

ÇALIŞMA HAKKI KAVRAMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ¹

Fevzi Demir

Yaşar Üniversitesi

I. ÇALIŞMA HAKKI KAVRAMI

1. Çalışma Hakkının Doğuşunu Hazırlayan Nedenler

Geçtiğimiz XIX. yüzyılda Avrupa’da ve endüstriyel işletmelerin pek seyrek görüldüğü ülkemizde, çalışma özgürlüğü hiçbir sınır tanımayan bir sözleşme özgürlüğü olarak anlaşılmakta ve uygulanmaktadır. Başlangıçta köleliğe ve korporasyon rejiminin kısıtlamalarına² karşı bir tepki olarak beliren çalışma özgürlüğünün başlıca özelliği, devlet müdahalesinden mümkün olduğu kadar uzakta kalmasıdır. Çalışma ilişkilerinin bireysel niteliği gereği ücretler ve diğer çalışma koşulları serbestçe saptanmaktadır. İş Hukuku sözleşme özgürlüğünün tümüyle egemen olduğu Medeni Hukukun kuralları içinde erimiştir. Hizmet sözleşmesi Borçlar Hukukunun satım, kira ve benzeri sözleşmeleri gibi sadece ücret ve emek değişimini ifade eden mameleki nitelikte bir sözleşmedir. Henüz oy hakkı bile bulunmayan ve pasif vatandaşlar olan işçiler için iş yasaları, bir başka deyişle bağımsız bir İş Hukuku mevcut değildir.

İş Hukukunun mevcut olmadığı bir ortam, ekonomik alanda liberal kapitalizmin büyümesini ve gelişmesini kolaylaştırırken, sosyal alanda yoksul ve geniş işçi kitlelerinin birikmesine neden olmaktadır. Gerçekten, iş pazarında kümeleşen işçi yığınları, arz ve talep yasaasının acımasız yarışı içinde gittikçe yoksullaşmaktadır. Hayat pahalılığının arttığı ve ücretlerin düşük tutulduğu dönemlerde sosyal huzursuzluklar da başlamakta; özellikle Fransa’da işçiler işverenlerin aralarında anlaşarak ücret oranlarını düşük tuttuklarını, bunun ise Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisine aykırı olduğunu iler sürmektedirler. Nitekim işçilerin verdikleri dilekçeler ve dağıttıkları bildiriler üzerine parlamentoda yapılan görüşmelerde; Bildiri’nin “yoksul sınıflara da hizmet etmesinin parlamentoca kabul

¹ Bu çalışma, 1978-1979 ders yılında Cenevre Hukuk Fakültesi ve Uluslararası Çalışma Teşkilatında (ILO) hazırlandığımız ve 1982 yılında savunduğumuz yayınlanmamış “Çalışma Hakkı İlkesi” (Gerçekleştirilmesi ve Korunması) başlıklı doçentlik tezimizden mülhem “özet” bir çalışmadır. Kaynakların eskiliğine rağmen fikirlerin yeniliği ve hala geçerliliğini sürdürmeye devam etmesi dikkat çekicidir.

² Birer meslek kuruluşu olan korporasyonlar (loncalar) meslek üzerine kurdukları “tekel” den yararlanmakta; hiç kimse korporasyonun iznini almaksızın bir mesleği icra edememektedir (Rivero ve Savatier: 27).

edildiği”, bütün yurttaşların yalnız “çalışma hakkına” değil, aynı zamanda “kamu yardımlarına” da hakkı olduğu, toplumun kendisini oluşturan bireyelerine “yiyecek ve iş sağlamakla yükümlü” olduğu vurgulanıyor, dilencilik gittikçe arttığı kaydedilerek bir “kamu yardım kurumunun” örgütlenmesi ve bunun “terkedilmiş çocukları yetiştirmesi, hastalıklı işçilere bakması ve çalışacak güçte olduğu halde iş bulamayan yoksullara iş sağlaması” öngörülüyordu (Lavigne: 89, 137).

Ancak, Fransa’da alınan tüm önlemlerin sorunun tatminkâr bir şekilde çözümlenmesine hiçbir zaman yeterli olmadığını, yapılanların genellikle “yardım” niteliğinde olup “çalışma hakkı” düzeyine ulaşmadığını, bu nedenle 1789 Fransız devrimini izleyen yaklaşık yüz yıllık bir süreye işsizliğin ve dilencilik damgasını vurmaya devam ettiğini görüyoruz (Barret: 65-66). Hatta bu nedenle, XIX yüzyılda işçi sınıfının içinde bulunduğu yoksulluk ve sefaletten “çalışma özgürlüğünü” sorumlu tutan yazarlara da rastlıyoruz (Ollier: 530-531). Özellikle Dr. Villermé’nin araştırması, zamanın çalışma özgürlüğü anlayışının toplumsal katlardaki uygulamasını sergilemesi ve özellikle tekstil işkolunda çalışanların ne derece istismara uğradıklarını göstermesi bakımından önemlidir (Villermé). Aslında bir rapor halinde 1840 yılında hükümete sunulan bu araştırmadan sonra, devletin ekonomik ve sosyal hayata karışmasından ilk olarak söz edilmeye başlamış, hatta bu karışmanın “tolumun bir ödevi, bir borcu olduğu, ödenmesi gecikmiş bir borcu” olduğu sık sık vurgulanmıştır (Lavigne: 137).

132

Almanya’da çalışma özgürlüğünün doğrudan doğruya sözleşme özgürlüğü olarak kabul edilmesi, çok geçmeden böylesi bir uygulama içinde tarafların eşit olmadıkları gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Zira işverenlerin işçilere istedikleri ücret ve iş koşullarını tek taraflı olarak kabul ettirdikleri görülmüştür: “Sözleşme özgürlüğü aldatmacadan başka bir şey değildir. İşverenler çıkarlarına uygun düşmeyen koşulları asla kabul etmemektedirler. Ücretler işçilerin varlığını sürdürebilecekleri zorunlu en az geçim düzeylerinin üstüne asla çıkmamaktadır” (Menger’den aktaran, Schaller: 69). Bunun sonucu, her türlü korumadan yoksun, kötü koşullar içinde çalışan ve sayıları gittikçe kabaran işçilerin toplu içinde yarattıkları huzursuzluklar, zamanla yeni hukuki kuralların kabul edilmesini, işçileri koruyucu ve güçlendirici önlemlerin alınmasını zorunlu kılmıştır.

Nitekim geçtiğimiz XIX. yüzyıldan başlamak üzere, hemen tüm ülkelerde çocukların ve kadınların çalıştırılmaları ile özel iş bulma büroları konusunda getirilen kısıtlayıcı hükümler, bu alanda devletin ilk müdahaleleri olarak belirirken, “çalışma özgürlüğü” de daha somut bir içerik kazanmakta, bir başka deyişle “çalışma hakkı” ile tamamlanmaktadır.

a. Çalışma Hakkının Pozitif Hukukta Doğuşu ve Gelişmesi

Bireysel özgürlük anlayışı en parlak ifadesini nasıl ki Fransız devriminde buluyorsa, sosyal ve ekonomik haklardan ilk defa bahsedildiğine de yine aynı devrim sırasında tanık oluyoruz. Hatta bu nedenle anayasalarda yeni bir hak olarak gösterilen “çalışma hakkının” aslında “yardım hakkı” adıyla pozitif hukuk kuralları

arasına devrimi izleyen yıllarda kabul edilen 1791 Fransız Anayasası ile girdiğini ileri süren yazarlara da rastlanmaktadır (Colliard: 695; Lyon-Caen, 1955: 26). Bu düşünce kaynağını 1791 Anayasasının “Genel Başlık” altındaki şu hükümde bulmaktadır: “Terkedilmiş çocukları yetiştirmek, yoksul hastalara bakmak ve çalışacak güçte olduğu halde iş bulamayan yoksullara iş sağlamak için bir genel kamu yardımları kurumu kurulacak ve örgütlenecektir.” Görüldüğü gibi, bu hükümde çalışma hakkı, devletin yardım elini uzatması, olarak kabul edilmekte ve çalışacak güçte olduğu halde iş bulamayan “yoksullar” ile sınırlandırılmaktadır. Bu prensipten hareket eden 1793 Anayasası da benzer bir hükümle ve özellikle “çalışma” ile “yardım” arasındaki ilişkiyi belirterek çalışma hakkının kamunun bir borcu olduğunu vurgulamaktadır: “Kamu yardımları kutsal bir borçtur. Toplum çalışma durumunda bulunmayan mutsuz yurttaşlara iş vermekle ve yaşamlarını sürdürececek araçları sağlamakla yükümlüdür.” Bu hükümle de kamu yardımlarının tümünden yararlanması öngörülenler, yalnız çalışamayacak durumda olanlardır. Çalışabilecek durumda olanlar ise sadece bir iş sağlanması yardımından yararlanacaklardır; bunun dışındaki kamu yardımlarından yararlanmaları mümkün değildir. Ancak, hemen belirtelim ki, iş yardımı ile birlikte tüm kamu yardımları hiçbir hukuki yaptırıma bağlanmamıştır (Colliard: 696).

Bu nedenle, XIX. yüzyıl boyunca işçiler tarafından sık sık ortaya atılan “çalışma hakkı”, aslında 1789 Devrimiyle gelen ve genellikle yalnız ilkeler düzeyinde kalan bir hukuk düzeninden pozitif hukuk düzenine geçme isteğinin bir ifadesidir (Demir, 1975: 22 vd.). Gerçekten de özellikle 1848 Devriminin başından itibaren işçiler tarafından başlatılan bir takım eylemlerin, pozitif anlamda bir çalışma hakkının elde edilmesine yönelik olduğunu görüyoruz. Devrimin geçici hükümetine sunulan ve işçi isteklerini içeren dilekçede; “1-Çalışmanın yeniden örgütlenmesi ve garantili çalışma hakkının sağlanması, 2-işçinin hastalığı veya çalışamayacak durumda olması halinde, kendisi ve ailesi için asgari bir geçim kaynağının sağlanması” yer alıyordu. Ve hemen ertesi günü, çalışma hakkını uygulamaya koyacak önlemlerden “ulusal atölyelerin” Bayındırlık Bakanlığının denetimi altında açıldığı ilan ediliyordu (Dejlandres: 293; ayrıca bkz.: Benet: 104 vd.; Girardin). Fransa’daki bu uygulamayı yine aynı yıllarda İrlanda’da açılan “ulusal atölyeler” izliyordu. Böylece çalışma hakkı bireyin topluma karşı alacak hakkı olarak kabul ediliyor ve çalışmanın yeniden sosyo-ekonomik örgütlenmesiyle yeni bir “sosyal devlet” anlayışının temelleri atılıyordu (Lavigne: 182).

Nitekim bu anlayış doğrultusunda 1848 Devrimini izleyen günlerde parlamentoya sunulan Anayasa taslağının 7. maddesinde “çalışma hakkı” şu şekilde ifade ediliyordu: Çalışma hakkı herkesin çalışarak yaşama hakkıdır. Toplum sahip olduğu ve daha sonra örgütleyeceği tüm verimli araçları kullanarak, çalışma gücü olup da iş bulamayanlara iş sağlamakla yükümlüdür.” Tasarının 9. maddesi ise “yardım hakkını” ayrıca düzenliyordu: “Yardım hakkı terk edilmiş çocukların, hastaların ve ihtiyarların yaşamlarını sürdürme olanaklarını devletten sağlama hakkıdır.” Son olarak tasarının 132. maddesi çalışma hakkının garanti altına alın-

masının yollarını gösteriyordu: “Çalışma hakkının başlıca garantileri; çalışma özgürlüğü, isteğe bağlı (iradi) birleşmeler (sendikalaşma), işçi ve işveren ilişkilerinde eşitlik, ücretsiz eğitim, mesleki eğitim, kredi ve tasarruf kurumları, devlet tarafından kullanılan ve çalışmayan kolları hizmete sokan kamu yararına yönelik büyük atölyelerdir” (Lavigne: 200; Girardin: XLIIJ).

Bununla birlikte, çalışma hakkının hayata geçirilmesiyle ilgili tüm önlemlerin aynı olumlu sonucu verdiğini görüyoruz. Özellikle Paris’te kurulan ulusal atölyelerde çalışmaya gelen işçi sayısının bir ayda 40 bine, üç ayda 100 bine ulaşması, her işçinin ancak dört günde bir çalıştırılması sonucunu doğuruyordu (Lavigne: 190). Herkese bir iş sağlayacak örgütlenmeyi gerçekleştirememesi, yapılacak çalışmaların ekonomik kaynaklarını yaratamaması, ulusal atölyelerin büyük tartışmaların yapıldığı eylem alanlarına dönüşmesine yol açıyordu (Colliard: 696). Bu da çalışma hakkına çıkanların sert tepkilerine ve sonuçta hazırlanan Anayasa tasarisında yer alan çalışma hakkına ilişkin hükümlerin son metinde büyük ölçüde değiştirilmesine neden oluyordu (Girardin: 1 vd.).

134

Gerçekten olayların akışı içinde ulusal atölyeler denemesinin başarısızlığa ulaşması, her şeyden önce çalışma hakkı kavramına yeni anlamlar kazandırıyor. Özellikle pozitif hukuk açısından ne tür bir “çalışma hakkının” söz konusu olduğu tasarı üzerindeki tartışmalarda daha çok açıklığa kavuşuyordu: “Toplum olanaklarını aşan taahhütlere girmek zorundadır: Toplum özgürlüğü, eşitliği, güvenliği ve mülkiyeti garanti etmekle yükümlüdür. Ama yurttaşlara iş, yardım ve eğitim olanaklarının sağlanması, o kaynakların elverdiği ölçüde, yalnız “vaat” edilebilir... Toplumun herkese bir iş bulma yükümlülüğü bulunmamaktadır... Herkes, kişisel özgürlüğünden ve girişiminden yararlanarak bir iş bulmak zorundadır... Çalışabilecek güçte olanlara iş vermek, çalışmayanlara yardım etmek kişisel girişim ve öngörü (basiret) düşüncesini yıkmak demektir. Böylece, insanın ve toplumun yararlı erdemi olan tasarruf düşüncesi öldürülecektir” (Girardin: 118 vd.; Lavigne: 201).

Tasarı üzerinde yapılan uzun tartışmalardan sonra 14 Kasım 1848’de kabul edilen Anayasa’da çalışma hakkı, yardımlarla ilgili hükümleri içeren “Başlangıç Bölümünde” şöyle yer alıyordu: “Cumhuriyet yurttaşlarının kişiliğini, ailesini, dinini, mülkiyetini, işini korumak... kaynakların sınırları ve kardeşçe yardımlaşma anlayışı içinde gereksinimi olan yurttaşlara iş göstermek ve ailesi olmayanlardan çalışamayacak durumda olanlara yardım etmek zorundadır.” Anayasayla garanti altına alınan “Yurttaş Hakları” bölümünün 13. maddesi de yine “çalışma hakkı” deyimini kullanmadan, şu vaatlerde bulunuyordu: “Anayasa yurttaşlara çalışma ve endüstri özgürlüğünü garanti etmektedir. Toplum ücretsiz ilköğretimle, meslek eğitimiyle, işçi işveren ilişkilerinin eşitliğiyle, kredi ve tasarruf kurumlarıyla, tarım işletmeleriyle, isteğe bağlı birleşmelerle (sendikalaşmayla) devletin, idarelerinin, belediyelerin yapacağı işsizlere iş sağlayacak bayındırlık işleriyle çalışmayı kolaylaştırır ve özendirir; ailesinden yardım görmeyen ve gelir kaynağı olmayan terkedilmiş çocuklara, hastalara ve ihtiyarlara yardım eder” (Lavigne: 217-218).

Böylece, deyim açıkça kullanılmasa bile çalışma hakkına ait hüküm, toplumun sahip olduğu kaynakların sınırları içinde ve gereksinimi olan yurttaşlara el emeğinin gerektirdiği bayındırlık işleriyle sağlanmak üzere pozitif hukuk hükümleri arasında ilk defa yer alıyordu. Bu hak, çalışabilecek güçte ve gereksinimi olan yurttaşlar için yerine getirilmesi zorunlu bir “sübjektif hak” değil, devletin kaynakları çerçevesinde yurttaşlara sağlamakla yükümlü olduğu “yardımın” bir parçasıdır (Colliard: 697; Lavigne: 229).

Böylece, çalışma hakkıyla ilgili olarak Fransa’da görülen bu gelişmeler, diğer ülkelerde de benzer bir yol izlemiş; gerek tarihi nedenlerle gerek yerleşik hukuk anlayışı yüzünden işçiler lehine çıkarılan yasaların genellikle hukukun genel hükümleri çerçevesinde ele alınmasına yol açmıştır. Gerçekten, çeşitli ülkelerden yasa koyucular doğrudan çalışma hakkına ilişkin olmasa bile işçileri ilgilendiren yasaları genel hükümler çerçevesinde ele almaya özen göstermişler, bir İş Hukukunun doğması konusunda çekingen davranmışlardır. Geçtiğimiz XIX. yüzyılda bunu görmek; çıkarılan birçok yasalarda hukukun genel hükümlerinin ve özellikle Medeni Hukukun tarafları mutlak eşit kabul eden kurallarının izlerine ve etkilerine rastlamak mümkündür.

Bununla birlikte bir “iş yasası”, bir “iş mevzuatı” düşüncesi artık doğmuş; özellikle sanayi gelişmesini izleyen yıllarda elde edilen sosyal haklarla “sanayi mevzuatı” veya “işçi hukuku” gibi adlar altında bir takım düzenlemelere gidilmiştir. Bunun yanında “halk için halkın kurduğu hükümetler” de halkın mümkün olduğu ölçüde sosyal haklardan yararlanmasını sağlamıştır (Lavigne: 59-60, 231). Günümüze kadar geçerliliğini korumaya devam eden bu haklar içinde, kuşkusuz ilk sırayı geniş kitlelerin büyük ölçüde yararlandığı çalışma hakkı olmaktadır. Bu hakkı tamamlayan ve onun uygulanmasını kolaylaştıran öteki sosyal haklar da şöyle sıralanabilir: Eğitim (mesleki formasyon kazanma) hakkı, konut hakkı, sosyal güvenlik hakkı, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile ilgili 8 saatlik işgünü, dinlenme, ücretli izin, kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği, çalışan kadınların, ananın ve gençlerin özel olarak korunması vb. haklar, çocukların çalıştırılması yasağı, angarya yasağı, sendikal haklar, grev ve toplu sözleşme yapma hakkı, yönetime katılma hakkı... (Tanör: 71).

Çalışma hakkını doğrudan ya da dolaylı olarak yakından ilgilendiren bu haklar, önceleri genellikle münferit yasalar düzeyinde tanınmışken, sonraları özellikle XX. yüzyılda pek çok ülkenin anayasalarında açıkça yer almıştır. Pozitif hukukta yaklaşık son bir buçuk yüzyılda görülen bu gelişmeler içinde, “çalışma hakkının” değişik ülkelerin anayasalarına nasıl girdiğini görelim.

b. Anayasalar ve Çalışma Hakkı

Geçtiğimiz XIX. yüzyıldan bu yana, çeşitli ülkelerde özellikle “genel oy hakkının” tanınması sayesinde desteklenen ve elde edilen değişik sosyal haklar, yerleşik devlet kurumlarında da bir takım değişmelere ve gelişmelere yol açmıştır. Gerçekten, dönemin egemen kuramı olan “hukuk devleti” anlayışından kamu hukuku ku-

ramcılarının da katkısıyla “sosyal hukuk devleti” anlayışına doğru kaydedilen gelişmeler dikkat çekicidir. Özellikle XX. yüzyılın başlarından itibaren, çeşitli ülkelerde ardı sıra gelen çalışma hayatını düzenleyici yasalar, bir yandan ortak kamu hukuku prensipleri halinde anayasalarda yer alırken, öte yandan bir iş mevzuatının, başka bir deyişle bir “İş Hukukunun” ve “Sosyal Hukukun” doğmasına yol açmıştır (Lavigne: 268). Şimdi değişik ülkelerdeki bu anayasaları İkinci Dünya Savaşı Öncesi ve Sonrası Anayasaları olarak iki grupta inceleyelim.

aa. İkinci Dünya Savaşı Öncesi Anayasalar

Başlangıçta anayasalarda çalışma hayatını yakından ilgilendiren değişik bireysel nitelikte sosyal haklar yer almıştır: Meksika (1917), İspanya Cumhuriyeti (1931) ve Brezilya (1934) Anayasaları çalışanların haklarını bir program halinde hükme bağlamakta; örneğin Meksika Anayasası günlük çalışma süresini birçok Avrupa ülkesinden önce gündüz 8, gece 7 saat olarak saptamaktadır (m. 123). Bu anayasalar gibi Weimar (m. 139), Finlandiya (m. 87) ve diğer birçok Avrupa devletleri Anayasaları haftalık dinlenmeyi öngörmektedir. Hatta Weimar (m. 163), İspanya Cumhuriyeti (m. 46) ve Guatemala (m. 20) Anayasaları, genel olarak çalışmanın bir “sosyal ödev” olduğunu belirtmektedirler. Ancak bu “sosyal ödevin” hukuki yaptırımı, bir başka deyişle zorlayıcı niteliği bulunmamakta, yalnız ahlaki bir görev (ödev) olduğu vurgulanmaktadır (Lavigne: 270). Aynı anlayış sonraları 1946 tarihli Fransız Anayasasına da yansımış, çalışma hakkı çalışma ödevinin bir karşılığı sayılmıştır (Colliard: 698).

136

Bunun gibi, değişik sosyal haklar içeren anayasalar arsında Weimar Anayasası (m. 16) sosyal sigortaları hükme bağlamakta, İspanya Cumhuriyeti (m. 47) ve Meksika (m. 123) Anayasaları çalışanların işletmenin karına katılmalarını öngörmektedir. Ayrıca İspanyol Anayasası çalışanların mesleki eğitimleri ve yabancı ülkelerde çalışan İspanyol işçileri hakkında özel hükümler içermektedir (m. 47). Üstelik Weimar Anayasası tüm ülkelerin işçi sınıfına asgari haklar sağlanması için Devlete uluslararası girişimlerde bulunma ödevi yüklemektedir (m. 12) (Lavigne: 270; Tanör: 178).

Anayasalarda yer alan çalışma hayatında mesleki örgütlenme hakkıyla ilgili düzenlemelere gelince; İkinci Dünya Savaşından önce çalışma hayatıyla ilgili mesleki örgütlenme ve sendikal özgürlükleri düzenleyen Amerika Birleşik Devletleri Anayasası, 1919’dan 1930 yıllarına kadar bu konuda yapılan değişikliklerde “demokratik kurumlarını” (sendikaları) kendi içinde tutarlı biçimde yeniden düzenlemiştir. Bunun yanında 1919 yılında kabul edilen Weimar Anayasası, “Almanların Temel Hak ve Ödevleri” bölümünde “Ekonomik Yaşam” başlığı altında “işçi sınıfının yeni anayasal konumundan” söz ederek, “kapitalist demokrasilerde işçi sınıfının haklarını” yönlendiren ve yaşama geçirilmesini sağlayan temel ilkeleri (sendika özgürlüğü vs.) belirtmektedir. 1918 tarihli Panama Anayasası da “çalışma özgürlüğünü” özellikle mesleki örgütlenmeleri ve sendikaları koruyucu biçimde hükme bağlamaktadır. Geçtiğimiz yüzyılın başındaki İspanya Cumhuriyeti (m. 39), İrlanda (m. 9) ve Çekoslovak (m. 114) Anayasaları da dernek kurma özgürlüğünden bağımsız olarak sendika özgürlüğüne ayrı bir yer ver-

mişlerdir. Hatta Avrupa devletlerinde daha az görülen “grev özgürlüğü”, birçok Güney Amerika devleti anayasasında garanti altına alınmıştır (Lavigne: 269; Tanör: 177).³

Ülkemizin ilk yazılı anayasası olan ve kişi hak ve özgürlüklerini klasik esaslara uygun geniş bir liste halinde düzenleyen 1876 Kanun-u Esasisi, “devlet hizmetine alınmada eşitlik” ve “angarya yasağı” dışında konumuza ilişkin bir yenilik getirmemiştir. 1909 değişikliği de bu ilkelere yalnız “toplanma ve dernek kurma hürriyetini” eklemiştir (Kapani: 87; Arsel: 30 vd.; Demir, 2012: 290, 296). Ulusal Kurtuluş Savaşından sonra hazırlanan 1924 Anayasası ise XVIII. yüzyıl felsefesinin ve Fransız Devrimi prensiplerinin oldukça derin ve doğrudan etkilerini taşır. Zamanın sosyal haklar akımına yabancı kalan bu Anayasada, özellikle “Türklerin Hukuk-u Ammesi” başlığını taşıyan haklar ve hürriyetler bölümünde, doğal hukuk doktrininin havası, ruhu ve hatta dili canlı olarak sezilir. Hürriyetin tanımı 1789 Bildirisinden alınmadır ve arkasından yine 1789 modeli klasik hak ve özgürlüklerin sıralaması gelir: Düşünce, vicdan, söz, basın, dernek kurma, çalışma, eğitim özgürlükleri, mülkiyet hakkı, kişi güvenliği, konut dokunulmazlığı, eşitlik ilkesi, vb. Bu nedenle 1924 Anayasasında yalnız “negatif” haklardan söz edilmiş, sosyal içerikli özgürlük anlayışına, bir başka deyişle, sosyal ve ekonomik haklara yer verilmemiştir (Kapani: 87; Arsel: 103-104; Svolos: 9, 47-48; Demir, 2012: 304).

Görülüyor ki, ülkemiz dışında İkinci Dünya Savaşı öncesi anayasalarında sosyal ve ekonomik haklara gittikçe geniş bir yer verilmekte; buna karşılık henüz “çalışma hakkı” kesin bir dille anayasalarda yer almamaktadır. Bu konuda ya çalışmanın sosyal bir ödev olduğuna yer verilmekte ya da çalışmanın değişik örgütlenme ve koruyucu haklarla desteklenmesi yoluna gidilmektedir. Dönemin en ileri anayasası sayılan Weimar Anayasası bile, kişi hakları arasında çalışma hakkını açıkça onaylamaktan kaçınmış; yasa koyucuya verdiği bir direktifle, “bütün Almanlara verimli bir işte hayatını kazanma olanağının verilmek zorunda olduğunu ve uygun bir iş verilmediği takdirde, ona zorunlu geçim kaynağının sağlanacağını” (m. 163/2) belirlemekle yetinmiştir. Çalışma hakkını açıkça kabul etmeyen bu hüküm, aynı medde de yer alan ve çalışmanın sosyal bir ödev olduğunu vurgulayan hükmün bir uzantısıdır: “Birey faaliyetini toplumun iyiliğine tahsis etmekle ödevlidir” (m. 163/1). Devlet de gerek izlediği politika gerekse çıkaracağı yasalarla bireylere iş sağlayacak; aksi halde onlara geçim kaynağı sağlayacak bir resmi örgütlenmeyi gerçekleştirecektir (Svalos: 8, 95-96).

Özetleyecek olursak, çalışma hakkına uygulamada bir değer kazandırmak, onun gerçekleşmesini ve korunmasını sağlamak bakımından, devletlerin İkinci Dünya Savaşı öncesinde yasalar düzeyinde faaliyetleri devam etmekle birlikte, anayasalar düzeyindeki faaliyetleri oldukça sınırlı kalmıştır.⁴ Gerçi, 1848 Fransız

³ Ayrıca çalışmayla ilgili, anayasalarda yer alan hükümler konusunda geniş bilgi için bkz.: Svolos: 94 vd.

⁴ İkinci Dünya Savaşı öncesi anayasasında “çalışma hakkına” kesin olarak yer veren tek ülke Sovyetler Birliğidir (Svolos: 92). Hükmün nitelik farkını ileride “Çalışma Hakkının Hukuki Niteliği” kısmında açıklayacağız.

Anayasasının Başlangıç Hükümleri arasında ilkenin kural olarak bir takım kayıtlarla kabul edildiğine daha önce değinmiştik.⁵ Fakat “ulusal atölye” denemelerinin ilkenin uygulanmasında yarattığı başarısızlık, çalışma hakkının uzun süre unutulmasına yol açmıştır (Rivero ve Savatier: 340). Gerçekten, çalışma hakkının genel olarak anayasalar düzeyinde kabulü, tam istihdam politikasının bütün ülkelerde yaygın bir uygulama alanı bulduğu, sosyal ve ekonomik hakların alabilmesine geliştirildiği İkinci Dünya Savaşı sonrası yıllarda başlamıştır. Ülkemiz bu akıma 1961 Anayasası ile katılmıştır.

bb. İkinci Dünya Savaşı Sonrası Anayasaları

İkinci Dünya Savaşı sonrası anayasaları arasında Fransız Anayasası, sosyal hakların en önemlilerinden biri olan çalışma hakkına yer veren anayasaların başında gelmektedir. Klasik haklar kadar sosyal haklara da önem veren 27 Ekim 1946 tarihli Fransız Anayasası, Başlangıç Hükümleri arasında “çalışma ödevinin” karşılığı saydığı “çalışma hakkını”, düşüncesi ve inancı ne olursa olsun herkese tanımaktadır. Ayrıca, işçilerin sendikalar aracılığı ile haklarını korumak ve istedikleri sendikaya girmek özgürlükleri teyit edilmektedir. Bunun gibi, Anayasa grev hakkı, parasız kamu öğrenimi, sosyal sigortalar, ailelere yardımlar, ücretli tatiller, işsizlik halinde yapılacak yardımlar, genel sosyal yardımlar ve sosyal haklardan yararlanacak olanlar hakkında oldukça geniş hükümler içermektedir. 4 Ekim 1958 tarihli V. Cumhuriyet Anayasası da bütün hak ve özgürlükler konusunda 1789 Bildirisine ve 1946 Anayasasının Başlangıç Hükümlerine yollama yapmaktadır (Tanör: 180-181; Colliard: 697-698; Talas, 1981: 142).

Sosyal haklara en geniş yeri veren ilk anayasa, hiç kuşkusuz 27 Aralık 1947 tarihli *İtalyan Anayasasıdır* (Tanör: 180). Özellikle çalışma hakkına “Ekonomik İlişkiler” başlığı altında değil de “Temel İlkeler” başlığı altında (m. 4) yer vermiş olması, İtalyan Anayasasında bu hakka “özel bir güç ve saygınlık kazandırma niyetiyle” açıklanmaktadır (Burdeau: 629; Tanör: 361). Bununla birlikte, İtalyan Anayasasında yer alan ve devletin olumlu eylemini gerektiren sosyal hakların, gerek doktrinde gerekse mahkeme kararlarında hukuken bağlayıcı ve sonuç doğurucu kurallar olarak değil, daha çok “didaktik değerler” taşıyan program niteliğinde hükümler olarak kabul edildiği görülüyor (Tanör: 360). Esasen, bu tür sosyal hakların uygulanabilir hale gelmesinin, yasamanın bu alanda üstüne düşenleri yerine getirmesine bağlı olduğu görüşü yaygındır (Girisel: 77; Göze: 146; Tanör: 360).

İkinci Dünya Savaşı sonrası anayasalarından olan 1949 tarihli Bonn Anayasasının, Weimar Anayasasından farklı olarak sosyal haklara pek yer vermediği görülüyor. Hatta Tanör’e göre (1978) Bonn Anayasası sosyal hakların tanınmasına değil, tanınmamasına örnek teşkil eder. Anayasada ender de olsa görülen bazı sosyal hükümler de (sosyal devlet ilkesi, her Almanın mesleğini, çalışma yerini ve mesleki yetiştirme yerini serbestçe seçme hakkı, insan haysiyetine uygun bir bi-

⁵ Aynı yıl (1848) Almanya’da Frankfurt Meclisinde sol kanat temsilcilerinin yaptığı “çalışma hakkının” tanınması yolundaki öneri reddedilmiştir (Svolos: 94).

çimde yaşama ilkesi, vb.) kişinin sosyal hakları biçiminde olmaktan çok, devlete yol gösteren ya da yetki veren kurallar biçiminde düzenlenmiştir. Bunlar kişiye değil, daha çok yasama organına yönelik kurallardır (Tanör: 182). Nitekim Alman Hukukunda bugün, Anayasada çalışma hakkı kesin ve açık bir şekilde tanınmış değildir. Çünkü işverene istediği işçiyi alma hakkını tanıyan bir ekonomik sistemde, “hak” sözcüğünün hukuken ifade ettiği anlam içinde çalışma hakkının gerçekleştirilemeyeceği öne sürülmektedir (Daum, 1971: 106). Fakat bu anlayış çalışma hakkının fiilen (matériellement) gerçekleşmesine engel olmamaktadır. Bu anlamda işçilerin bir işe yerleşmesine, mesleki eğitimden geçmesine, işsizlik sigortasından yararlanmasına (3 Nisan 1975 tarihli yasa), sosyal yönden haksız işten çıkarmaların yasaklanmasına (10 Ağustos 1951 tarihli yasa), bazı grup işçilerin (örneğin sakatların) koruyucu hükümlerden yararlanmasına (16 Haziran 1953 tarihli yasa) ilişkin yasa hükümleri, kuralın “istisnası” sayılmaktadır. Bu istisnai hükümler de işsizlere veya işçilere hiçbir zaman bir “sübjektif hak” tanımamaktadır (Daum: 107 vd.).

Sosyal hakların anayasal tanınması bakımından Almanya’da dikkati çeken anayasalar Eyalet anayasalarıdır. Gerçekten 1946-1947 yıllarında hazırlanan ve kabul edilen anayasalardan pek çoğu sosyal haklara geniş ölçüde yer vermişlerdir (Tanör: 182; Grisel: 76; Burdeau: 615). Nitekim Hessen Anayasası (m. 28/2) ile Bav-yera Anayasası (m. 166/2) çalışma hakkını açıkça tanımaktadır. Fakat aynı Eyalet Anayasa Mahkemeleri, bu hükümleri “bildiri” değeri olan ve sosyal bilince yö-nelen hükümler olarak yorumlamaktadır. Aynı yorumlar, Weimar Anayasası’nın 163/2 inci maddesi için de yapılmıştır. Öyleyse bu hükümler bir iş sağlama konu-sunda borç doğurucu nitelikte değildir. Esasen, Eyalet Anayasalarında yer alan çalışma hakkına ilişkin hükümler, aynı Anayasaların yürürlüğe koyduğu piyasa ekonomisi ve özellikle Federal Anayasanın koyduğu üretim araçlarının özel mülkiyeti sistemleri ile hukuken kaldırılmış sayılmaktadır (Daum: 107).

İsviçre Federal Anayasası da Bonn Anayasası gibi sosyal yönlü anayasalar ara-sında sayılmamaktadır (Tanör: 196). Esasen, gerek yapıldığı 1874 tarihindeki met-niyle gerekse ondan sonra geçirdiği değişikliklerle Federal Anayasa bir takım sosyal haklara yer vermekteydi. Hatta bunlar yetersiz görülmüş, sosyal hakların daha geniş bir şekilde Federal Anayasaya konması yolunda girişimlerde bulunul-muş ve referandumla da gidilmişti. Ne var ki, bu girişimler sonuç vermemiş; çalışma hakkının (ve konut hakkının) Anayasaya konması için açılan tartışmalarda “özel teşebbüs rejiminde gedikler açılması” ve “devletin olur olmaz yere müda-halelere girişmesi” kaygıları ağır basmıştı. Özellikle çalışma hakkına karşı getirilen itirazlarda, maliyetlerin yükseleceği, ihracatın daralacağı, iktisadi bunalımın baş göstereceği ve milli ekonominin yabancı ekonomiler karşısında rekabet gücünün zayıflayacağı ileri sürülmüşti. Sonuç olarak bu girişimler, 1894 yılında yapılan referandumla reddedilmişti (Grisel: 70-71; Tanör: 213, 218).

İsviçre Federal Anayasası’nda sosyal haklara yer verilmesi konusu, en son ya-pılan 1999 değişikliklerinden önce de tartışılmış ve üzerinde gerekli çalışmalar yapılmıştır. Özellikle 1959 yılından itibaren yapılan çalışmalar ve tartışmalar sos-

yal hakların Anayasada yer alması sorununu olumlu karşılamaktadır. Ancak doktrinde özellikle çalışma hakkının (ve konut hakkının) anayasayla tanınması halinde devletin olumsuz müdahalelerine yol açabileceği, özel mülkiyetin bundan zarar göreceği yolundaki kaygılar yeniden dile getirilmektedir (Grisel: 176; Tanör: 214). Bunun gibi Federal Anayasayı yeniden gözden geçiren ve çalışmalarını bir son raporda (Rapport final) toplayan Wahlen Komisyonu, hukuk devleti ile sosyal devlet ilkesinin birliğine olan inancını belirterek sosyal devletin gerçek özgürlüklerin de temel şartı olduğuna değinmekte ve sosyal hakların Anayasada yer alması gerektiği görüşünü benimsemektedir. Bununla birlikte, sosyal hakların kişilere “sübjektif talep hakkı” vermesi kaygılarını dile getiren Komisyon, sonuç olarak 1961 tarihli Türk Anayasasının 53. (şimdi 65.) maddesine benzer bir hükmün Federal Anayasada yer almasını önermektedir (Rapport final: 210-224; Tanör: 214). Nihayet Wahlen Komisyonunun ulaştığı sonuçlarda hareket eden Federal Konseyin kurduğu genişletilmiş bir Komisyon, hazırladığı yeni taslağında 1999 yılında kabul edilen yeni Anayasada çalışma hakkının özellikle gerçekleştirilmesine ilişkin şu hükümlere yer vermiştir: Öğrenim ve mesleki eğitim hakkı, mesleki eğitim giderlerinin Federasyon ve kantonlarca karşılanması, işçilerin mesleki eğitimi, çalışma hakkı, mesleğin serbestçe seçilmesi hakkı, adil koşullarda çalışma hakkı, adil bir ücret hakkı, mesleki kuruluş, toplu sözleşme ve işyeri yönetimine katılma hakkı, iş barışı ve grev hakkı, mecburi çalışma yasağı, işsizliğe karşı korunma hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sakatların korunması hakkı (Document de travail: 2, 23; Tanör, 214-215).

140

Gerçekten, 18 Nisan 1999 tarihinde kabul edilip 01 Ocak 2000 tarihinde yürürlüğe giren yeni İsviçre Federal Anayasası, mülkiyet hakkı ve ekonomik faaliyet özgürlüğü yanında meslek seçimi ve mesleğini serbestçe icra etme özgürlüğü yanında (m. 26, 27) sendika, toplu görüşme, grev ve lokavt haklarını da en geniş şekilde tanımaktadır (m. 28). Bireysel çalışma hakları konusunda Wahlen Komisyonunun öngördüğü yukarıdaki haklara geniş yer veren Federal Anayasa, “Sosyal Amaçlar” (buts sociaux) başlığı altında başta sosyal güvenlik olmak üzere, sağlık hakkını, ailenin korunmasını, çalışma kapasitesi olanların uygun koşullarda çalışmasının garanti edilmesini, kendisi ve ailesi için yaşanabilir koşullarda konut hakkını, çocukların, gençlerin ve çalışabilecek güçteki yaşlıların yeteneklerine uygun formasyon almalarını ve bu formasyonun devam etmesini, çocukların ve gençlerin bağımsız birer kişi olarak sosyal sorumluluk bilici içinde topluma siyasi, kültürel ve sosyal bakımından entegrasyonlarının teşvik edilmesini ve desteklenmesini “herkese” tanımıştır (41/1). Ayrıca, Federasyon ve Kantonlar herkesin ekonomik risklere, yaşlılığa, sakatlığa, hastalığa, işsizliğe, analık, dul ve yetimliğe karşı haklarını garanti etmiştir (m. 41/2). Nihayet, 1961 TC Anayasasının 53. (şimdiki 65.) maddesine benzer bir hüküm Wahlen Komisyonunun tavsiyesine uygun olarak maddenin son fıkrasında şu şekilde yer almıştır: “Sosyal amaçlardan” (sosyal haklardan) kaynaklanan Devlet yardımları hiçbir şekilde “sübjektif hak” konusu yapılamaz (m. 41/4).

Türkiye Cumhuriyetinde 1924 Anayasasının yerini alan ve 9 Temmuz 1961 tarihinde kabul edilen Anayasa, bugün dahi yürürlükte bulunan Anayasalar arasında

İtalyan Anayasasından sonra sosyal haklarla ilgili ilkelere en geniş yeri veren bir anayasadır (Tanör: 182). Gerçekten, Devletin “sosyal bir hukuk devleti” (m. 2) olduğunu belirttikten sonra bu ilke ışığında Anayasanın Üçüncü Bölümünde “Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler” düzenlenmiştir. Geçtiğimiz XIX. yüzyıldan bu yana sosyal haklar alanında değişik ülkelerde verilen mücadelelerin derin izlerini taşıyan bu Bölümde, kişinin, ailenin ve toplumun sosyal ve ekonomik hakları ve bunlar karşısında Devletin ödevleri ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir. Her şeyden önce “iktisadi ve sosyal hayat adalet, tam çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlanması amacına göre düzenlenecektir” (m. 41/1). Bunu gerçekleştirmek “devletin ödevidir” (m. 41/2). İktisadi ve sosyal hayatı tam çalıştırma esasına göre düzenlemekle görevli devlet, doğal olarak çalışma hakkının da muhatabı olacaktır. Gerçekten, “Çalışma ile İlgili Hükümler” başlığı altında çalışma hakkı 42. maddede şu şekilde formüle edilmiştir: “Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir” (m. 42/1). Çalışma alanında genel bir ilke koyan bu hüküm, bir yandan çalışmanın bir hak olduğunu, bununla Devletin herkese bir iş bulmayı kendisine görev edineceğini ifade etmekte, öte yandan çalışmanın herkes için bir ödev olduğunu belirtmek suretiyle vatandaşın topluma karşı önemli bir görevine işaret etmektedir (Gerekçe). Ayrıca bu hükmün ahlaki bir karakteri olduğu da açıktır. Nitekim aynı maddede “angarya yasaktır” (m. 42/3) denilmek suretiyle çalışmanın bir ödev olduğu yolundaki hükmün mecburi çalışmanın kabulüne kadar gidemeyeceği belirtilmektedir (Gerekçe) (Demir, 2012: 312).

42. maddenin 2. fıkrasında ise Devletin çalışma hakkına uygulamada değer kazandırması için alacağı önlemler ve bu önlemlerin hedefi (amacı) belirtilmektedir: “Devlet çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler, işsizliği önleyici tedbirler alır.” Uygulamada bir yandan çalışma hakkının gerçekleştirilmesine yönelik bu önlemler, çalışacak durumda ve isteğinde bulunan herkese bir iş bulmayı, çalışmayı engelleyecek durumları ortadan kaldırmayı, kısaca “işsizliği” önlemeyi amaçlamaktadır. Öte yandan çalışma hakkının korunmasına da yönelik bu önlemler çalışanların insanca yaşamasını, çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesini, kısaca “çalışanların” korunmasını amaçlamaktadır. Görülüyor ki, bir yandan iş bulamayanlara (işsizlere) öte yandan çalışanlara (işçilere) yönelik bu önlemler, çalışma hakkını doğrudan ilgilendirmekte; “çalışmayı destekleyen” tam çalıştırma politikası için bir bütün oluşturmaktadır. Bu destek çalışma koşullarının düzenlenmesine (m. 43), dinlenme hakkına (m. 44), ücretlerde adalet sağlanmasına (m. 45), sendika kurma hakkına (m. 16), toplu sözleşme ve grev hakkına (m. 47) ve diğer sosyal haklara (m. 48, 49, 50, 51, 52) ilişkin hükümlerle tamamlanmaktadır (Demir, 2012: 313-314).

Nihayet devletin sosyal karakteri gereği üzerine aldığı geniş ölçüdeki görevlerin onun her şeyi yapmak isterken hiçbir şey yapamaz duruma düşmesini engellemek isteyen 1961 Anayasası “Devletin İktisadi ve Sosyal Ödevlerinin Sınırını” belirten 53. maddeyle Üçüncü Bölümü sona erdirmektedir: “Devlet bu bölümde belirtilen iktisadi ve sosyal amaçlarına ulaşma ödevlerini ancak iktisadi gelişme ve mali kay-

naklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir.” Sosyal hakların, bu arada çalışma hakkının hukuki anlamda sübjektif bir hak niteliğine bürünmesini engelleyen bu madde, 1999 öncesi İsviçre Federal Anayasa Taslağına kaynaklık eden maddedir.

1982 Anayasası ise, başta ekonomik ve sosyal haklar olmak üzere hemen tüm maddelerinde temel hak ve özgürlüklere getirdiği kısıtlamalarla ünlendiği gibi, parlamenter ilkelerden geriye dönüş yapmadan yürütme organının başı Cumhurbaşkanına tanıdığı geniş yetkilerle “yarı başkanlık” hükümet sistemi tartışmalarına yol açmıştır. Başta “çalışma hakkı” olmak üzere, 1961 Anayasasında yer alan yukarıda mezkûr tüm ekonomik ve sosyal haklara yer veren 1982 Anayasasının hükümlerini burada tekrar etmenin bir yararı olmadığına inanıyoruz. 1961 Anayasasındaki ekonomik ve sosyal haklar konusundaki açıklamaların 1982 Anayasası için de aynen geçerli olduğunu söylemek yanlış olmaz. Üstelik 1982 Anayasasında 1961 Anayasasında yer almayan ilave ekonomik ve sosyal haklara yer verildiğini görüyoruz: “Sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması” (m. 56), “konut hakkı” (m. 57), “gençliğin korunması” (m. 58), “sporun geliştirilmesi ve sporcunun korunması”, “yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşları”, “tarih, kültür ve tabiat varlıklarının korunması”, “sanatın ve sanatçının korunması” gibi çalışma hakkını uzaktan veya yakından dolaylı olarak etkileyebileceği ileri sürülebilecek yeni bir takım ekonomik ve sosyal hakların ilave edildiğini görüyoruz (Demir, 2012: 397 vd.). Bununla birlikte çalışma hakkını çok daha yakından ilgilendiren “sendika kurma hakkı” (m. 51), “sendikal faaliyet” (m. 52), “toplu iş sözleşmesi hakkı” (m. 53), “grev hakkı ve lokavt” (m. 54) alanlarında 1961 Anayasasında bulunmayan oldukça kısıtlayıcı hükümlere 1982 Anayasasında yer verildiğini görüyoruz.

Batı ülkelerindeki başkaldırlar, isyanlar ve devrimci hareketler sonucu elde edilen hak ve özgürlüklere karşın, ülkemizde XIX. yüzyılda Tanzimat fermanları ile başlayan Meşrutiyet ve Cumhuriyet Anayasaları ile devam eden haklar ve özgürlüklerin başkaldırı ve isyanlar sonucu değil, “tepeden inme” askeri müdahaleler sonucu elde edildiği ve son 1982 Anayasa örneğinde görüldüğü gibi “tepeden inme” kısıntılara uğratıldığı bir gerçektir. Zaman zaman toplumsal gelişmeler ve taleplere karşı duyarsız tavırları ile umut kırıcı olsalar da; son iki yüz yıldır olduğu gibi yine Batı ülkelerinin ve özellikle Avrupa Birliğinin baskılarına dayanamayarak son yıllarda günün ihtiyaçlarına uygun olarak 1982 Anayasasının 16 defa ele alınarak 4’ü geçici toplam 112 maddesinde kısıtlayıcı hükümleri kaldıran değişiklikler,⁶ askeri müdahale olmaksızın sivil iktidarların Türk halkına umut vermesine yol açmıştır. Yapılan değişikliklerin olumlu ve olumsuz yönlerini burada tartışmayacağız. Ancak, sivil iktidarların toplumsal gelişmelerin gerisinde kalınarak demokratikleşme yolunda ülkenin önünü açma çabaları sevindirici olmuştur. Uluslararası alandaki gelişmelere ve Avrupa Birliğine uyum sağlamak

⁶ Anayasa Mahkemesi’nin 05.06.2008 gün ve E2008/16, K. 2008/116 sayılı kararı ile iptal edilen (*Resmi Gazete*, 22.10.2008, Sayı: 27032) 09.02.2009 gün ve 5735 sayılı yasa bu sayıya dahil edilmemiştir.

amacıyla başlatılmış olsa da bu gelişmenin devam ettirilmesi; “evrimci” değişimin sürdürülerek “devrimci” gelişimlere meydan verilmemesi en büyük temennimizdir (Demir, 2012: XIV-XV).

2. Çalışma Hakkının Pozitif Hukukta Gelişmesinin Sonuçları

a. İş Hukukunun Doğuşu ve Sosyal Hukuk Devleti

Buraya kadar yaptığımız incelemede varılan birinci sonuç; sosyal hakların genişletilmesiyle desteklenen çalışma hakkının, aynı zamanda yaklaşık iki yüz yıldır sözü edilen çalışma özgürlüğünün yaşam geçirilmesidir. Gerçekten, herkes artık yasal bir asgari garantili çalışma düzeni içinde çalışmakta, çalışmamakta veya istediği mesleği seçmekte özgürdür. Bütün çalışanlar yasalarca öngörülen sosyal haklardan zorunlu olarak yararlanmaktadır. Çalışanları korumaya yönelik bu yasalar, aynı zamanda kamu düzenini sağlayan yasalar olarak değerlendirilmekte, kişi özgürlüklerinin garantisi sayılmaktadır. Herkesin bir iş bulmasına, işini yürütmesine ve hatta çalışmadığı zamanlar hastalık veya işsizlik yardımı almasına, sigortasının olmasına devlet öncülük etmektedir. Hiç kimse artık kişisel özgürlüklerinin, özellikle çalışma, ticaret ve endüstri özgürlüklerinin zedelendiği kanısında değildir. Sosyal ve ekonomik koşullar öyle bir hal almaktadır ki, toplumun tümü emeğiyle geçinen kimselerden oluşmaktadır ve bunların büyük çoğunluğunu işçiler oluşturmaktadır. Herkes çalışmak zorundadır; çalışmak bazı kişiler için ahlaki bir ödev olmakla birlikte, hemen herkes için ekonomik bir zorunluluktur. Bu koşullarda tüm yurttaşlar çalışmaktadır ve çalışma hayatına ilişkin sosyal hakları genişletmek tüm yurttaşların yararınadır. İşçilere yönelik yasalar tüm çalışanları ilgilendirmekte, bir bakıma herkesin “ortak hukuku” olmaktadır (Lavigne: 265). XIX. yüzyılın ortalarında Fransa’da başlayan ve Birinci Dünya Savaşından sonra hızla gelişen sosyal hakların genişletilmesi akımı, hemen bütün Avrupa ülkelerinde ve Güney Amerika Cumhuriyetlerinde anayasal bir nitelik kazanırken, giderek tüm çalışanları ilgilendiren ortak bir “Uluslararası İş Hukuku” düşüncesinin doğmasına ve bu düşüncenin gerçekleşmesini sağlayacak “Uluslararası Çalışma Örgütünün” kurulmasına yol açmıştır (Tunçomağ: 44 vd.).

İkinci sonuç, uluslararası ortak çalışma prensiplerine uygun olarak genişletilen sosyal hakların, her ülkede bir “sosyal hukukun”, bir “İş Hukukunun” oluşmasını hazırlamasıdır. Gerçekten, çocukların ve kadınların çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan yasalarla başlayan gelişmeler, özel iş bulma bürolarının kaldırılmasıyla devam etmiş, “çalışma hakkını” doğrudan veya dolaylı ilgilendiren mevzuat hükümleri yeni bir hukuk dalının, bir İş Hukukunun” (Çalışma Hukukunun) bağımsız disiplin olarak gelişmesini sağlamıştır. Böylece İş Hukuku bir yandan çalışma hakkını düzenleyen hükümleriyle özel hukukun geleneksel prensipleri üzerinde yer alırken, öte yandan kamu hukukuna getirdiği temel yeniliklerle anayasalarda “sosyal hukuk devleti” modellerinin gelişmesine katkıda bulunmuştur (Dabin: 66; Göze: 135 vd.).

b. İş Hukukunun Özel Hukuk Prensiplerinin Üzerinde Yer Alması

İş Hukukunun özel hukuk alanına getirdiği en büyük yenilik, özellikle Medeni Hukukun tarafları “mutlak eşit” kabul eden geleneksel anlayışını terk etmesinde görülür. Çalışmamız boyunca sık sık gördüğümüz ve göreceğimiz gibi, İş Hukukunda taraflar genellikle eşit kabul edilmezler. İş Hukuku günümüzde “işçiyi koruma amacına” dayanmakta (Demir, 2013: 6; Esener: 8-9; Ekonomi: 13; Turan: 40; Çelik, 2000: 17; Süzek, 1998: 28; Tunçomağ: 9); borçlar hukukunun işçiyi koruyamayan pür “sözleşme özgürlüğü” ilkesine, “sosyal düzeni” ve “çalışma barışını” sağlamak için sınırlar getirmektedir. Özellikle çalışma hakkını korumaya (iş güvencesi) hükümleriyle İş Hukuku “tek taraflı” bir hukuktur (Esener: 9; Ekonomi: 14). Bu nedenle, çalışma ilişkileri içinde işçi tarafı daha çok korunmakta, hatta tereddüdü mucip hallerde “işçi lehine yorum” yapılması öngörülmektedir (Elbir: 3 vd.; Süzek, 1994: 233 ve 2005: 21; Işıklı: 5; Demir, 2013: 8; Tunçomağ: 8 vd; Sözer: 96). Yargıtay da iş hukukunda duraksama (tereddüt) doğuran hükümlerin uygulanmasında işçi yararının gözetilmesini gerekli görmektedir: “İş hukukuna ait hükümlerin tefsirinde tereddüt halinde, işçinin lehine olan hal şeklinin kabul edilmesi iş hukukunun ana kaidelerindedir. Genel bir planda yorum yapılırken, iş hukukunun işçileri koruyucu niteliğinin gözden kaçırılmaması gerekir.”⁷

144

İş Hukukunun bugün en önemli özelliği, çağımız temel prensiplerinde meydana gelen değişiklikleri en açık biçimde yansıtmasında ve hatta bu değişikliklerin dinamiğini oluşturmasında görülür. Bir yazarın dediği gibi, gerek yasalarla gerekse örf ve adetlerle “sosyalist” uygulamaları gerçek anlamda pozitif hukuka ilk olarak dâhil eden İş Hukukudur (Walin: 304). İş Hukukunun önemli bir bölümünü oluşturan sendikalar, hukukun temel prensiplerinin değişmesinde en önemli rolü oynamaktadırlar. Bu rol, özellikle sosyo-ekonomik düzen ile hukuk düzeni arasında meydana gelen dengesizliklerin giderilmesinde kendini daha çok gösterir. Sendikaların bu dengenin sağlanması için yaptıkları müdahaleler pozitif hukuk kurallarına; çalışma hakkını düzenleme araçlarından olan sendika ve grev hakkına uygundur. Böylece sendikalar taraflar arsında ve üçüncü kişilere karşı hüküm ifade eden pozitif hukuk kurallarını bizzat “vazetmekte”, yasa koyucunun görevini üstlenmektedir (Bessling: 8). Bir başka deyişle, “tarafların yolunu aydınlatan artık yasa koyucu değildir. Ama yasa koyucuya yol gösteren ... sendikalar” (Lyon-Caen, 1963). Bu nedenle günümüz çağdaş devlet anlayışının örgütsel yapısı içinde çok önemli bir yeri olan sendikalar, toplum hayatında “kamu yönetimine katılan” ve “kamusal fonksiyonlar” ifa eden (Çelik, 1979: 7; Eyrenci: 21) birer “resmi kuruluş” sayılmaktadır (Rivero ve Savatier: 58). Öyle ki bir devletin sendikalara tanıdığı hakların, o ülkede yürütülen siyasi ve ekonomik rejimin tespitine imkân vereceği öne sürülmüştür (Işık: 1; Aydemir: 39). Çalışma hakkının düzen-

⁷ 9. H.D., 09.04.1968, 157/4628, İHD, Cilt I, s.1, Ocak 1969: 98-100; Ayrıca bkz.: İçt. Bir. Kararı, 27.05.1958,15/5, Resmi Gazete, 26.09.1958, Sayı: 10117; HGK, 24.03.1976, 9-762/1164, YKD, Şubat 1977: 158; 9. HD, 26.02.1996, 26332/2570, YKD, Ağustos 1996: 1239.

lenmesinde bu olgu İş Hukukunun kamu hukukuna getirdiği en önemli yeniliklerden biridir.

Nihayet, İş Hukuku gerek özel hukuku gerekse kamu hukukunu bünyesinde toplayan tek hukuk dalıdır. İş Hukukunda hukukun temel birliği (vahdeti); bir başka deyişle, hukukun özel veya kamu diye yapılan ayırımının yüzeyselliği açık biçimde gözlemlenebilir (Guillien: 117). Çünkü İş Hukukunda kamu hukuku ve özel hukuk bir bütün içinde birleşmişler ve kaynaşmışlardır. Bir tek İş Hukuku kurumunun açık olarak kamu hukuku veya özel hukuk kurumu olarak nitelendirilmesi mümkün değildir (Camerlynck ve Lyon-Caen: 30; Rivero ve Savatier: 12 vd.; Guillien: 113 vd.; Tunçoğlu: 30; Ekonomi: 17-18; Esener: 3 vd.). Buna paralel olarak çalışma hakkı da gerek gerçekleşmesi gerek korunması bakımından hem kamu hukukunu hem de özel hukuku ilgilendiren kurumları bünyesinde toplayan bir kavram (ilke) olarak karşımıza çıkmaktadır. Şimdi bu ilkenin hukuki niteliğini yakından görelim.

II. ÇALIŞMA HAKKININ HUKUKİ NİTELİĞİ

1789 modeli hak ve özgürlükler sosyal ve ekonomik haklar ile nasıl tamamlanıyor ise, çalışma özgürlüğü de çalışma hakkı ile öyle tamamlanıyor. Günümüzde çalışma özgürlüğü çalışanın kişisel özgürlüğünü sağlayan en önemli hukuk prensiplerinden biridir. Ancak, yürürlükteki hukuk çalışana saygın ve kararlı (istikrarlı) bir iş sağlayamadığı sürece çalışma özgürlüğünün boş bir deyim olmaktan ileri gidemeyeceği açıktır. Tarihi gelişim süreci içinde de gördüğümüz gibi, çalışma hakkı çalışma özgürlüğüne uygulamada değer kazandıran, onu tamamlayan ve onun uzantısı olarak değerlendirilen bir haktır (Lyon-Caen, 1955: 37; Göze: 145-146). Bu nedenle çalışma hakkı için geçerli olan hukuki nitelikler ve sınırlar, çalışma özgürlüğü için de geçerlidir.

145

1. Çalışma Hakkının Pozitif Hukukta Tanımı ve Unsurları

a. Tanımı

Pozitif hukukta çalışma hakkı, angaryaya karşıt bir anlam ifade eden çalışmama özgürlüğünü zedelediği ölçüde “çalışma ödevi” ile eş anlamda kullanılmaktadır. Nitekim daha önce değindiğimiz bazı anayasalar, “herkesin çalışma hakkı ve ödevinden” söz etmektedir. 1961 tarihli T. C. Anayasası gibi 1982 T.C Anayasası da 1946 Fransız Anayasası gibi çalışma hakkını çalışma ödevinin bir karşılığı saymıştır. Bu anlamda ahlaki (moral) bir değer olan çalışma ödevi, hiç kuşkusuz emredici bir kural değildir (Colliard: 698). Bu nedenle de emredici bir değeri olan ve 1936 tarihli Sovyetler Birliği Anayasasında (m. 12) ve Marksist ülke anayasalarında yer alan Lenin’in formüle ettiği çalışma hakkından ayrılmaktadır: “Çalışmayan Yemez.”⁸ Gerçekten “çalışabilecek her Sovyet yurttaşı” için çalışmayı “bir ödev

⁸ Lenin’in bu formülü, kaynağını İ. S. II. yüzyılda Hristiyanlığın yayılması için büyük uğraş veren St. Pavlus’un düşüncelerinde bulur. İsa’nın sözlerini İncil’de toplayan ve yorumlayan St. Pavlus’un zenginlerin malvarlığına karşı yoksulların emeğini yücelten

ve onur sorunu” (question d’honneur) sayan Sovyetler Birliği Anayasası, çalışma ödevini ahlaki değerini de kapsamına alan yasal bir zorunluluk olarak ele alır (Schaller: 196). Böylece çalışma hakkı, merkezi otoritenin üretimi ve tüketimi en ince noktasına kadar hazırladığı iktisadi planların uygulandığı sosyalist rejimlerde, meslek ve işyeri seçim hakkını bir kenara iterek yetkili makamın tayin ettiği işyerinde belli bir iş yapma yükümünü ifade “çalışma mecburiyetinin” kaçınılmaz arkadaşı olmaktadır (Tunçomağ: 7-8).

aa. Çalışma Hakkına Marksist Yaklaşım

Gerçekten, çalışma hakkını Marksist bir yaklaşımla tanımlayan yazarlar, onun birlikte ifade ettiği iş ve gelir güvencesini ön planda tutmaktadırlar: “Çalışma hakkı sarf edilen emeğin nitelik ve niceliğine göre ücretlendirilen sürekli (garantili) iş sahibi olma hakkıdır” (Lyon-Caen, 1955: 48). Sovyetler Birliği Anayasasında da aynen yer alan (m. 118) bu tanımlamada iki unsur göze çarpmaktadır. Bunlardan birincisi sarf edilen emeğin nitelik ve niceliğine göre ücretlendirilmesidir (gelir güvencesi). Ancak buradaki gelir güvencesi hiçbir zaman emeğin niteliğine göre elde edilen nicel işin (sayısal üretimin) değerine eşit bir ücret saptaması değildir. Çünkü hiçbir yerde olmadığı gibi, Sovyetler Birliğinde de bir işçinin ücreti aynı işçinin ürettiği mal ve hizmeti satın alma gücüne eşit değildir. Aksi halde, sosyalist rejimlerde devlet tarafından, liberal rejimlerde özel işveren tarafından işçinin emeği üzerinden alınan “artık değer” olgusu reddedilmiş olur (Schaller: 191).

146

Tanımlamadaki ikinci unsur, sürekli (garantili) bir iş sahibi olma (iş güvencesi) unsurudur. Ancak burada da iş güvencesi hiçbir zaman aynı işi yıllarca muhafaza etmek anlamına gelmemektedir. Aksi halde, teknolojik gelişmenin yarattığı yeni işler ve değişik ekonomik sektörlerin ihtiyaç duyduğu yeni işgücü reddedilmiş olur. Nitekim çeşitli işlere uygulanan yüksek ve düşük ücret politikalarının merkezi bir otorite tarafından saptandığı Sovyetler Birliğinde, ekonominin klasik arz ve talep kuralını uygulayan sorumlu yöneticiler, ekonominin sıkıntı çeken sektörlerine bir miktar işgücünü kendiliğinden yönlendirmektedirler. Bu nedenle Schaller, çalışma hakkının “Sovyet ekonomisi içinde Anayasa hükümlerinden çok daha iyi bir uygulama alanı bulduğu” kanısındadır (s. 191). Sovyetler Birliğinin dağılmasından sonra yeni Rusya Federasyonunda “çalışma hakkı” konusunda liberal yaklaşıma geçildiği iyi bilinmektedir.

bb. Çalışma Hakkına Liberal Yaklaşım

Çalışma hakkını liberal bir yaklaşımla tanımlayan yazarlardan Colliard, onu yaşama hakkı ile yakından ilgili görmektedir: “Çalışma hakkı herkesin çalışarak yaşamını sürdürebileceği gerekli kaynaklara sahip olma hakkıdır” (s. 694). Geçekten çağımızda işsiz kalma, hastalık, sakatlık, analık, vb. işçinin çalışmadığı hallerde de varlığını en azından kuramsal olarak sürdürebilen çalışma hakkı, yaşama hak-

sözleri arasında bu deyim aynen Lenin’in formüle ettiği gibi yer alır: “Çalışmayan Yemez” (Demir, 1998: 79; ayrıca bkz.: Colliard: 659; Schaller: 191).

kına daha çok yaklaşmaktadır. Nitekim bu anlamda çalışma hakkının korunmasında (bir başka deyişle yaşama hakkının korunmasında) sadece İş Hukuku ilkelereinden değil, sosyal sigorta tekniklerinden geniş ölçüde yararlanılmaktadır. Bu nedenle de çalışma hakkının muhatabı işverenlerden çok devlet olmaktadır.⁹

Bununla birlikte, her şeyden önce bu tanımlamada eksik olan, bir İş Hukuku ilkesi olan çalışma hakkının sadece kamu hukukunu ilgilendiren yönüne değinilmiş olması, özel hukuku ilgilendiren yönünün ihmal edilmiş olmasıdır. Öte yandan sadece kamu hukuku yönünden ele alınan bu tanımlama, özellikle yaptırımsız kalışı yönünden bizzat yazarı tarafından eleştirilmekte, buna bazı yazarlar da katılmaktadır. Devlete karşı zorlayıcı bir yaptırımı içermediği ölçüde, çalışma hakkı gerçek kamu özgürlüklerinden sayılmaz (Lyon-Caen, 1955: 48); sadece kuramsal planda kalır (Colliard: 695).

Gerçekten, günümüz özel girişimciliğine dayanan toplumlarda karşılaşılan ve değişik nedenlerden doğan işsizlik sorunları karşısında çalışma hakkını, özellikle onun güncel ifadesi olan “iş güvencesini” tam (mutlak) olarak gerçekleştirmek imkânsız görünmektedir.¹⁰ Bununla birlikte, çalışma hakkı birçok sosyal sorunlar yanında günümüz toplumlarında en çok sözü edilen sorun olma niteliğini sürekli korumaktadır. Çünkü çalışma hakkı yalnız üretimin temel unsurlarından birini oluşturmakla kalmamakta, aynı zamanda bireyin ve ailesinin yaşam koşullarını doğrudan etkileyen ulusal gelirin dağılımında başlıca araçlardan biri sayılmaktadır. Bu nedenle, çalışma hakkını yaşama geçirecek sosyal politikaların saptanmasında, ekonomik amaçlar ile sosyal amaçların birlikte ele alınması ve aralarındaki sıkı ilişkinin gözden uzak tutulmaması gerekir (Colliard: 695-696; Daum: 5; Tanör: 74 vd.; Göze: 135 vd.; Ekonomi: 12; Esener: 8 vd.).¹¹

cc. Değerlendirme

Görüldüğü gibi, değişik anlayışlardan ve disiplinlerden hareketle yapılan tanımları ve bu tanımlara getirilen eleştirileri göz önünde tutarak, çalışma hakkının tam ve net bir tanımını vermek oldukça güçtür. Bu güçlük çalışma hakkının “sine qua non” unsurlar içeren bir hukuki kurum değil de birçok kurumları bünyesinde toplayan bir “hukuki ilke” olmasından ileri gelmektedir. Özellikle bu ilkenin bir İş Hukuku ilkesi olması, bir başka deyişle hem kamu hukukunu hem özel hukuku ilgilendiren yönlerinin bulunması, tam ve net bir tanımlama vermeyi daha da güçleştirmektedir. Bununla birlikte, başlangıçtan bugüne kadar çalışma hakkının düzenlenmesinde özellikle devletin oynadığı önemli rolü vurgulayan bir tanımlama, Schaller'den (1946) esinlenerek şöyle yapılabilir kanısındayız: “Çalışma

⁹ İşverenlerin “sakat” ve “eski hükümlü” gibi pek seyrek olarak işçi çalıştırmayla ilgili yükümlülükleri buna istisnai örnek teşkil eder.

¹⁰ Her şeyden önce, inşaat, otelcilik ve meyvecilik-sebzecilik gibi, çalışma koşullarının iklim koşullarına sıkı sıkıya bağlı olduğu mevsimlik işler, yedek işsizler kitlesini zorunlu kılmaktadır.

¹¹ Konuya ilişkin Fransız mahkeme kararları için bkz.: *Droit Social*, No: 12, février 1958.

hakkı kişiye bağlı olarak herkese tanınan ve asgari koşulları devletçe belirlenen bir işi yapma hakkıdır.” Hemen belirtelim ki, yapılan bu tanımlama da diğer tanımlamalar gibi hukuki bir ilkenin tanımlamasıdır. Bu nedenle, bu tanımlamadan hareketle aşağıda incelediğimiz unsurlar, hukuki bir ilkenin niteliğini belirleyen unsurlardır.

b. Unsurları

aa. Çalışma Hakkının Kişiyeye Bağlı Bir Hak Olması

Çalışma hakkı, sahibinin doğal ve sosyal durumunu korumaya yarayan kişiyeye bağlı bir haktır.¹² Bu hakkın kişiyeye bağlı olmasının her şeyden önce iki sonucu vardır. Birincisi kişinin bu hakkını kullanıp kullanmamakta serbest olmasıdır. İkincisi de bu hakkın kullanılması halinde çalışmanın (iş görme borcunun) bizzat ifa edilmesidir.

- *Birincisinde* kişiyeye bağlı bir hak olunca bu hakkı kullanıp kullanmama seçeneği de kişiyeye ait olmuş olur; kişi çalışmakta veya çalışmamakta serbesttir. Çünkü bir hakkın kullanımı tümüyle isteğe bağlıdır. Esasen bir hakkı kullanmamaktaki seçenek ortadan kalktığı andan itibaren bu bir hak olmaktan çıkar, yerini “mecburiyete” bırakır. Bu nedenle çalışma hakkı kişinin herhangi bir faaliyette bulunma mecburiyetini ifade etmediği gibi, kişinin belli bir işi yapmaya zorlanması anlamına da gelmez. Bu düşüncenin uzantısı bizi, bir işin yerine getirilmesi sırasında kişinin işi yapmaya devam zorunluluğunun bulunmadığına götürür.

148 | Öyleyse çalışma hakkı sahibine tek taraflı irade beyanı ile yeni bir hukuki durum meydana getirme yetkisi veren yenilik doğuran bir haktır. Bu hakkın kullanılmasıyla önceden mevcut olmayan hukuki bir durum yaratılabileceği gibi (yaratıcı yenilik doğuran hak), ayrıca mevcut olan hukuki bir durum da kaldırılabilir (bozucu yenilik doğuran hak) (Bilge: 295-297). Nitekim devletin tam çalıştırma politikasından yararlanarak bir iş sahibi olan kişi (yaratıcı yenilik doğuran hak), bu işi her zaman terk edebilir ve yeni bir iş arayabilir (bozucu yenilik doğuran hak). Mümkün olduğu ölçüde kabul edilmesi gereken ilke budur; feshi ihbar sürelerinin ve rekabet yasağının burada önemi yoktur (Schaller: 247). Çünkü çalışma hakkı sadece kişinin bir iş sahibi olma” hakkı değil, aynı zamanda tam verimli olabileceği “uygun bir iş sahibi olma” ve giderek “en uygun işin sahibi olma” hakkıdır (Ollier: 531).

- Çalışma hakkının kişiyeye bağlı olmasının *ikinci sonucu*, çalışmanın bizzat hakkın sahibi tarafından yerine getirilmesidir. Gerçekten, kişiyeye bağlı haklar başkalarına devir edilemeyen ve miras yolu ile geçmeyen haklardır. Bunlar, hak sahibinin kişiliğini ilgilendirmesinden ötürü kural olarak temsil yolu ile kullanılamazlar (Çelik, 1980: 102; Ekonomi: 105; Tunçomağ: 200). Çünkü iş görme borcu (çalışma hakkı), kişiliğe bağlı bir haktır. Bu hak “vazgeçilmez, devredilmez ve dokunulmaz” bir haktır (AY, m.12/1) (Demir, 2012: 392; 2013: 111). Bu bakımdan çalışma hakkını kullanarak bir işe başlayan kişi, kural olarak taahhüt ettiği

¹² Kişiyeye bağlı haklar konusunda bkz.: Bilge: 294.

işi bizzat yapmakla yükümlüdür (Tunçomağ: 20; Ekonomi: 105; Demir, 2013: 111). Bu kural özellikle işçinin bütün zamanını işverenin emrine hazır bulundurduğu hizmet sözleşmelerinde istisnasız uygulanmak gerekir. Örneğin bir müstahdem, bir işçinin veya bir hizmetçinin işe alınmasında durum budur.

Hukukumuzda da “aksi kararlaştırılmadıkça” veya “durumun gereğinden anlaşılmadıkça” işçi taahhüt ettiği işi kendisi yapmaya mecbur olup başkasına devredemez (818 s. BK, m. 320/1; 6098 s. TBK, m. 395). Ayrıca, genel hükümlere göre de borcun bizzat borçlu (işçi) tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati varsa, borçlunun borcunu şahsen yerine getirmekle yükümlü olduğu bildirilmektedir (818 s. BK, m. 67; 6098 s. TBK, m. 83). Bu hükmün uygulanacağı borç ilişkilerinden biri de hizmet sözleşmeleridir (Ekonomi: 105; Esener: 153-154; Demir, 2013: 111). Çünkü hizmet akdinde işveren işçinin kişisel durumunu dikkate alarak onu ihtiyacı olan işin görülmesiyle yükümlü kılmaktadır. Hizmet sözleşmesi yapılırken işçinin kişiliği, verilecek işi görme yetenekleri, genel ve mesleki eğitimi, bilgi ve tecrübesi, işi yaparken taşıyacağı sorumluluk duygusu, önce çalıştığı işler ve benzeri nitelikler daima göz önünde tutulur (Ekonomi: 106; Demir, 2013: 111). Özellikle vasıflı bir işçinin çalıştırılması gerekli bulunan işlerde, işçinin işi bizzat yapmasının büyük önem taşıdığına kuşku yoktur. Fakat yapılacak iş basit ve işçi yönünden belirli vasıfları gerektirmese bile, başka bir deyişle vasıfsız işçi çalıştırılması halinde de işçinin işi bizzat yapması kuralı değişmez.

Bunun sonucu işçi iş görme borcunu başkasına devredemez, yerine göndereceği başka bir kişi vasıtasıyla iş görme borcunun ifası yoluna gidemez veya işin görülmesinde kendisinin seçeceği yardımcıları kullanamaz (Ekonomi: 106; Demir, 2013: 111). Buna karşılık, işçi işin görülmesini engelleyen hallerde (hastalık, kaza, askerlik, tutuklanma ve çeşitli mazeretlerde) yerine başka bir kişiyi yükümlü değildir. Onun yerine iş görecek kişiyi işveren bulur. Bunun gibi, ölüm halinde iş görme borcu miras yoluyla intikal etmez. İşveren ölen işçinin mirasçılarında işin görülmesini isteyemez. İşçini ölümü ile hizmet akdi kendiliğinden sona erer (818 s. BK, m. 347; 6098 s. TBK, m. 440).

bb. Çalışma Hakkının Herkese Tanınan Bir Hak Olması

Çalışma hakkı, kural olarak bir ülkede yaşayan yurttaşlara ve yabancılara, yaş ve cinsiyet farkı gözetmeksizin her zaman ve her durumda tanınan bir haktır. Yabancılar, kadınlar, küçükler ve gençler için getirilen özel hükümler istisnai niteliktedir (Demir, 2012: 357).

Gerçekten de çalışma hakkı zamanın değişmelerinden etkilenen bir hak değildir. Yazın veya kışın, ilkbaharda veya sonbaharda kuru veya yağmurlu havalarda geçerliliğini her zaman koruyan bir haktır (Schaller: 250). Ayrıca, ekonomik bunalımlar da çalışma hakkını etkilemez. Günümüz toplumlarında sık sık karşılaşılan ve değişik (teknolojik, konjonktürel, friksiyonel, yapısal, vb.)¹³ nedenlerden doğan işsizlik hallerinde bile çalışma hakkı sürekliliğini korur. Bir başka deyişle zamana bağlı olarak iş hacminde nicelik değişimleri çalışma hakkının hu-

¹³ İşsizliğin türleri hakkında geniş bilgi için bkz.: Talas, 1979: 95 vd.

kuki niteliğini etkilemez. O, her şeye rağmen gerçekleştirildiği takdirde dahi, en azından ideal bir hak olarak görülür ve “varlığını sürdürme hakkı” olarak devam eder (Tunçomağ: 7). Esasen zamana bağlı olarak iş hacminde meydana gelen sosyal değişimlere karşı devlet önlem almakla görevlidir (Schaller: 257). Bu nedenle devlet bir yandan zamanın değişmelerine uygun olarak işgücü piyasasının düzenlenmesini amaçlarken, öte yandan bir işe yerleşinceye kadar işsizlere mali destekte bulunmayı amaçlamaktadır.

Bundan başka, çalışma hakkı her durumda tanınan bir haktır. Alınan önlemlerle sağlıklı olarak bir işe yerleşme olanağı bulunan işçinin çalışma hakkı, işini özenle, sadakatle ve işverenin talimatlarına uygun biçimde¹⁴ yerine getirdiği sürece korunur, kendisine sağlanan iş güvencesinden yararlanır. Genellikle işverenin sözleşme özgürlüğünü sınırlayıcı yönde gelişen bu güvence, işçinin sağlıklı olduğu hallerde değil, onun hastalığı, analığı veya bir kazaya uğradığı hallerde de devam eder (Schaller: 248-249). Nihayet bu güvence, sakatları ve eski hükümlüleri de kapsamına alacak şekilde genişletilmiştir (Demir, 2013: 101 vd.).

cc. Çalışma Hakkının Asgari Koşulları Devletçe Belirlenen Bir Hak Olması

150 | Tarihi gelişme süreci içinde de gördüğümüz gibi, XIX. yüzyılda başlayan, günümüze kadar devam eden ve halen de devam etmekte olan çalışma hakkını düzenleyici devlet müdahaleleri, genellikle işveren karşısında güçsüz olan işçiyi korumak düşüncesine dayanmıştır (Ekonomi: 13; Tunçomağ: 10-11; Çelik: 20; Demir, 2013: 7 vd.). Bir başka deyişle çalışma özgürlüğünden çalışma hakkına geçişin sürekli dayanağını oluşturan iktisadi ve sosyal yönden güçsüz işçinin korunması düşüncesi, hemen her alanda (çalışma süresi, çalışma yaşı, ücretler, vb.) işverenin sözleşme serbestisini sınırlama yönünde gelişmiştir (karş.: Ekonomi: 13). Bu bakımdan “İş Hukukunun tarihi işveren yetkisinin sürekli kısıtlanmasının tarihidir” diyen yazarlara da rastlanmaktadır (Lyon-Caen, 1971: 25). Her ne kadar bu düşünceye tam olarak katılmak mümkün değilse de İş Hukukunun bağımsız bir hukuk disiplini olarak ortaya çıkmasında başlıca rolü özel hukuk alanındaki “eşitlik” ilkesinin terkedilmesinin oynadığı da bir gerçektir. Nitekim özel hukuk alanındaki eşitlik ilkesini terk eden İş Hukuku, ancak bu suretle sözleşmenin güçsüz tarafını koruyabilmekte; böylece taraflar arasında asgari bir dengenin kurulmasına ve toplumun iktisadi ve sosyal çıkarlarına uygun bir ahengin sağlanmasına hizmet etmektedir (karş.: Tunçomağ: 10-11; Demir: 2013: 5-6).

Bu nedenle, devletçe konan ve asgari çalışma koşullarını belirleyen İş Hukuku kuraları, emredici kurallardır. Çalışma hakkını çevreleyen, bir başka deyişle çalışma hakkının içinde uygulama alanı bulduğu bu kurallar, sadece işçileri değil, aynı zamanda kamu düzenini koruyan kurallardır (Brun ve Galland: 131 vd.; Ekonomi: 13; Demir, 2013: 6). Esasen bu nedenledir ki, çalışma özgürlüğünden çalışma hakkına geçiş, daha ileri bir toplum düzeyine erişmenin ifadesidir. Zaten İş Hukuku da diğer hukuk dalları gibi, kamu çıkarını gözeten, onu korumayı amaç-

¹⁴ İşçinin belirtilen borçları hakkında bkz.: Ekonomi: 113; Tunçomağ: 204 vd.; Çelik:104 vd.; Demir, 2013: 112 vd.

layan bir hukuk dalıdır; yoksa yalnız işçilerin çıkarlarını koruyan bir “sınıf hukuku” değildir (Brun ve Galland: 143-144).

Bununla birlikte, İş Hukukunun emredici kuralları diğer özel hukuk dallarına, örneğin Borçlar Hukukunun emredici kurallarına göre ayrı bir özellik taşımaktadır. Bunun sonucu hizmet akdi ile kurulan işçi-işveren ilişkilerinde emredici kuralların sözleşme serbestisini sınırlaması, diğer akitlerden farklı bir etki meydana getirir. Borçlar Kanunu çerçevesinde emredici bir hükme aykırı bir hususu taraflar kararlaştıramazlar. Bu yolda anlaşmalar esas itibarıyla geçersizdir (818 s. BK, m. 19, 20; 6098 s. TBK, m. 26, 27) (Tunçomağ: 171 vd.; Ekonomi: 14; Esener: 31 vd.). Oysa, İş Hukuku mevzuatında yer alan ve bu arada hizmet akdini düzenleyen emredici kurallardan temelde işçiyi korumaya yönelik olanlar, sadece işçi aleyhine değiştirilemezler. Fakat bunların sözleşmeler ile işçi yararına değiştirilerek aksinin kararlaştırılması mümkündür. Öyle ise bu hükümler tek taraflı olarak emredicidirler ve sözleşme serbestisini işçi aleyhine değiştirmemek şartıyla etkilemektedir. Bu nedenle işçinin korunması amacıyla getirilen ve asgari çalışma koşullarını belirleyen kurallar “mutlak” değil “nispi” emredici hükümler niteliğindedir. Öyle ki, mevzuatta işçi yararına belirlenen çalışma koşulları, bu konuda asgari sınırları koymakta, bu sınırların toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleri ile işçinin yararına olacak şekilde aşılması ve değiştirilmesi tarafların sözleşme serbestisi içinde kalmaktadır (9. HD, 10.04.1970, 101/3487; Ekonomi: 14; Esener: 34; Çelik: 18-20; Demir, 2013: 7; Işıklı: 4). Genel olarak kamu düzeni hükmüne aykırı bir sözleşme yapılmadığı halde, İş Hukukunda işçinin yararına değiştirilebilen bu hükümler, “sosyal kamu düzeni” hükümleri olarak nitelendirilmektedir (Brun ve Galland: 132-133; Esener: 36; Ekonomi: 14).¹⁵ Böylece İş Hukukunun asgari çalışma koşullarını belirleyen emredici kuralları daha çok işverene karşı, hizmet ilişkisinde işçiden çok işverenin sözleşme serbestisini sınırlayıcı niteliktedir (Ekonomi: 14). Hiç kuşkusuz bu durum, İş Hukuku alanında klasik eşitlik ilkesinin değişikliği uğraması ve devlet müdahalesiyle işçinin korunması zaruretinin bir sonucudur (Elbir: 9; Esener: 38-39; Ekonomi: 14; Demir, 2013: 8).

2. Çalışma Hakkının Bağlayıcılığı

Buraya kadar yapmış olduğumuz incelemede çalışma hakkı ile devleti sık sık karşı karşıya getirdik. Hatta çalışma hakkına ve onunla uzaktan yakından ilgili diğer sosyal haklar alanında yapılan düzenlemelerle devletin pür “hukuk devleti” anlayışından “sosyal hukuk devleti” anlayışı yönünde örgütlenmelere giriştiğini belirttik. Bu amaçla, özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra yaygın bir uygulama alanı bulan tam çalıştırma politikaları çerçevesinde, devletin temel örgütlenmesinin ve başlıca görevlerinin yer aldığı anayasalarda başta çalışma hakkı olmak üzere tüm sosyal hakların hüküm altına alındığını veya alınması yolunda çalışmalar yapıldığını belirttik. Böylece devlet, anayasalarda yer alan çalışma hakkının düzenlenmesini sorumluluğu altına almakta; onun gerçekleştirilmesini ve ko-

¹⁵ Ekleyelim ki, İş Hukukunda “mutlak” emredici nitelikte kamu düzeni hükümleri de vardır. Yani, tarafların hiçbir surette değiştiremeyecekleri, hükümler de bulunmak-

runmasını (iş güvencesini) ya bizzat üstlenmekte ya da gösterdiği üçüncü kişilere yüklemektedir.

Bununla birlikte, gerek doktrinde gerekse mahkeme kararlarında anayasalarda yer alan çalışma hakkının diğer sosyal haklar gibi hukuken bağlayıcı ve sonuç doğurucu kural olarak değil, daha çok “didaktik” değer taşıyan “program niteliğinde” kurallar olarak kabul edildiği görülür (Thery: 251-253; Colliard: 641; Daum: 94; Tanör: 361, 641). Gerçekten de “sosyal devlet” anlayışının kabulü sonucu anayasalara giren çalışma hakkı, kişinin toplum hayatı içindeki sosyal ve iktisadi faaliyetleriyle ilgili olan bir kamu hakkıdır; bu anlamda devlete (yöneticilere) karşı ileri sürülebilen bu hak, aynı zamanda ondan (onlardan) olumlu bir edimde bulunmasını isteme yetkisini de kapsamaktadır (Bilge, 1975). Fakat bu hak, yargı güvencesine bağlanmış, anayasadan doğan sübjektif kamu hakkı niteliğinde değildir (Colliard: 641; Thery: 251-253; Tanör: 362). Diğer sosyal kamu hakları gibi, çalışma hakkı da sürekli bir değişim ve gelişim içindedir. Bu hakkın anayasalarda yer almasının önemi, bir yandan hükümetlerin gerekli önlemleri almakla kendilerini yükümlü hissetmelerini sağlamak, öte yandan siyasi partilerin alınan önlemleri denetlemelerini kolaylaştırmak amacıyla açıklanmaktadır (Schaller: 247-248). Esasen bu tür sosyal hakların uygulanabilir hale gelmesinin, yasa koyucunun bu alanda üzerine düşümleri yerine getirmesine bağlı olduğu görüşü yaygındır (Grissel: 77).¹⁶

152

Gerçekten, sosyal haklara en geniş yeri veren İtalyan Anayasasında “Temel İlkeler” başlığı altında yer alan çalışma hakkı, bu güne kadarki uygulamada bir program değeri taşımaktan ileri gidememiştir. İtalyan Anayasa Mahkemesi de bu hükmün bir iş sahibi olma konusunda doğrudan bir güvence getirmediğini, hatta mevcut işin korunması bakımından da bir hak sağlamadığını bildirmiştir (Tanör: 361). Federal Almanya Anayasasında çalışma hakkı ile ilgili bir kuralın yer alması, Federal Anayasanın 12. maddesinde 19 Mart 1956 tarihli yasayla yapılan ve “her Almanın mesleğini, çalışma yerini ve mesleki yetişme yerini serbestçe seçebilme hakkına sahip” olduğunu belirten düzenlemenin (Tanör: 361; Daum: 94-95), bir iş edinme hakkını getirip getirmediği tartışmalara konu olmuştur. Doktrinde baskın çıkan görüş, bu hükmün yalnız serbest meslekler için sonuç doğurduğu, yoksa bir “iş isteme hakkı” yaratmadığı şeklindedir (Tanör: 361; Daum: 94). Federal Anayasa Mahkemesi de söz konusu kuralı böyle yorumlamış; ister ücretli çalışan olsun ister bağımsız çalışan, hiç kimsenin bu maddeye dayanarak devletten bir iş istemeye hakkı olmadığını belirtmiştir (Tanör: 361). Nihayet, 1958 Anayasasının yaptığı yollamayla geçerliliğini koruyan 1946 Fransız Anayasası, Başlangıç hükümleri arasında “iş edinme hakkını” (droit à l’emploi)

tadır. Örneğin bazı iş sözleşmelerinin yazılı yapılması, yeni işverenin sorumluluğu, işçi ve işverenin bildirimsiz haklı sebepleri, çalışma belgesi, asıl ücretin para ile ödenmesi, vb. hükümler böyledir.

¹⁶ Yasa koyucunun üzerine düşen görevi yerine getireceği ana kadar “bu hakkın muhtevasının belirsiz kalacağı” hakkında bkz.: Göze: 146.

açıkça tanımış olmasına rağmen, bu hak bir yargı güvencesine bağlanmış değildir. Çünkü bu hak Anayasadan doğan bir sübjektif kamu hakkı niteliğinde görülmemektedir (Colliard: 641; They: 251-253; Tanör: 362).

Ülkemize gelince, gerek 1961 Anayasasının 42. maddesinde gerekse 1982 Anayasasının 49 maddesindeki kural bir “hak” şeklinde düzenlenmiş olmakla birlikte, kişilere iş sahibi olabilmeye konusunda sübjektif bir talep hakkı verdiği, yargı güvencesiyle donatılmış bir alacak hakkı yarattığı söylenemez. Her ne kadar, diğer ülkelerden farklı olarak, Anayasasının 11. maddesinde (1961 Anayasasının 8/II. maddesinde) Anayasa hükümlerinin devlet organlarını (yasama, yürütme, yargı) bağlayıcı temel hukuk kuralları olduğu belirtilmekte ise de 65. maddede (1961 Anayasasının 53. maddesinde) bu bağlılığın sınırları çizilmiştir: “Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir” (6709 s. k. değ. m. 65). Aynı maddelerin gerekçesinde de “örneğin yakın bir gelecekte ülkemizde işsizlik sigortasının tam olarak gerçekleştirilmesinin beklenemeyeceği” ifade edilerek, “tanınan sosyal ve iktisadi hakların fiilen gerçekleştirilmesinin realitelerle sınırlı olduğu” belirtilmektedir. Gerçekten, bütün bu ekonomik ve sosyal görevlerini yerine getirmekle “ödevli” sayılan Devlet, her şeyi yapayım derken hiçbir şey yapamaz duruma düşebilir. Bir başka deyişle, Anayasamızda düzenlenmiş bulunan “sosyal ve ekonomik hakların” hepsinin birden gerçekleştirilmek istenmesi, ekonomik istikrarın bozulmasına ve giderek mali kaynakların tükenmesine yol açabilir. Bu ise, her şeyden önce bu haklardan yararlanacak olan kişilerin zarar görmesine yol açar (Demir, 2012: 399).

Gerçekten, Anayasa Mahkemesi de 23.10.1963 tarihinde verdiği bir kararda “İş Kanununun şartları ve durumları ne olursa olsun memleketteki bütün işkollarını ve işyerlerini kapsamamış olmasını” Anayasaya aykırı bulmamış; aksine, yasa koyucunun tuttuğu yolun “memleketin ekonomik ve sosyal gelişmesini izlemek suretiyle bütün işkollarında çalışanların durumlarını zamanı geldikçe ekonomik ve sosyal teminata bağlayarak Anayasasının emrettiği görevlerin yerine getirilmesi yönünde bulunduğunu” belirtmektedir.¹⁷ Görülüyor ki, Anayasada yer alan “çalışma hakkı” hükmü, 65. madde karşısında devlete karşı sübjektif bir hak olarak, aktif bir hak olarak bireyin devletten iş istemek ve devletin de bunu sağlamak yükümü olarak değerlendirilemez (Demir, 2012: 399). Esasen devletin her iş arayana bir iş bulması, onun sınırsız sayıda ve pek çok iş imkânlarına sahip olmasını gerektirir. Hâlbuki günümüz devletinde, iyi bir iş ve işçi bulma örgütüyle her iş arayanın iş bulması kolaylaştırılmış, istemeden işsiz kalanlara yardım olanağı yaratılmış ise, bireyin çalışma hakkını gerçekleştirmiş sayılmaktadır (Tunçomağ: 7).

Nihayet, Anayasada yer alan çalışma hakkı hükmünün anayasa hükümlerinin yalnız devleti değil “kişileri” de bağlayan temel hukuk kuralları olduğunu belirten 11. maddesi karşısında akla bir soru da takılmaktadır: Acaba 49. maddede yer alan

¹⁷ Anayasa Mahkemesi, 21.10.1963, E.1963/172, K.1963/224; *Resmî Gazete*, 01.02.1964, Sayı: 11622. Bu ve buna benzer değişik kararlar ve bir eleştiri için bkz. Tanör: 378 vd.

çalışma hakkı hükmü, işverenlere karşı ileri sürülemez mi? Çünkü bu konuda 65. madde sadece Devlet'in sorumluluğunun sınırlarını belirtmektedir. Kanımızca böyle bir iddia öncelikle sosyal kamu haklarının hukuki sonuç doğurmayan, sadece devletten olumlu edimde bulunma yetkisi veren hukuki niteliğine aykırı düşecektir. Sonra da 49. maddede belirtilen çalışma hakkının muhatabı "Devleti" görmemezlikten gelme olacaktır. Gerçekten 49. maddede çalışma hakkının gerçekleştirilmesi ve korunmasının muhatabı olarak Devlet gösterilmektedir. "Devlet", işsizliği önleyici ve çalışanları koruyucu önlemlerle çalışma hakkına uygulamada bir değer kazandıracaktır. Devlet bu görevini ya bizzat ya da göstereceği üçüncü kişiler aracılığı ile yerine getirecektir. Bu anlamda işçilerin çalışma hakkını ileri sürebilecekleri haller yasalarda belirtilmiştir. Genellikle işverenin sözleşmeyi feshetme yetkisinin sınırlandığı bu hallerde işçiler işverenlere karşı çalışma haklarının korunmasını talep edebilecek, kendilerine sağlanan iş güvencesinden yararlanabileceklerdir. Buna karşılık, işverenin sözleşme serbestisini ortadan kaldıran nitelikte bir çalışma hakkının ileri sürülmesi mümkün değildir. Çünkü demokratik ülkelerde kişi özgürlüğünün bir garantisi olan çalışma özgürlüğü ve onun uzantısı olan çalışma hakkı, sözleşme özgürlüğü ile tamamlanmaktadır. Böylece, aslında birbirini sınırlar gibi görünen bu özgürlükler birbirlerini güvence altına almaktadır. Bu nedenledir ki, işverenin artık hiçbir sebep göstermeksizin işçisinin iş sözleşmesini feshi ihbar edememesi sözleşme özgürlüğüne uygun olduğu gibi, feshi ihbarın belirli bir sebebe dayandırılmasını öngören yasal düzenlemeler de Anayasada yer alan çalışma hakkı ilkesine uygun olacaktır. Nitekim yürürlükteki yasalar feshi ihbar sebebinin Fransa'da "gerçek ve ciddi", Almanya'da "sosyal yönden haklı" olmasını ararken, Türkiye'de İş Kanunu feshi ihbarın "geçerli sebebe" dayanmasını öngörmektedir (Demir, 2013: 249 vd.).

KAYNAKÇA

Arsel, İlhan (1962) *Türk Anayasa Hukuku*, Ankara.

Aydemir, Murteza (2001) *Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları*, İzmit: Selüloz-İş.

Barret, François (1944) *Histoire du travail*, Paris: PUF.

Benet, Jacques (1947) *Le capitalisme libéral et le droit au travail*, Volume II, Paris: La Baconière Neuchatel.

Bessling, J. (1938) "Le fait syndical et les transformations des principes fondamentaux du droit", in *Introduction à l'étude du droit comparé, Mélanges Lambert*, Volume III, Paris: Sirey.

Bilge, Necip (1975) *Hukuk Başlangıcı*, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını.

Burdeau, Georges (1973) *Traité de sciences politiques*, Volume VII, Paris: LGDJ.

Brun, André- Galland, Henri (1978) *Droit du travail*, Volume I, Paris: Sirey.

Camerlynck, G. H. / Lyon-Caen, G. (1978) *Droit du travail*, Paris: Dalloz.

Colliard, C.-D. (1978) *Libertés publiques*, Paris: Dalloz.

Çelik, Nuri (2000) *İş Hukuku Dersleri*, 15. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Çelik, Nuri (1979) *İş Hukuku II, Sendikalar*, İstanbul.

Dabin, Jean (1938) "Droit de classe et droit commun", in *Introduction à l'étude du droit comparé, Mélanges Lambert*, Volume III, Paris: Sirey.

- Daum, W. (1971) "Rapport Allemand sur la reconnaissance et la mise en oeuvre des droits économiques et sociaux", *Cahier de droit comparé*, Strasbourg.
- Dejländres, M. (1938) *Histoire constitutionnelle de la France*, Volume II, Paris: Arman Collin et Sirey.
- Demir, Fevzi (2013) *İş Hukuku ve Uygulaması*, İzmir: Albi Yayınları.
- Demir, Fevzi (2012) *Anayasa Hukuku*, İzmir: Albi Yayınları.
- Demir, Fevzi (1998) *Sosyal Düşünceler Tarihi*, No: 98, İzmir: DEÜ Teksir Yayınları.
- Demir, Fevzi (1975) *Le rôle de la législation et des conventions collectives dans le développement du système de relation professionnelles de pays de en voie de développement*, Thèse, Université d'Aix-Marseille.
- Document de Travail I (1974) Commission d'experts pour la préparation d'une révision totale de la Constitution fédérale.
- Ekonomi, Münir (1984) *Ferdi İş Hukuku*, 1. Cilt, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Yayınları.
- Elbir, Halit Kemal (1969) "İş Hukukunda Yorum", *İş Hukuku Dergisi*, 1 (1).
- Esener, Turhan (1969) *İş Hukuku*, Ankara: AÜ. Hukuk Fakültesi Yayını.
- Eyrenci, Öner (1982) *Sendikalar Hukuku*, İstanbul: Banksis Yayını.
- Girardine, E-D. (1849) *Droit au travail au Luxembourg et à l'Assemblée nationale*, Volume I, II, Paris.
- Girisel, E. (1973) *Les droits sociaux*, Basel.
- Göze, Ayferi (1976) *Sosyal Devlet Sistemi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Guillien, R. (1937) "Droit public et droit privé", *Mélanges offerts à Jean Breth de la Grassay*, Bordeaux.
- Işık, Rüçhan (1962) *Sendika Hakkı*, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Işıklı, Alpaslan (2005) *İş Hukuku*, Ankara: İmaj Yayınevi.
- Kapani, Münici (1964) *Kamu Hürriyetleri*, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını.
- Lavigne, Pierre (1948) *Le travail dans les constitutions françaises, 1789-1945*, Paris: Sirey.
- Lyon-Caen, Gérard (1955) *Manuel de droit du travail et de la sécurité sociale*, Paris: Pichon-Durand Auzias.
- Lyon-Caen, Gérard (1963) *Le droit conventionnel du travail*, Recueil jurisprudence, Cahier III, Paris: Dalloz.
- Lyon-Caen, Gérard (1971) "Idéologie et doctrines en droit du travail", *Annales*, l'Institut d'études du travail, Lyon.
- Ollier, P.-D. (1972) *Le droit du travail*, Paris.
- Rapport final (1973) Group de travail pour la préparation d'une révision totale de la Constitution fédérale, No: VI.
- Rivero, Jean – Jean Savatier (1979) *Droit du travail*, Thémis, Paris: PUF.
- Schaller, F.-X. (1946) *Le droit au travail*, Genève.
- Sözer, A. Nazım (2008) *Hukukta Yöntembilim, Yorum Yöntemleri*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Süzek, Sarper (1998) *İş Hukukunun Genel Esasları*, Ankara.
- Süzek, Sarper (1994) "İş Hukukunda Yorum", *İnan Kıraç'a Armağan*, İstanbul.
- Svolos, A. (1939) "Le travail dans les constitutions contemporaines", in *Introduction à l'étude du droit comparé, Mélanges Lambert*, Tom III, Paris: Sirey.

Talas, Cahit (1981) *Toplumsal Politika*, Ankara: S. Yayınları.

Talas, Cahit (1979) *Sosyal Ekonomi*, Ankara: S. Yayınları.

Tanör, Bülent (1978) *Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar*, İstanbul: May Yayınları.

Thery, F. (1971) "Rapport français sur la reconnaissance et la mise en oeuvre des droits économiques et sociaux", *Cahier de Droit Comparé*, Strasbourg.

Tunçomağ, Kenan (1971) *Türk İş Hukuku*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.

Turan, Kamil (1999) *İş Hukukunun Genel Esasları*, Ankara.

Villermé, Dr. (1971) *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de soie*, Paris: Coton et Laine.

Walsh, P. (1945) *Individualisme et le droit*, Paris: Domat-Montchrestien.