yüksek bir kademeye itiraz ve temyiz hakkının verilmesi.

Ayrıca, işden çıkarmayı (feshi) gerektiren halden önce, daha hafif nedenlerin varlığında işçiye bir dizi sözlü ve yazılı ikaz ve ihtar cezasının verilmesi koşulu da yaygın

bir uygulamadır. İşden çıkarma halinde işçiye, feshi gerektiren sebepleri içeren yazılı bir belge verilmesi zorunludur.

## E. Hukukî Çözüm ve Telâfi Yolları

### 1. İtiraz ve Temyiz Hakkı

62. Haksız feshe karşı işçiye bir korunma sağlanmış olan her halde, bu feshin sonuçlarıyla ilgili bir çözüm veya tazmine hükmedecek bir organa itiraz hakkı da tanınmıştır. İtiraz hakkı hemen daima işçiye verilmiştir, fakat bazı ülkelerde (örneğin Hindistan'da) mevzuat işçi kadar sendikanın da itirazda bulunması olanağını tanımıştır. Bazen sendikanın itirazın dinlenmesinden önce bu itirazı onaylaması gerekir, ya da (Avusturya'da olduğu gibi) işletme konseyi işden çıkarmayı açıkça onaylamışsa, işçi itirazda bulunamaz. Feshe karşı korunma (örneğin A.B.D. ve Kanada'da olduğu gibi) toplu sözleşme ile sağlanmış bulunuyorsa, şikâyeti işleme koyma hakkı, fert olarak işçiye değil, yalnızca sendikaya aittir. İtiraz ve temyiz mercii olarak yetkili organ mevzulla (bir iş mahkemesi veya kurul ya da sivil mahkemeler gibi) veya toplu sözleşme ile (özel hakemde olduğu gibi) belirlenir. Bazı ülkelerde yetkili organın kararından önce üçüncü bir tarafın yaptığı uzlaştırma uyuşmazlıkların çoğunun çözümlenmesini sağlamıştır (örneğin Birleşik Krallık'ta haksız fesihlerle ilgili şikâyetlerin üçte-ikisi bu yolla halledilmektedir).

### 2. İstihdam İlişkisinin Devamı

63. Sayıları giderek artan birçok ülkede ise haksız fesihler için yegâne ya da başlıca çözüm istihdam ilişkisinin devamı olmaktadır. Bu çözüm birkaç şekilde ortaya çıkmaktadır:

- a. Feshi (işden çıkarmayı) iptal eden bir karar;
- b. İşçi adeta işden hiç çıkarılmamış gibi aynı işe iadesini öneren bir karar; (feshin geçersiz sayılması);
- c. İşçinin yetkili organın öngördüğü koşullarla başka bir işe ya da eski işine uygun fakat başka bir işverenin işyerine alınmasını emreden bir karar.

Bunlardan birinci kategoride, yetkili organın bir karara varmasına kadar feshin (işden çıkarmanın) sonuçlarını askıya alan yasal hükümlerin varlığı söz konusudur. Askıya alma işlemi, (örneğin Federal Almanya'da Norveç'te ve İsveç'te bildirim öncülüyle yapılan fesihlerde olduğu gibi) otomatik olarak ya da (birkaç Arap ülkesinde olduğu gibi) mahkemenin veya yasal bir kurulun emriyle hüküm ifade edebilir. Bu yaklaşımın yararı, fesih nedeniyle istihdam ilişkisinde meydana gelen kesintinin sebep olduğu psikolojik engeli bertaraf etmesi ve işçiyi alternatif istihdam olanakları aramaklansa mahkeme kararın beklemeye teşvik etmesidir. Ancak bu yöntem uygulamada ancak davalar süratle karara bağlandığı takdirde iyi sonuç verebilir. Bu noktada İsveç ve Almanya'daki uygulamaların nispi başarısını mukayese edebiliriz: İsveç'te bu konuyla ilgili davalar yaklaşık 6 ayda sonuçlanırken, Federal Almanya'da mahkemelerin karar vermesi 3 ya da 4 yıl almakta, kısmen bu sebepten ötürü işçiler dava sonucunu beklememekte, sonuçta davaları

iş mahkemelerine giden işçilerin ancak yüzde 5 kadınının işlerine iade edildikleri tahmin edilmektedir.

64. Sosyalist Avrupa ülkelerinde bildirimli yapılan fakat haklı bir nedene dayanmayan fesihlerde işe iade genellikle başvuru tek yoldur<sup>(13)</sup>. Ancak sanayileşmiş piyasa ekonomilerinin çoğunda ve işe iadenin ya da tekrar işe almanın başka çözüm tarzı sayıldığı gelişmekte olan bazı ülkelerde bile, işçi işe iade yerine tazminat isteyebilir. Ancak haklı bir neden olmaksızın işden çıkarılmamanın toplu pazarlığa (ve dolayısıyla son aşamada sendikanın desteğine) dayandığı ülkelerle bunun yasaya dayandırılmış olduğu ülkeler arasında ilgi çekici bir tezat vardır. Örneğin, A.B.D.'de bu konudaki uyuşmazlıkları karara bağlayan hakemler sendikalar tarafından tahkim mekanizmasına getirilen fesihle ilgili uyuşmazlıkların yarısından fazlasında işçileri işlerine iade etmektedirler. Öte yandan Birleşik Krallık'ta iş mahkemeleri 1979'da duruşmaya çıkan işçilerin ancak yüzde 0.8'inin tekrar işe alınmasını emretmişler, yüzde 1.8'i ise şikâyetlerin anlaşmayla çözümlenmesi sonucunda yeniden işe alınmışlardır. 1970 tarihli ve 300 no.lu yasanın 18.nci maddesinin yargıca işçiyi işine iade etme gücünü verdiği İtalya'da ülke çapında geniş bir örneğe dayalı yeni bir araştırma işçilerin yüzde 72'sinin olumlu bir karar çıkarılabilmesine rağmen, işden çıkarılanların ancak çok küçük bir oranının gerçekten işlerine iade edildiğini göstermiştir. Bununla beraber, sendika üyeliği ya da sendika faaliyetlerine katılma nedeniyle işden çıkarılma halleri bu oranın dışındadır. Bu kategoride 300 no.lu yasanın 28.nci maddesine göre işe iade olayı daha sık vukubulmaktadır<sup>(14)</sup>.

### 3. Tazminat

65. Bazı ülkelerde tazminat gerek hukuk, gerek uygulama bakımından mümkün olan yegâne yöntemdir (Belçika'da olduğu gibi). Tazminat ister tek çare olsun, ister tekrar işe alınmanın yerine geçecek bir alternatif olarak kullanılсын, hükmedilecek miktar genellikle yetkili organın yapacağı değerlendirmeye bağlıdır; yetkili organ işçinin mâruz kaldığı muameleyi, yaşını ve hizmet süresini, vb. faktörleri dikkate alacaktır; ancak bazı hallerde tazminat sâbit bir miktar da olabilir (örneğin Belçika'da toplu sözleşmeyle başka bir miktar belirtilmediği takdirde işçinin 6 aybk ücreti toplamı). Bu miktar işden çıkarmada ödenmesi söz konusu olan, örneğin kıdem tazminatı (yukarıda paragraf 29) ya da ihbar önellerine ait ücretler (yukarıda paragraf 50) gibi ödemelerden ayrı ve farklıdır. Bazen minimum bir tazminat miktarı (örneğin Fransa'da 6 aybk ücret tutarı, Türkiye'de sendikal faaliyetlere katılmadan ötürü işden çıkarmalarda en az bir yıllık ücret tutarı gibi), bazen de maksimum bir tazminat miktarı öngörülmüştür (örneğin Federal Almanya'da 12 aylık ücret tutarından başlayarak belirli yaşlardan ve hizmet sürelerinden sonra 15 veya 18 aylık ücret tutarına varan tazminat miktarları gibi).

### 4. Feshi İzleyen Dönemde Sosyal Güvenlik İvazları

66. Feshe karşı korunmayı düzenleyen yasalarla ve uygulamalarla ilgili bir açıklama bu konuyla sosyal güvenlik hukuku ve özellikle işsizlik sigortası ivazları arasındaki önemli bazı ilişkilere değinilmediği takdirde eksik kalmaya mahkûmdur. İşsizlik ivazlarına hak kazanma koşulları genellikle işverenin disiplin gücünü artırmaktadır, çünkü bu koşullara göre işçi kötü davranışları sebebiyle işden çıkarılmış ya da işini kendi isteğiyle



terketmiş olmamalıdır. İkinci olarak, bazı ülkelerde kıdem tazminatlarını ve işverence ödenen diğer tazminatları işsizlik ivazları ile birleştirme yönünde bazı girişimler olmuştur; örneğin İtalya'da olduğu gibi ekonomik nedenlerle işden çıkarılan işçilere özel ödemeler yapılmasını ya da (İngiltere'de olduğu gibi) işçiye çift ödemede bulunulmasını önlemek amacıyla işsizlik sigortasına işçiye verilen herhangi bir işden çıkarma tazminatı oranında işsizlik ivazında indirim yapma imkânının tanınması gibi yollara başvurulmaktadır.

## SONUÇ

Şüphesiz istihdam güvencesinin yasal ve uygulamaya yönelik birçok boyutu mevcuttur. Özellikle, bu konuyla görevli kamu organlarının yerine getirmeleri gereken birçok işlevden bahsedilebilir: Örneğin, yukarıda açıkladığımız gibi, kalan işçilerle fiilen işsiz kalanlar için yeniden istihdam olanakları yaratabilmek için eğitim hizmetleri sağlamak, yeniden iş yaratmaya yönelik önlemler almak, işçi çıkartmalarını kamu otoritelerine önceden bildirmek ve onları iznini almak zorunluğunu yerine getirmek, v.b. yükümlülükler çeşitli ülkelerde değişik biçimlerde ve farklı kurallara tabi olarak geçerli bulunmaktadır. Yine birçok Avrupa ülkesinde işçi temsilcilerinin, işletme komitelerinin ya da konseylerinin işçiler için istihdam güvencesini sağlamada etkin rolleri olabilmektedir. İstihdam güvencesini böylece bir yandan toplu sözleşmelerle kurulan ortak kurullar, öte yandan yasayla düzenlenmiş komite ve konseyler kanalıyla gerçekleştirilen yönetime katılma sistemleri içinde değerlendirmek de mümkündür.

Bunun gibi bireysel çalışma ilişkileri içinde hizmet sözleşmesinin sona erdirilmesinde ihbar önelleri ve bu önellerin süre ve niteliğinde bazı ülkelerde tanık olduğumuz gelişmeler de dikkati çekmektedir. Ayrıca işçinin feshe karşı korunmasını öngören yeni düzenlemeler ve özellikle "geçerli ve haklı bir neden" olmaksızın hizmet akdinin feshini kısıtlayan hükümler çeşitli Batı Ülkeleri'nin yasalarında giderek artan ölçüde yer almaktadır. Ancak yukarıdaki paragraflarda Türkiye'ye yapılan çeşitli atıflardan da anlaşılacağı üzere, memleketimizde işçinin istihdam güvencesi birçok yönlerden Batı standartlarının ve hatta gelişmekte olan çeşitli ülkelerdeki normların gerisinde kalmıştır. Mevcut uygulamada ihbar önelleri ve kıdem tazminatı, istihdam güvencesinin eksikliklerini kısmen ve dolaylı olarak telafiye çalışan düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplu sözleşmelerle getirilen disiplin kurulları, vb. uygulamalar ise, kısmen yargı organlarınınca bağlayıcı olarak kabul edilmedikleri için yeterli bir etkinlik sağlayamamıştır. Kıdem tazminatı müessesesinin Türk sisteminde özellikle 1970'li yıllarda ülkelerin çoğundaki duruma nazaran fazlaca önem kazanmış olması, istihdam güvencesindeki bu boşlukları kısmen olsun doldurmak ihtiyacından doğmuş olsa gerektir. Bununla beraber, kıdem tazminatının istihdam güvencesi sağlama işleri tartışmalıdır ve ters yönde etkilerin de söz konusu olabileceği iddia edilebilmektedir. Bu durumda bir yandan istihdam güvencesini ILO'nun 1963 tarihli 119 sayılı tavsiyesi ve 1982 tarihli 158 sayılı sözleşmesi ile 166 sayılı tavsiyesi doğrultusunda düzenlemek, diğer yandan da işsizlik sigortasını gerçekleştirmek, Türk sosyal politika ve iş hukukunu uluslararası normlara uyumlu hale getirmede ülkemizde tartışma konusu olmaya devam edecektir.

## DİPNOTLAR

- (1) R.Blainpain (ed.) ve diğler yazarlar, "Job Security and Industrial Relations", Bulletin of Comparative Labour Relations, No. 11, 1980; R.Blainpain (ed.), International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, çeşitli ÷lke monografileri, Deventer: Kluwer Publishing Co. 1982; B.Hepple, "Security of Employment", Comparative Labour Law and Industrial Relations, (ed. R.Blainpain), Deventer: Kluwer Publishing Co. 1982, ss. 355-375.
- (2) Frederic Meyers, The Ownership of Jobs, Los Angeles, 1964.
- (3) Op.Cit., S.1.
- (4) Op.Cit., S.112.
- (5) Art. 4. O.J. Mart 5, 1977, L 61/26.
- (6) İngiliz İstihdamı Koruma Yasası, 1978, s. 81 (2).
- (7) B.Hepple, Op.Cit., s. 359.
- (8) Jacques Rojot, "France" Bulletin of Comparative Labour Relations, No. 11, 1980, s. 100.
- (9) T.Treu ve G.Mazza, "Italy," International Institute for Temporary Work Cahier, No. 20, 1981, s. 86.
- (10) J.W. Anssems and H.L.Bakels, "The Netherlands", Bulletin of Comparative Labour Relations, No. 11, 1980, s. 202.
- (11) Hepple, op. cit., s. 366.
- (12) T.L.Hanami, International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, op.cit., "Japon" 1978, parag. 146.
- (13) Polonya ve Birleşik Krallık hakkında karşılaştırmalı bir değerlendirme için bakınız: B.Happle, "A Functional Approach to Dismissal Laws", International Collection of Essays in Memor of Sir Otta Kalin Freund, Munich, 1980, ss. 477-491.
- (14) T.Treu, International Encyclopedia... op. cit., "Italy", 1978, parag, 218.
- (15) Bu ILO araçları konusunda daha fazla bilgi için, bakınız: N. Valticos, "International Labour Law," Comparative Labour Law and Industrial Relations, op. cit., s. 87.