



Araştırma Makalesi

3008 Sayılı İş Kanunu'ndan 931 Sayılı İş Kanunu'na: Türkiye'de Bireysel İş Hukukunun Kurumsallaşması

Ömer CEYLAN*

Öz

Türk iş hukuku, Türkiye Cumhuriyeti'nin modern tarihinin sosyal, ekonomik ve politik dinamiklerini temel özellikleri ile oldukça uyumludur. Çalışmanın konusu, 1936 yılında yasallaşan, 3008 Sayılı İş Kanunu ile 1967 tarihinde yasallaşan 931 Sayılı İş Kanunu'nun değerlendirilmesi olarak belirlenmiştir. Çalışmada, tek parti döneminde yapılan 3008 Sayılı İş Kanunu ile 1961 sonrası dönemde yapılan 931 Sayılı İş Kanunu'nda yer alan yasal düzenlemeleri karşılaştırmaya odaklanılması amaçlanmaktadır. 3008 Sayılı İş Kanunu, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku ile bireysel iş hukuku konusundaki düzenlemeleriyle temel bir kanundur. 3008 Sayılı İş Kanunu belirli temel özelliklere sahip olduğu için, bu çalışmada da tartışıldığı gibi, 931 Sayılı İş Kanunu'nun yapısını belirlemektedir. Bu çalışmada analiz edilen ana konu, ekonomik, sosyal ve yasal arka planları ile 3008 Sayılı İş Kanunu'dur. Ayrıca, 3008 Sayılı İş Kanunu ve 931 Sayılı İş Kanunu, bireysel iş hukuku alanındaki değişim doğrultusunda analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: 3008 sayılı İş Kanunu, 931 sayılı İş Kanunu, Türkiye'de bireysel iş hukuku

Towards Labor Law No. 3008 to Labor Law No. 931: Institutionalization of the Individual Labor Law in Turkey

Abstract

Turkish labor law is highly competent with the main characteristics of the social, economic and political dynamics of the modern history of the Republic of Turkey. The subject of this study is to analyze Labor Code No. 3008 and Labor Code No. 931, which were enacted in 1936 and 1967 respectively. The study aims

Makale gönderim tarihi: 25.03.2019 Makale kabul tarihi: 24.05.2019

* Araştırma Görevlisi, Kocaeli Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, oceylanc@gmail.com



to focuses on a comparison between the legal arrangements made in the one-party rule period, in which Labor Code No. 3008 was also introduced, and Labor Code No. 931 made in the post period of 1961.

Labor Code No. 3008 was a fundamental law with its arrangements about collective labor law and social security law as well as individual labor law. Since it has certain fundamental characteristics, Labor Code No. 3008 determines the structure of the Labor Code No. 931, which is also discussed in this study. The main issue analyzed in this paper is Labor Code No. 3008 with its economic, social and legal background. Furthermore, Labor Code No. 3008 and Labor Code No. 931, analyzed through the change in the field of individual labor law.

Keywords: Labor Code No. 3008, Labor Code No. 931, individual labor law in Turkey

Giriş

Türkiye’de endüstri ilişkileri, çalışma hukuku, çalışma iktisadı ve emek tarihi alanlarında yapılan çalışmaların belirli dönemlere göre incelendiği görülmektedir. “Tek partili dönem, Çok partili döneme geçişten 1961 Anayasasına kadar yer alan dönem, 1961 – 1980 arası dönem ve 1980 sonrası dönem” gibi ayrımlara gidilmektedir. Söz konusu çalışmalarda ilgili dönemlerin kendine has özellikleri irdelenmekte ve birbirini takip eden dönemler arasında ekonomik, sosyal, hukuki vb. gelişmelere dayalı incelemeler yapılmaktadır.

Türkiye’de çalışma hukuku ve alt dallarının gelişimi, yukarıda belirtilen dönemlerin özgüllükleri ve devamlılıklarına göre oluşmuştur. Çalışmanın konusu Türkiye’de bireysel iş hukukunun gelişimini izleyebilmek amacıyla 1936 yılında yasalaşan, 3008 Sayılı İş Kanunu ile 1967 tarihinde yasalaşan 931 Sayılı İş Kanunu’nun değerlendirilmesi olarak belirlenmiştir. Yukarıda belirtilen dönemleştirmeden farklı olarak çalışmada 3008 Sayılı İş Kanunu’nun yasalastığı tek partili dönem ile 1961 sonrası dönem arasında bir değerlendirme yapılacaktır. Bu tür bir değerlendirme, kanunların yasallaşma dönemlerinden kaynaklanmış ve bu yüzden çok partili döneme geçişten 1961 Anayasa’sına kadar olan dönem kapsama alınmamıştır. İlgili dönemde elbette bireysel iş hukukuna ilişkin yapılan düzenlemeler (Hafta tatili ücreti ile ilgili 1951 ve 1956 tarihli düzenlemeler ile 1951 tarihli Asgari ücret tespit yönetmeliği gibi) yer almaktadır. Ancak bu düzenlemeler bireysel iş hukuku alanında kapsayıcı ve genel hükümler içeren iş kanunlarının belirli bir konusuna ilişkin yapılmış düzenlemelerdir. Bu nedenle Kanunların dönemin ruhunu yansıtan özelliklerinin ele alınacağı bu çalışmada bu gibi sınırlı düzenlemelere yer verilmeyecek ve ayrıca incelenmeyecektir.

Türkiye’de bireysel iş hukukunun gelişimine bakıldığında, konuyla ilgili yasal düzenlemelerin kendi dönemlerinin ruhunu yansıttıkları görülmektedir. Öte yandan bireysel iş hukukunun gelişiminde 3008 Sayılı kanunun oluşturulduğu döneme özgü bireysel iş hukuku alanının yanında toplu iş hukuku ve sosyal gü-



venlik hukuku gibi konularda temel bir kanun olma özelliği taşıması önem arz etmektedir. 3008 Sayılı İş Kanunu'nun temel kanun olma özelliği ve dönemine göre ileri sayılabilecek özellikleri kendisinden sonra gelen 931 Sayılı İş Kanunu'nun yapısını belirlemiştir.

Bu düşüncelerden hareketle çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 3008 sayılı İş Kanunu öncesinde Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik, sosyal ve siyasal durum incelenecek, sonraki bölümde ise 3008 Sayılı İş Kanunu'nun oluşum sürecini etkileyen unsurlar değerlendirilecektir. Çalışmanın üçüncü bölümünde 931 Sayılı İş Kanunu'nun yasalaşmasından önceki dönem olarak 1960 sonrası ekonomik, sosyal, siyasal ve hukuki gelişmeler değerlendirilecektir. Son bölümde ise 3008 Sayılı İş Kanunu ile 931 Sayılı İş Kanunu arasında değerlendirme yapılacak ve 3008 Sayılı İş Kanunu'nun 931 Sayılı İş Kanunu üzerindeki etkileri incelenecektir.

3008 Sayılı İş Kanunu'na Doğru Türkiye

3008 Sayılı İş Kanunu'nun özünün, içeriğinin, kapsamının ve kanuna olan ihtiyacın anlaşılabilmesi için, kanunun yasallaştığı tarihe kadar olan süreçteki ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmeler ile çalışma yaşamındaki genel duruma değinmek, önem arz etmektedir.

Yeni kurulan cumhuriyet ile birlikte Türkiye'nin sanayileşme hedefinin ekonomik açıdan önemli olduğu görülmektedir. Sanayileşme hedefinin gerçekleştirilmesi için 1930'lu yıllara değin belirlenen yöntem, özel sektörün desteklenerek bu hedefin gerçekleştirilmesi doğrultusunda idi. 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi ile milli bir iktisat politikası benimsenmiştir. İzmir İktisat Kongresi tarafından benimsen ve 1933 yılına kadar süren ekonomik programın hedefi olan, sanayileşmenin devlet tarafından desteklenecek özel girişim ile sağlanması düşüncesi, ekonomide liberal yaklaşımın egemen olmasını sağlamıştır. (Güzel, 1986: 171). İzmir İktisat Kongresi'ni izleyen dönemde sanayileşme hedefinin gerçekleştirilmesi için özel girişimin desteklenmesi doğrultusunda sermaye mallarının yerli ekonomik güçlere aktarılması için düzenlemeler yapılmış ve özel girişime teşvik amacıyla 1927 yılında Teşvik-i Sanayi Kanunu çıkarılmıştır (Makal, 2004: 125). Bu dönemde her ne kadar özel sektöre çeşitli destekler verilmiş olsa da hedeflenen sanayileşmenin gerçekleştirildiği söylenemez. Ayrıca, 1929 ekonomik krizi ile Osmanlı İmparatorluğu'ndan devralınan ekonomik yapının yetersizliği de bu tür bir sanayileşme hamlesinin önünde engel teşkil etmiştir.

Sanayileşme hedefinin özel girişim eliyle sağlanamaması devletin sanayileşme hamlesinde öncü rol almasını kaçınılmaz hale getirmiştir. 1930'lardan sonra sanayileşme ve buna bağlı olarak kalkınma hedeflerinin, devlet girişimleri ve devlet sermayesiyle sağlanması düşüncesi, ekonomik programın etkin bir planlama ile yapılmasını zorunlu kılmıştır (Ekin, 1986: 42). Bu dönemde belirlenen devletçilik ilkesi ve devlet eliyle sanayileşme hamlesi ile kurulan kamu iktisadi teşebbüsleri,



3008 Sayılı İş Kanunu öncesi önemli bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. Devletin ekonomik alanda öncü rol oynamasında, sanayileşme ve kalkınma hedeflerinin ötesinde yeni kurulan devleti, koruma ve daha güçlü kılma amacı da vardır. Devletin kuruluş dönemindeki şartlara bakıldığında devletin beraber hareket edebileceği güçlü bir burjuvaziden ya da işçi sınıfından bahsetmek mümkün değildir. Bu nedenledir ki, kamu iktisadi teşekkülleri, devleti hem toplumsal hem de ekonomik yaşamın merkezine oturtmada önemli bir işlev görmüşlerdir. Sonuç olarak devletin kuruluşunda var olmayan özel girişim ile işçi sınıfı devlet ile büyüyen ve devlete tabi bir yapı içerisinde devlet eliyle oluşturulmuştur (Akkaya, 2010: 65). Devlet, sanayileşme hamlesiyle yalnız ekonomik bir amacı değil aynı zamanda siyasal amaçları da gerçekleştirirken, konumuz açısından önemli bir konum olan işveren rolüne de sahip olmuştur.

İş kanunu öncesi döneme bakıldığında henüz güçlü bir işçi sınıfının varlığından söz etmenin mümkün olmadığı ifade edilmişti. İş kanunu öncesi dönemde ilgili önemli verilerin elde edildiği 1927 yılında yapılan sanayi sayımı cumhuriyetin kuruluşundan bu yana sanayileşme açısından önemli bir atılımın sağlanmadığını göstermektedir. Bu sayıma göre 65.245 işletmede 256.855 işçi çalışırken, çalışan işçilerin yaklaşık % 43'ü tarım sanayiinde ve % 18,7'si dokuma sanayiinde çalışmaktadır (Akkaya, 2010: 56). Bu göstergelerin yanı sıra sayıma konu olan işletmelerin yapıları da döneme ilişkin ciddi ipuçları vermektedir. Bu işletmelerin % 36'sında sadece işyeri sahipleri çalışırken, % 8'inde işyeri sahibinin yanı sıra aile üyeleri çalışmaktaydı. İşyeri sahibi ile birlikte 2-3 kişinin çalıştığı işletmelerin oranı ise % 36 olarak tespit edilmiştir (Koç, 2010: 118).

Ekonomik yaşamda tarım sektörünün ağırlığı belirleyicidir. 3008 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği dönemde tarım ve sanayi sektörünün ağırlığı, Türkiye'de işçi sınıfının gelişimine dair önemli ipuçları vermektedir. 1923 yılında tarımın istihdamdaki payı % 90,2 iken bu oran 1936 yılında % 87,7 civarındadır. Sanayi sektörü ise 1923'te % 3,4 iken 1936 yılında % 5'e yükselebilmıştır. Öte yandan sanayi kesiminde çalışanları, nitelikleri, deneyimleri, iş ile ilgili eğitimleri, çalışma içi ve dışı alışkanlıkları açısından sanayi işçisi olarak tanımlamak zordur (Makal, 2007: 123). Kessler, (Kessler, 1948: 183) Zonguldak ve Karabük bölgesindeki gezilerinde bölgedeki çalışma şartlarını incelemiş ve bölgede sürekli çalışan işçilerle birlikte sadece belirli dönemlerde çalışan işçilerin de olduğunu tespit etmiştir. Sadece belirli dönemde çalışan işçilerin çevre köylerdeki muhtarlar tarafından, işletmenin talebine göre köylerinde çiftçilik yapan köylüler arsından seçtiklerini, bu işçilerin boş kaldıkları aylarda Zonguldak maden işletmelerine çalışmaya geldiklerini belirtmiştir.

Türkiye'de cumhuriyetin kuruluşu ve sonrasını izleyen on yıllık döneme ilişkin ekonomik, sosyal olgu ve göstergeler böyle iken, cumhuriyetin ilk yıllarında çalışma yaşamına dönük kapsayıcı bir düzenlemenin var olması beklenemezdi. Dolayısıyla, bu yıllarda çalışma ilişkilerine dair yasal düzenlemeler belirli sektör-



lerde ve belirli çalışan gruplarına yönelik olarak yapılmıştır. Cumhuriyetin ilanından önce çıkarılan 151 Sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amalesinin Hukukuna Müteallik Kanun, Cumhuriyet döneminde çıkarılmış iş mevzuatının başına yerleştirilebilir. Bu kanun sadece Ereğli ve Zonguldak yöresinde çalışan maden işçilerine münhasır olmakla birlikte, çıkarıldığı zamana göre son derece önemli hükümler içermektedir. Bu kanunda, çalışma süresinin günlük 8 saat ve asgari çalışma yaşının ise 18 olarak belirlenmesinin yanı sıra, zorla çalıştırmanın kaldırılması, asgari ücret uygulaması, fazla çalışmanın düzenlenmesi gibi bireysel iş ilişkileri alanında düzenlemelere yer verilmiştir. Ayrıca 151 Sayılı Kanun, sosyal güvenliğe ilişkin ve amele birliğinin kuruluşunu mümkün kılan kimi hükümler de içerdiğinden kendi dönemi içerisinde ileri bir düzenleme olarak görülmektedir. Kanunun bölgesel nitelik taşıması, bölgenin işçi sayısı açısından önemli bir merkez olmasından kaynaklanmaktadır. *“Bu çerçevede Talas'ın belirttiği gibi Cumhuriyet Türkiye'sinde ilk sosyal politika tedbirleri Kömür Havzasını konu olarak ele almıştır. Zira bu havza ilk defa Türkiye'de işçi kitlesini sinesinde toplamıştır. Bu sebepten ötürüdür ki, işçileri koruma zarureti önce bu havzada kendini göstermiştir”* (Makal, 1999: 325). Dönemin bir diğer kanunu 1924 tarihli 394 Sayılı Hafta Tatili Kanunu'dur. Bu kanun on bin ve daha fazla nüfusu olan kentlerdeki iş yerlerinde çalışan işçilerin haftada bir gün 24 saatten az olmamak kaydı ile cuma günü hafta tatili yapmalarını öngörmekteydi. Bölgeye ve konuya özgü oluşturulan bu korumaların yanı sıra iş hukuku açısından korunmaya muhtaç işçi grupları için 1930 tarihinde yürürlüğe giren 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu çıkarılmıştır. Kanun özellikle işçilere yönelik çıkarılmamış olup halk sağlığına yönelik düzenlemeler getirmiştir. Kanunun 151 - 169. maddelerinde çocuk ve genç işçilere, 177. maddesinde gebe kadınların korunmasına, 173 - 180. maddelerinde işçilerin sağlık durumlarına yönelik hükümler bulunmaktadır. Böylece Türkiye'de kadın ve çocuk işçilere yönelik koruyucu düzenlemeler ilk kez kendine yasal zeminde yer bulmuştur.

818 Sayılı Borçlar Kanunu ise çalışma yaşamını düzenleyen ilk genel kanundur. Borçlar Kanunu, 313 - 354. Maddelerini hizmet sözleşmelerine ayırmıştır. Yasanın iş sözleşmesi ile ilgili hükümlerine bakıldığında, iş hukukunun temel ilkelerinden biri olan işçinin korunması ilkesinin iş sözleşmesinin tanımından itibaren saf dışı bırakıldığı görülür. Nitekim Borçlar kanununun sözleşme serbestisi ve sözleşme konusunu belirleme serbestisini kabul eden 20. maddesi bu yoruma neden olmaktadır. Buna göre, işçi ve işverenler istisnai durumlar dışında eşit güçte değerlendirilmiş ve hukuki düzenlemeler de buna bağlı olarak düzenlenmiştir (Tunçomağ, 1974: 8). Kanun, her ne kadar işçinin korunmasına yönelik istisnalar içerse de özellikle işçi ve işvereni sözleşme serbestisi hususunda eşit statüde görülmesi, iş hukuku açısından yetersiz bir yaklaşımdır ve kanunun liberal bir anlayışa sahip olduğunu bize göstermektedir.

3008 Sayılı İş Kanunu öncesi düzenlemeler genel olarak bakıldığında döneme



ilişkin genel kanun olarak değerlendirilen Borçlar kanununun liberal ve bireyci yapısı dikkate değerdir. Yasanın özünde işçi ve işvereni hukuksal boyutuyla ve iş sözleşmesinin tarafları olarak eşit statüde değerlendirmesi iş hukuku açısından yetersiz bir yaklaşımdır. Bu dönemde çalışma ilişkileri ile ilgili diğer kanunlar ise işçiler arasında belirli kişilere koruyucu yönelik düzenlemelerle bölgesel düzenlemeler içermiştir. Ancak çalışma koşulları, ücret, çalışma süreleri gibi iş hukukunun özünü oluşturan alanların sözleşme özgürlüğüne dayandırılması, bu alanların işverenin isteğine göre belirlendiği ve dolayısı ile kötü çalışma koşullarının olduğu, asgari iş sağlığı ve güvencesinden yoksun kara bir çalışma düzeninin sürüp gittiği bir dönem ortaya çıkarmıştır (Güzel, 1986: 173-174).

3008 Sayılı İş Kanunu'nun Oluşum Sürecini Etkileyen Unsurlar

3008 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce, süreç içerisinde belirginleşen ve etkisini hissettiren siyasal, sosyal ve uluslararası etkilerden söz etmek gerekmektedir. Böylece kanunun özü, içeriği, kapsamı ve işlevi daha iyi anlaşılacaktır.

Ekonomik Dönüşümde Devletin Rolü

Cumhuriyet'in kuruluşundan sonraki 10 yıl içinde benimsenen liberal ekonomi politikalarının başarısız olması, devletçilik ilkesi ile birlikte devletin ekonomik hayata yönelik rolünde önemli bir değişmeyi gerektirmiştir. Devletçilik uygulaması, devleti bir yandan ekonomiye müdahil kılarken diğer yandan en büyük işveren haline getirmiş ve bunun sonucunda endüstri ilişkilerinin üç aktöründen ikisinin rolünü devlet üstlenmiştir. Şu hâlde devletçilik ilkesi doğrultusunda kurulacak yeni çalışma düzeninde bir iş kanununun varlığı elzem hale gelmiştir (Ekin, 1986: 42). Özellikle devletin endüstri ilişkileri aktörlerinden işveren rolünü başat olarak üstlenmesi ve işgücü talebinin kaynağı noktasına gelmesi iş kanununun gerekliliğinin ve yeni kurulacak çalışma düzeninin anlaşılması açısından önemlidir. Devletçilik ilkesine bağlı oluşturulacak olan ekonomik faaliyetlerde planlama esas tutulmuş ve bu süreçte kalkınma planının yanında devlet eliyle 1934 yılından itibaren 'üç beyaz' ve 'üç siyah' sloganlarıyla yürütülen planlı sanayileşme hamleleri II. Dünya Savaşı öncesinde devleti en önemli işverenlerden biri yapmıştır (Ekin, 1986: 42). Bu dönemde kurulan kamu iktisadi teşekkülleri ile işgücüne olan talep artmış ve işçi sayısında önemli artışlar gözlemlenmiştir. Örneğin, İzmir Ticaret Odası yayınında tütünlerin işlenmesi için ortalama 200 bin işçi ihtiyacından, Cumhuriyet gazetesi ise, 1932 yılında 150 bin civarında tütün işçisi bulunduğundan bahsetmektedir. 100.000 civarında mevsimlik ücretli tarım işçisi ile 40 bin civarında demiryolu, denizcilik ve kara yolu işçisi de dikkate alındığında, 1930'lu yıllarda Türkiye işçi sınıfının azımsanamayacak sayıda ücretli emek içerdiği söylenebilir (Akkaya, 2010: 62). Tarım ağırlıklı işgücü sayısını içeren bu rakamlara ek olarak 1937 Yılı verilerine göre 5 ve daha fazla sayıda işçinin



çalıştığı 6,2 bin işyerinde 281 bin işçi istihdam ediliyordu (Koç, 2010: 118). Dolayısı ile işçi sayısındaki önemli artış ile devletçilik ilkesi çerçevesinde kamu iktisadi teşebbüslerinin kurulması arasında önemli bir bağ olduğu ve iş kanununun öneminin burada daha net anlaşılacağı görülmektedir. Nitekim Recep Peker'in 3008 Sayılı İş Kanunu'nun TBMM'de oylanmasından önce yapmış olduğu konuşma, iş kanununa olan ihtiyacın anlaşılması ve kanunun kabul edilme tarihinin yorumlanması açısından önem arz etmektedir. *“Öte taraftan kanunun geç kalması hakiki hayata esaslî zarar da vermiş değildir. Çünkü iş kanununun ortaya koyduğu tanzimci ruhu memlekette tatbik etmek ihtiyacı ancak bu günlerde kendini göstermeğe başlamıştır. Devlet büyük sanayi hayatına yeni giriyor demektir. ... Bu bakımdan kanun tam zamanda hayata doğmuş olacaktır”* (TBMM, 1936a: 83).

Siyasal Faktörler

3008 Sayılı İş Kanunu'nun oluşum sürecinde dönemin siyasal olay ve yönelimlerinin etkisi güçlüdür. 1930 yılında deneyimlenen çok partili hayata geçiş çabası bu konuda özel bir önem arz etmektedir. 1930 yılında kurulan Serbest Cumhuriyet Fırkası (SCF) toplum içinde hoşnutsuz kesimin ve işçilerin desteğini kazanmıştır. SCF'nin kurulmasından hemen sonra oluşturulan Beşinci İsmet İnönü Hükümeti Programı'nda özellikle iş kanunu ve işçilerin durumlarının düzeltilmesi konusunda çalışılacağından söz edilmiştir. SCF'nin kendisini kapatmasından iki ay sonra ise (17 Ocak 1931'de) 109 maddelik bir tasarı metninin hazırlanması çok partili hayata geçiş denemesinin iş kanunu ve çalışma yaşamına ilişkin düzenleme yapılması sürecini hızlandırdığını göstermektedir (Gülmez, 1986: 128-129).

1930'lu yılların politikalarında devletçilik ilkesinin yanında halkçılık ilkesi ve tek parti iktidarının varlığı da önemli etkenlerdir. Devletçilik ilkesi ile birlikte ekonominin özel girişim yolu ile kalkınması düşüncesinden uzaklaşılması tek parti yönetiminin döneme önemli bir etkide bulunmasına neden olmuştur. Bu süreçte tek parti ile devletin iç içe geçtiği, tek parti politika ve programlarının devlet politikalarını ciddi bir şekilde yönlendirdiği görülmektedir. Özellikle devletçilik ideolojisi ile ekonomik hayatın devletin denetimine girmiş olması parti-devlet ilişkisinin çalışma yaşamına da sirayet etmesine neden olmuştur. Bu süreçte ana söylem halkçılık ilkesine dayanmaktadır. Halkçılık ilkesi ile birlikte toplumsal sınıflar ve bu sınıflar arasındaki farklılık ve mücadeleler reddedilmekte ve dayanışmacı bir anlayış temelinde toplum farklı meslek sahiplerinin oluşturduğu organik bir bütün olarak görülmektedir (Makal, 2004: 127-128). Sınıfsal farklılıkların reddedilmesi yaklaşımının 1930'lu yıllar sonrasında oluştuğunu söylemek ise yanlış bir ifade olacaktır. Nitekim Mustafa Kemal Atatürk, İzmir İktisat Kongresinin açılışında *‘.. Bizim halkımızın menfaatleri yek diğerinden ayrılr sınıflar halinde değil; bilakis mevcudiyetleri ve muhassala-i mesaisi yek diğerine lazım olan sınıflardan ibarettir’* sözleri ile toplumu birbirinden ayrı sınıflar olarak görmediğini daha öncesinde dile getirmiştir (Güzel, 1986: 173-174). Halkçılık



ilkesine bağlı olarak sınıfların reddi ilerleyen yıllarda da devam etmiştir. 1931 yılında, Mustafa Kemal Atatürk Cumhuriyet Halk Partisi Genel Başkanı olarak yayınladığı bir beyanname Türkiye Cumhuriyeti halkını bireysel ve sosyal yaşamda iş bölümü yapan birbiri ile iç içe olan mesai erbabı olarak değerlendirenken, Türk işçisini sundukları emekleri ile önemli parçalar olarak gördüğünü belirtmiştir (Akkaya, 2010: 67). Sınıfsal farklılıkların reddi, henüz yeni kurulmuş olan Cumhuriyetin bir ulus yaratma projesi olarak değerlendirilmelidir. Sınıfsal varlıklar yerine birbirine bağlı ve birbirine lazım olan meslek erbaplarının kabulü bu bağlamda anlamlıdır.

1930 sonrası devletçilik ideolojisi ile birlikte kalkınma ve sanayileşme yönelimli söylemlerine, CHP'nin 1935 programına ve dönemin CHP genel sekreteri Recep Peker'in söylemlerine bakıldığında, halkçılık ilkesinin önemi daha da anlaşılır olmaktadır. CHP 1935 programı 1931 programına benzer bir şekilde halkçılık ilkesini tanımlamış ve programın ekonomi başlıklı bölümünde işin düzenlenmesi ile ilgili temel ilkelere yer vermiştir. Bu ilkelere, hiçbir ekonomik girişimin kamu yararı ve özel faaliyetler arası uyuma aykırı olamayacağı, çıkarılması düşünülen iş kanunu ile işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin düzenleneceği ve işçi ve işveren arası olası uyuşmazlıklarının uzlaşma yolu ile çözülemese devletin kuracağı bir uzlaştırma mekanizması ile çözüleceğinden bahsedilmiştir (Gülmez, 1986: 147). Programın içeriğinden hareketle, iş kanununun sadece bireysel iş hukuku alanında değil aynı zamanda toplu iş hukuku alanında da düzenlemeler içereceği açıktır. Öte yandan ekonomik faaliyetlerin kamu ya da özel faaliyetlere aykırı olamayacağı ve işçi ve işverenler arasındaki ilişkilerin bu uyuma göre düzenleneceği görülmektedir.

Devlet eliyle sanayileşme sürecine girilmesi ile birlikte halkçılık söyleminin yanı sıra milliyetçilik söylemi de önem kazanmıştır. Sanayileşme hamlesinin herhangi bir işçi hareketi ile kesintiye uğramaması, bu hamlenin milliyetçi ve devletçi söylemlerle işçiler arasında yaygınlaştırılması amaçlanmıştır. İzmir İşçi-Esnaf Birliği'nin açılışında CHP İzmir İl Başkanı Avni Doğan'ın "Türk işçisi ve esnafı milliyetçi ve devletçidir ve kendi siyasallığına göre bir hususiyet taşımaktadır." sözleri anlamlıdır (Akkaya, 2010: 72). 1935 CHP programında işçi ve esnafın parti programı çerçevesinde örgütlenireceğine değinilmiştir. Kamu iktisadi teşekkülleri aracılığıyla sanayileşme ve kalkınma hamlelerinin bir diğer etkisi de devletin bu kuruluşlar aracılığı ile kendine tabi, bir işçi sınıfını yaratacağı düşüncesinin ortaya çıkması olmuştur (Akkaya, 2010: 73-74). 3008 Sayılı İş Kanunu'nun oylamasından önce Recep Peker'in 8.6.1936 tarihli meclis konuşmasında yer verdiği şu sözler hem 3008 Sayılı İş Kanunu'nun oluşturulması sürecinde halkçılık ve milliyetçilik ilkelerinin etkilerini, hem de sınıfların varlığını reddetme eğiliminden vazgeçilerek sınıflar arası mücadelelerin önüne geçilmesi yönünde bir eğilim oluştuğunu bize göstermektedir.



İşte yeni çıkarmakta olduğumuz iş kanunu Devletin esaslı kanunlarından bir rejim kanunudur. Bu kanunla Türkiye'de iş hayatı yeni rejimimizin istediği ahenk ve anlaşma yoluna girecektir... Liberal Devlet tipi içinde işçi sınıfı ve patron sınıfı, bunun daha geniş manasile proleter ve burjuva sınıfları iki düşman cephe halinde birbirine karşı çarpışıp dururlar Bunlar; millet birliği gibi büyük ve mukaddes davanın yanında hiç bir kıymeti olmayan ve millet varlığını tahrib eden zehirli telkinler mahsulü suni bir heyecanın vecdi içinde vuruşup dururlar (TBMM, 1936a: 83-84).

Sonuç itibarıyla, cumhuriyetin kuruluşundan sonraki süreçte ekonomik ve siyasal değişikliklerin etkisiyle zaman içerisinde, dayanışmacı ve sınıfların varlığını reddeden bir toplum anlayışı terkedilmiş, sanayileşme ve kalkınma çabaları içerisinde oluşabilecek olan sınıf mücadelesinin engellenmesi düşüncesi öne çıkmıştır (Makal, 1999: 366).

Uluslararası Etkiler

3008 Sayılı İş Kanunu'nun oluşum sürecinde uluslararası etkilerin önemli payı vardır. Bu etkileri birkaç boyutta incelemek gerekmektedir.

3008 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi sürecinde oldukça etkin olduğu bilinen Recep Peker'in İsmet İnönü'nün 1932 yılında İtalya'ya yaptığı geziye katıldığı ve bu gezide çeşitli incelemelerde bulunarak, "işçi sorunu konusunda yeterince bilgilenip belgelenerek döndüğü" (Gülmez, 1986: 134) belirtilmektedir. Ancak işçi sorunu konusunda elde edilen bilgi ve belgenin iş kanununun yürürlüğe girmesi sürecine etkisi tartışmalıdır. Gezinin yapıldığı dönemde İtalya'da faşizm iktidardadır ve devlet korporatizmi uygulanmaktadır. Devlet korporatizminden bahsedilebilmesi için sınıfların örgütlü olması gerekmektedir. İtalya'da da örgütlü bir yapı dönem itibari ile mevcuttur. Ancak Türkiye'de henüz sosyal bir olgu olarak sınıfların varlığı kabul edilmemektedir. Dolayısı ile bahsedilen geziden Öte yandan Gülmez'e göre bu ziyaretten kaynaklanan olası bir etki ise iş kanunu konusunda hazırlanan tasarılarından¹ olan ve diğerine göre daha ileri düzenlemelere yer veren 1932 tarihli tasarının rafa kaldırılmasıdır. Konuya ilişkin İtalyan yasalarının ve İş Şartının incelenmesi, dönem içerisinde Türkiye'de çıkarılan 3008 Sayılı İş Kanunu'nun temel düzenlemeleriyle, bu şarttaki ilkeler arasında benzerlikler ve farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Genel çizgileri itibarıyla iki düzenlemenin ruhları arasında bir yakınlık olduğu gözlemlenmek-

¹ 3008 Sayılı İş Kanunu'nun yasalaşmasından önce hazırlanmış çeşitli tasarılar mevcuttur. bu tasarılar arasında özellikle 1932 ve 1934 tarihli tasarılar arasındaki farklılıklar önem taşımaktadır. 1932 tarihli tasarının 1934 tarihli tasarıya göre daha ileri hükümler içerdiği belirtilmektedir. Ancak süreç içerisinde 1934 tarihli tasarının çeşitli düzenlemelerle yasalaşarak 3008 Sayılı Kanun halini aldığını belirtmek gerekir. Konuyla ilgili detaylı bilgi için bkz. Mesut Gülmez, "1936 İş Yasasının Hazırlık Çalışmaları", Sosyal Siyaset Konferansları, 35-36. Kitap, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul, 1986 Ayrıca bkz, Alpaslan Işıklı, İş Hukuku, 5. Baskı, 2003, Ankara, İmaj Yayınevi



tedir; oluşturulan çalışma hayatı sistematığının ve hedeflerinin ulusal düzeyde tanımlanması, özellikle, çalışma ilişkilerinin taraflarına ulusal amaçları gerçekleştirmenin araçları olarak bakılması ve bu amaçları engelleyebilecek davranışlardan kaçınılması gerektiğinin vurgulanması bu benzerlikler arasında sayılabilir (Makal, 1999: 384).

3008 Sayılı İş Kanunu'nun hazırlık sürecinde ortaya çıkan bir diğer etki de Uluslararası Çalışma Örgütü (ÜÇÖ) ile ilgilidir. Kanunun hazırlık aşamasında hazırlanan bir rapora göre² ÜÇÖ'nce 1919 ile 1933 yılları arasında kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararları temel alınmış, 1934 tasarısında yer alan maddelerin ÜÇÖ sözleşme ve tavsiye kararlarına uygunluğu incelenmiştir. Öte yandan iş kanununun hazırlık aşamasında ÜÇÖ ile resmi yazışmaların varlığı da bilinmektedir. Dışişleri Bakanlığı Katibi N. Menemencioglu ÜÇÖ tarafından kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararlarında bulunan ilkeleri dikkate alarak hazırlanan iş kanunu tasarısının İktisat Bakanlığı'nca incelenmek üzere teklif edildiğini belirttiği 26 Mart 1936 tarihli mektubu ÜÇÖ Genel Müdürü'ne yollamıştır (Gülmez, 1986: 135-136). ÜÇB Genel Müdür yardımcısının yazdığı ikinci mektupta ise hükümetin çalışma koşullarını düzeltmek için çaba sarf etmesinden ve çıkarılacak olan kanunun uluslararası sözleşmelere uygun olarak yapılmaya çalışılmasından duyulan memnuniyet belirtilmiştir. Ayrıca, bir Alman uzman olan Oscar Weigert'in hükümet tarafından Türkiye'ye davet edilmesi ve 1935'den itibaren İktisat Vekâletinde göreve başlaması ile aynı kişinin bu süreçteki ÜÇÖ ile yaptığı yazışmalar da söz konusu yasanın oluşmasında ÜÇÖ'nün etkili olduğunu gösteren diğer olgulardır. Bu yazışmalarında Weigert Türkiye'deki çalışmaları hususunda ÜÇÖ'den yardım istemiş ve bu doğrultuda o dönemde Ankara'ya gelen ÜÇÖ uzmanı F. Maurette ile de görüşmüştür. Weigert'in iş kanunu tasarısı hakkında verdiği bilgilerden hareketle F. Maurette kanun tasarısını oldukça ileri bir iş yasası olarak değerlendirmiştir. F. Maurette'ye göre Weigert, iş kanunun ileri bir iş yasası olarak düzenlenmesinden ziyade mevzuatın zaman içerisinde yasal düzenlemelerle iyileştirilmesi kanaatindedir ve Weigert'in niyeti, bu kanatı ekonomi bakanlığına bildirmektir. Örnek vermek gerekirse, çalışma süresinin sekiz saat olarak düzenlenmesinden önce 9 saat düzenlenmesi ve zamanla yapılacak yasal düzenlemelerle çalışma süresinin sekiz saate indirilmesi bunlardan biridir. Ancak F. Maurette bu konuda Hükümetin kanunda öngörülen hiçbir konuda eksik, ya da geçiş içeren düzenlemelerde bulunmak istemediği kanaatindedir (Gülmez, 1986: 139).

² Beynelminel Mesai Konferansları Mukarreratı ile Türkiye Mevzuat-ı Kanunisiye ve Ali İktisat Meclisi'nin hazırladığı İş Kanunu Lahiyası Ahkamı Arasındaki Mukayeseye Dair Rapor.



İş kanununun hazırlanması sürecinde bir başka uluslararası etki ise Amerikalı uzmanların 1933 yılından 1934 yılına kadar bir yıl süre ile çalıştıkları ve oluşturdukları üç ayrıntılı raporun İktisat Bakanlığı'na sunulmasıdır (Gülmez, 1986: 140-141). Bu raporda sanayi sektöründe çıkması olası uyuşmazlık ve çatışmaların, Türkiye Cumhuriyeti esaslarına uymadığı, olası uyuşmazlık ve çatışmaların engellenmesi için hükümetin liderlik etmesi gerektiği belirtilmiştir (Makal, 1999: 381). Nitekim, 3008 Sayılı İş Kanunu'nun iş uyuşmazlıkları ile ilgili maddeleri raporda belirtilen hususların dikkate alındığı düşüncesini güçlendirmektedir.

1960 Sonrası Gelişmeler ve 931 Sayılı İş Kanunu

3008 Sayılı İş kanunu, kabul edildiği 1936 tarihinden 931 Sayılı İş Kanunu'nun kabul edildiği 1967 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. 30 yıllık bu sürede ilgili kanunun bazı hükümleri değiştirilmiştir.³ Ancak 1961 Anayasası ile girilen yeni dönemde Türkiye'de endüstri ilişkilerinin yapısında meydana gelen değişimler yeni bir iş kanunu gerekli kılmıştır. Bu süreçte öncelikle belirtilmesi gereken husus 1967 tarihli 931 Sayılı İş Kanunu, Anayasa Mahkemesi'nin 11.5.1971 tarihli Resmî Gazete'de yayınlanan kararı ile şekil yönünden iptal edilmiştir. 1475 Sayılı İş Kanunu 1971 yılında yürürlüğe girmiştir. Anayasa Mahkemesinin iptal kararından sonra 1475 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girinceye kadar geçen sürede mevzuat boşluğu olmuştur. Dönemin çalışma bakanı ve bazı hukukçular, 931 Sayılı İş Kanunu yürürlükten kalktığı için 3008 Sayılı İş Kanunu'nun uygulanması gerektiğini ileri sürerken, oluşan boşluğun yargıçlar tarafından 931 Sayılı İş Kanunu esas alınarak doldurulması gerektiğini savunanlar da vardı. Görüş farklılıkları mahkeme kararlarında da ortaya çıkmış; bazı mahkemeler 3008 Sayılı İş Kanunu'nu, bazılarıysa 931 Sayılı İş Kanunu'nu uygulamışlardır. Yine bu süreçte, bazı mahkemeler ise yeni çıkacak iş kanununu bekleme gerekçesi ile davaları ertelemişlerdir (Tunçomağ, 1974: 6-7). Bu boşluk 25.08.1971 tarihinde 1475 Sayılı İş Kanunu'nun kabul edilmesiyle giderilmiştir. 1475 Sayılı İş Kanunu; 931 Sayılı İş Kanunu'ndan esas itibarı ile farklı olmayan, ekonomik ve sosyal koşulların gerekliliğinden değil hukuki bir zorunluluktan doğan bir yasal düzenleme olup, kendisinden önceki kanunun neredeyse tüm maddelerini aynen barındırmıştır. 931 Sayılı İş Kanunu'nun yapısını incelemek için dönemin siyasal, sosyal ve ekonomik gelişmeleri ile 1961 Anayasası ve devamında gelen düzenlemeleri dikkate almak gerekmektedir.

³ Çalışmada 3008 sayılı kanunun yer aldığı tek partili dönem ile 1961 sonrası dönem arasında bir değerlendirme yapılmıştır. Çok partili döneme geçişten 1961 Anayasası'na kadar olan dönem değerlendirilmemiştir. İlgili dönemde bireysel iş hukukuna ilişkin yapılan (Hafta tatili ücreti ile ilgili 1951 ve 1956 tarihli düzenlemeler ile 1951 tarihli Asgari ücret tespit yönetmeliği gibi) düzenlemeler yer almaktadır. Ancak bu düzenlemeler bireysel iş hukuku alanında kapsayıcı ve genel hükümler içeren iş kanunlarının belirli bir konuyla ilgilidirler. Kanunların, dönemin ruhunu yansıtan özelliklerinin ele alındığı bu çalışmada bu gibi sınırlı düzenlemelere yer verilmemiştir.



1960 müdahalesi ve sonrasında oluşturulan 1961 anayasası çalışma ilişkilerinde önemli dönüşümleri gerçekleştirmiştir. 1960 müdahalesi sonucu oluşan ekonomik ve sosyal gelişmeler, endüstri ilişkileri sisteminin çağdaş gelişmelere eklenme sürecini hızlandırmıştır (Ekin, 1986: 46). Çalışma yaşamına ilişkin temel haklara Anayasal güvence sağlanması ve sosyal devlet ilkesinin anayasada yer alması bu hususta sayılabilecek önemli gelişmelerdir. 1960 müdahalesini gerçekleştirenler 1961 Anayasası ile, oluşturulan modern çalışma ve yaşam şartlarını siyasi iktidarlarının etkilerinden uzaklaştırarak anayasal güvence altına almışlardır (Ekin, 1982: 125).

1960 sonrası dönemin en önemli gelişmeleri toplu iş hukuku alanında gerçekleşmiştir. 1961 Anayasası ile sendikal haklar “çalışanların” ifadesiyle herhangi bir statü ayrımı yapılmaksızın anayasal güvence altına alınmıştır. 274 ve 275 sayılı kanunlar ile 1947 tarihli 5018 Sayılı Sendikalar Kanunu’nda yer alan kısıtlayıcı düzenlemeler ortadan kaldırılarak, grev hakkını içeren, sendikalara siyaset yapma özgürlüğü getiren ve ulusal ve uluslararası alanlarda örgütlenme imkânı tanıyan yeni düzenlemeler getirilmiştir. Bu yasal düzenlemelerle “*demokratik endüstriyel ilişkiler sisteminin işleyebilmesinin temel koşulları hazırlanmıştır*” (Ekin, 1986: 47). 1961 Anayasası ve onu takip eden 274 ve 275 sayılı yasalar toplu iş ilişkileri alanında önemli ölçüde kurumsallaşma sağlamıştır. Dönemin ekonomik koşullarına bakıldığında toplu iş hukukuna yönelik düzenlemelerin karşılık bulduğu söylenebilir. 1961-1980 döneminde işçi haklarının gelişmesinde toplu pazarlık önemli bir işlev görmüştür. Bu noktada şunu ifade etmek gerekir ki, mevzuat değişikliklerinde sayısı artan ve güçlenen işçilerin oy gücü etkili olmuştur. Toplu iş sözleşmesi ile kazanılan haklarda; o dönemin hâkim iktisadi modeli olan ithal ikameciliğin iç pazarın büyümesini sağlayan politikaları ile işçilerin hak ve özgürlüklerini geliştirmek amacıyla yaptıkları grev ve diğer eylemler etkili olmuştur (Koç, 2010: 199). İşçi sınıfının hem siyasi hem ekonomik bir güç olarak ortaya çıkması işçi sınıfının reel ücretini arttırmış, özellikle 1960 – 1970 yılları arasında ekonomik gelişme artarken Türkiye’de işçi ve işverenler yeni düzene uyum göstermiş, kurumsallaşan toplu pazarlık düzeni de giderek gelişmiştir (Ekin, 1986: 48).

1961 Anayasasının ilerici hükümleri ile birlikte, ekonomi politikasının ithal ikameci bir düzen olarak benimsendiği planlı bir kalkınma hareketinin ortaya çıktığı gözlenmiştir. Ekonomideki yüksek büyüme, popülist bölüşüm politikaları ile birlikte gerçekleşmiştir (Makal, 2004: 135). Dönemin siyasal yaşamına bakıldığında tek parti dönemine nazaran işçilerin hem ekonomik yaşamda hem de sosyal haklar yönünden daha çok dikkate alındıklarını söylemek yanlış olmayacaktır. 931 Sayılı İş kanununun yasalasmasından önce yapılan 1965 seçimlerden Adalet Partisi (AP) tek başına iktidar olarak çıkmıştır. Seçim döneminde açıklanan AP hükümet programında, işçi ücretlerinin artan milli gelirden pay alabilmeleri için yıllık üretkenlik oranında ücretleri yükseltmeyi taahhüt edilmiş ve



işçilerin işverenlerle yapacakları toplu pazarlıklarda güçlü bir taraf olmalarını sağlayan sendikaların her daim destekleneceği belirtilmiştir (Çelik, 2010: 476). Aynı dönemde CHP'de devlet kuran parti olma ikileminin yaşandığı görülmektedir. Parti programlarına bakıldığında 1930'lu yıllarda reddedilen sınıf varlığı yaklaşımının 1960'lı yıllarda sürmediği görülmektedir. CHP'nin 1959 yılında toplanan 14. Kurultayında önemli değişiklikler göze çarpmaktadır. İsmet İnönü kurultay açılışında işçi haklarının geliştirilmesini hedefler arasında açıklarken, kurultayda yer alan komisyonlardan birisi sosyal haklarla ilgili oluşturulmuştur (Çelik, 2010: 477).

Tüm bu ekonomik, siyasal ve sosyal ortam içinde 931 Sayılı İş Kanunu 1967 yılında yürürlüğe girmiştir. 1961 Anayasasında sendika ve toplu sözleşme hakların tanınması ve bu hakların 1963'te 274 ve 275 sayılı kanunların yasallaşması, toplu iş hukukuna ilişkin hükümleri tamamen iş kanununun kapsamı dışına çıkarmıştır. Sonuç itibarıyla, 931 Sayılı İş Kanunu çalışma hukukunun tüm dallarını kapsayan 3008 Sayılı İş Kanunu'ndan bireysel iş hukukuna geçiş sağlanmıştır.

3008 ve 931 Sayılı Kanunlar; Temel Kanundan Bireysel İş Hukukuna

3008 Sayılı İş Kanunu ile 931 Sayılı İş Kanunu'nun karşılaştırılması Türkiye'de bireysel iş hukukunun seyrinin anlaşılması açısından gereklidir. Ayrıca bu iki kanun arasında kurulacak ilişkilerin türü de bu gelişimde yaşanan eğilimleri göstermek açısından önem arz etmektedir.

Her iki kanun da 10 bölümden oluşmaktadır;

	3008 Sayılı Kanun	931 Sayılı Kanun
1. Bölüm	İş Akdi	Genel Hükümler
2. Bölüm	İşin Tanzimi	Hizmet Akdi
3. Bölüm	İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti	Ücret
4. Bölüm	İş ve İşçi Bulma	İşin Düzenlenmesi
5. Bölüm	Grev Lokavt Yasaklığı ve İş İhtilaflarının Halli	İşçi Sağlığı ve Güvenliği
6. Bölüm	İş Hayatının Murakebe ve Teftişi	İş ve İşçi Bulma
7. Bölüm	Sosyal Yardımlar	İş Hayatının Denetim ve Teftişi
8. Bölüm	Ceza Hükümleri	Sosyal Sigortalar
9. Bölüm	Teşkilat	Cezai Hükümler
10. Bölüm	Son Hükümler	Son Hükümler



Yasaların bölümlerinin karşılıklı olarak değerlendirilmesi, yasaların belli başlı özelliklerini görebilme imkânı sunmaktadır. 3008 Sayılı İş Kanunu'nun *Grev Lokavt Yasaklığı ve İş İhtilaflarının Halli, Sosyal Yardımlar ve Teşkilat* bölümlerinin 931 Sayılı İş Kanunu'nda yer almadığı görülmektedir. 3008 Sayılı İş Kanunu'nun toplu iş ilişkilerine yönelik hükümleri dönemin devletçilik ve halkçılık ideolojilerinin temelinden gelmektedir. Dönem içerisinde sınıfların varlığının reddi ve devamında devlet eliyle sanayileşme süreci bu alanda düzenleme yapılmasını gerektirmiştir. 3008 Sayılı İş Kanunu Recep Peker'in ifadesiyle bir "rejim kanunu", dönemim İktisat Vekili Celal Bayar'ın ifadesiyle ise "...Büyük Partimizin kabul ettiği büyük ve ana prensiplerinden nur al[an], ilham al[an] ve ona göre tanzim edil[en]" (TBMM, 1936b: 25) bir yasal düzenlemedir. 3008 Sayılı İş Kanunu bu özelliği ile toplu iş ilişkilerinde grev ve lokavtı yasaklamış, iş uyuşmazlıklarının çözümünde ise ikili bir yapı benimsemiştir. Kanunun özünde toplu iş ilişkileri konusunda mücadeleci çözüm yollarına yer verilmediği ve bu hususta devletin uyuşmazlığı çözücü rolünün öne çıkarıldığı görülmektedir. Özellikle 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun gerekçesi ve kanunun 64. Maddesi 3008 Sayılı İş Kanunu üzerinde etki yaratmıştır. 275 Sayılı TİSGLK'nun gerekçesine bakıldığında; kanunun 1961 Anayasası'nın 47. maddesine dayanılarak hazırlandığı, kanunun hazırlandığı tarihe kadar toplu sözleşmelerin borçlar kanununun 316 ve 317. maddelerinde "umumi mukavele" adıyla düzenlendiği, ancak uygulamada bu sistemin gelişmediği belirtilmektedir (TBMM, 1962: 2). 275 Sayılı TİSGLK'nun 64. maddesi ile 3008 Sayılı İş Kanunu'nun *Grev Lokavt Yasaklığı ve İş İhtilaflarının Halli* başlıklı beşinci bölümü tümüyle kaldırılmıştır. 931 Sayılı İş Kanunu ile; 3008 Sayılı Kanun sonrasında yapılan düzenlemelerin yarattığı dağınıklığı aşmak ve böylece konuların tamamının tek bir kanun altında düzenleyebilmek, 275 Sayılı TİSGLK ile 3008 Sayılı İş Kanunu'nun bazı maddelerinin kaldırılması ile bozulan kanun bütünlüğünü yeniden sağlamak ve iş kanununun kapsamının genişletmek amaçlanmıştır (Oğuzman, 1967: 218). 931 Sayılı İş Kanunu'na bakıldığında toplu iş ilişkilerine ilişkin herhangi bir düzenlemenin bulunmadığı görülmektedir. 1961 Anayasası, 274 ve 275 sayılı kanunlarla toplu iş ilişkilerinin kurumsal yapıya kavuşturulması sonucunda, 931 Sayılı İş Kanunu'nda, 3008 Sayılı İş Kanunu'ndan gelen toplu iş ilişkileri düzenlemelerine yer verilmemiş, dolayısıyla kanun bireysel iş hukuku düzenlemesi olma özelliğine bir adım daha yaklaşmıştır.

3008 Sayılı İş kanunu ile 931 Sayılı İş Kanunu arasında ortaya çıkan farklılıklardan bir diğeri sosyal sigortalara ilişkindir. Bu farklılığın temelinde 3008 Sayılı İş Kanunu'nun; döneminin genel ve düzenleyici tek kanunu olmasının yanı sıra iş hukukuna genel bir bütünlük içerisinde bakmış olması ve özel bir alanla sınırlanmamış olması yatmaktadır. 3008 Sayılı İş Kanunu Türkiye'de sosyal sigortalaların kuruluşunu içeren ilk kanun olmasının yanında sosyal güvenliğin dayanacağı ilkeleri de belirtmiştir (Güzel, 1986: 178). Nitekim kanunun 100, 101



ve 102. maddelerine bakıldığında altı tane sigorta kolunun kurulacağı ancak öncelikle İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası ile Analık Sigortası'nın kurulacağı hükme bağlanmıştır. Yine aynı maddelere bakıldığında bu sigorta kollarının yürütülmesi görevi devlete verilmiş ve bu amaçla İşçi Sigortaları Kurumu'nun kurulacağı kanunda belirtilmiştir. Kanun sosyal sigortanın temel ilkelerinden biri olan zorunluluk ilkesini benimsemiştir. Bu çerçevede 3008 Sayılı İş Kanunu'nun sosyal sigortacılık alanında kurucu bir rol üstlendiği ve kendisinden sonra yapılacak olan düzenlemelerle ilgili bir takvim belirlediği ifade edilebilir. 931 Sayılı İş Kanunu'nda her ne kadar sosyal sigortalara ilişkin bir bölüm yer alsa da bu bölümde (*Sosyal Sigortalar*) sadece 95. madde bulunmaktadır. İlgili madde sosyal sigortaların devlet tarafından kanunla düzenlendiği ve denetlendiği belirtmiştir.

Her iki kanun arasındaki bir diğer fark ise, 3008 Sayılı İş Kanunu'nda yer alan Teşkilat bölümü ile ilgilidir. Bu bölümde -bölüm yazılma gerekçesi öyle olmamış olsa dahi- Türkiye'de endüstri ilişkilerini kurumsallaşması yönünde ilk adımların atılma çabası görülür. Bu hükümlerde yer alan İş Dairesi'nin kurulması hükmü karşımıza Çalışma Bakanlığı'nın kuruluş sürecini getirmektedir.

Türkiye'de işçi ve işveren arasındaki ilişkilerle ilgili olarak, çalışma hukukunun tüm dallarını içerecek biçimde genel ve kapsamlı bir hukuki düzenleme içermesi, 3008 Sayılı İş Kanunu'nun temel özelliklerinden birisidir. 3008 sayılı İş Kanunu ile kapsam içinde yer alan tüm iş yerlerinde iş ilişkisi düzenlenmiş ve uyuşmazlıklarda esas alınacak çözüm yolları belirtilmiştir (Güzel, 1986: 177). 3008 Sayılı İş Kanunu çalışma yaşamının ve hukukunun her alanına dönük genel ilkeleri koymasının yanı sıra, özel konularda yapılacak düzenlemeler için özel kanun, tüzük ve yönetmelik yolunu açmış ve böylece Türk iş hukukunda önemli bir yeri olan tüzük-yönetmelik geleneğinin doğuşunu da tetiklemiştir (Tunçoğlu, 1974: 5).

3008 Sayılı İş Kanunu kendi dönemi içerisinde önemli yenilikler getirmiştir. Yasanın çıktığı dönemde Türkiye'de bulunan ve Türkiye'de sosyal siyasetin gelişiminin önemli bir mihenk taşı olan Gerhard Kessler bu kanunu çeşitli eksikliklerini de belirterek oldukça olumlu karşılamıştır.

“Devletimiz eski Avrupa kapitalizminin hatalarına düşmekten sakınıyor ve kütlenin sefaletleşmesine, siyasetçe radikal olmasına mâni olmak, sanayide çalışan ameleliyi salim ve insani bir hayata kavuşturmak istiyor: yeni neşredilen ve tatbikine başlanılan Türk İş Kanunu'nun manası da buradadır. Bu kanun siyasi basiretin ve içtimai mülahazanın doğurduğu bir kanundur” (Kessler, 1934-1945: 5). Bu yorum her ne kadar dönemin ekonomik, sosyal ve siyasal iklimine paralel bir söylem gibi görülsede, barışçıl çalışma ilişkileri Kessler'in sosyal siyaset anlayışının önemli bir ögesidir. 3008 Sayılı İş Kanunu, döneminin siyasal, sosyal ve ekonomik hatlarının kesiştiği noktada oluşturulmuş temel bir kanundur. Kanunun iş hukukunun tüm dallarını kapsama özelliği kendisinden sonra gelen kanunlara kaynaklık etme özelliğini de ortaya çıkarmıştır.



Değerlendirme

3008 Sayılı İş Kanunu ile 931 Sayılı İş Kanunu kendi dönemlerinin özelliklerini yansıtmada Türkiye’de bireysel iş ilişkilerinin evrilmesini göstermektedir. Bu tür bir karşılaştırmada temel alınması gereken kanun ise 3008 Sayılı İş Kanunu’dur. Kanunun kronolojik olarak ilk olması bu tür bir temellendirmenin nedeni değildir. Aslında bireysel iş ilişkileri hususunda 931 Sayılı İş Kanunu’nun 3008 Sayılı İş Kanunu’na göre daha özgün olduğu söylenebilir. Ancak 3008 Sayılı İş Kanunu, kendi döneminin özelliklerini taşıyan bir rejim kanunu olmasının yanı sıra, halkçılık ve devletçilik ilkelerinin etkisi ile sanayileşme hamlesinde işçi sınıfının eylemlerinin kontrol altına alınması gibi esaslı konularda düzenleyici bir kanun olma özelliği taşımaktadır. Kanunun ikili hatta üçlü denebilecek yapısı bu özelliklerinden kaynaklanmaktadır.

3008 Sayılı İş Kanunu’nun toplu iş ilişkileri ve sosyal sigorta hukukuna ilişkin hükümleri 931 Sayılı İş Kanunu’yla birlikte sona ermiştir. 931 Sayılı İş Kanunu bireysel iş hukuku hükümlerinin kanunun anlamıyla bütünlük içerdiği, içerisinde yalnızca işçi ve işveren arasındaki bireysel iş ilişkisine ait düzenlemelerin bulunduğu ilk kanundur. Öte yandan 931 Sayılı İş Kanunu, 3008 Sayılı İş Kanunu’ndan bağımsız düzenlemeler içermemektedir. Bu çerçevede 3008 Sayılı İş Kanunu’nun bireysel iş ilişkileriyle ilgili hükümleri 931 Sayılı İş Kanunu’na kaynaklık etmiştir. 3008 Sayılı İş Kanunu’nda yer alan kurum ve kavramlardan birçoğu 931 Sayılı İş Kanunu’nda kendine yer bulmuştur. Dolayısı ile 931 Sayılı İş Kanunu, 3008 Sayılı İş Kanunu’nda yer alan hükümlerin yerine yeni hükümler getirmesinin yanı sıra, 3008 sayılı İş Kanunu’nun bireysel iş hukukuna evrilmesini sağlayan kanun olma özelliğine sahiptir. 3008 Sayılı İş Kanunu’ndaki hükümlerin 931 Sayılı İş Kanunu’na bu şekilde aksetmesi, 3008 Sayılı İş Kanunu’nun sadece toplu iş ilişkileri ve sosyal güvenlik alanlarına ilişkin değil, bireysel iş ilişkileri alanında da kurucu kanun olma vasfını taşıdığını göstermektedir.



Kaynakça

- Akkaya, Y. (2010) *Cumhuriyetin Hamalları: İşçiler* İstanbul: Yordam Kitap
- Çelik, A. (2010) *Vesayetten Siyasete Türkiye'de Sendikacılık: İletişim Yayınları*
- Ekin, N. (1982) "Türkiye'de 1980 Öncesi Endüstri İlişkilerinin Genel Görünümü", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 31, 125-138.
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9630>
- Ekin, N. (1986) "Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Gelişimi ve 1936 İş Kanunu", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 35-36, 33-51.
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9748>
- Gülmez, M. (1986) "1936 İş Yasasının Hazırlık Çalışmaları", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 35-36, 127-163.
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9755>
- Güzel, A. (1986) "3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 35-36, 165-222.
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9756>
- Koç, Y. (2010) *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi* Ankara: Epos Yayınları
- Işıklı, A. (2003) *İş Hukuku* Ankara: İmaj Yayınevi
- Kessler, G. "1934-1945""Türkiye İş Kanunu", Çev: Ziyaeddin Fahri. *Hukuk Gazetesi*, Sayı 31 – 32,
- Kessler, G. (1948) "Zonguldak ve Karabük'teki Çalışma Şartları", Çev: Orhan Tuna., *İ.Ü.İktisat Fakültesi Mecmuası*, 9, 173 – 196
- Makal, A. (2004) "Cumhuriyet'in 80. Yılında Türkiye'de Çalışma İlişkileri", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 47, 123-172.
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9596>
- Makal, A. (1999) *Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920 – 1946* Ankara: İmge Kitabevi Yayınları
- Makal, A. (2007) *Ameleden İşçiye* İstanbul: İletişim Yayınları
- Oğuzman, M. Kemal. (1967) "931 Sayılı Yeni İş Kanununun Özellikleri" *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 33, 3-4, 215-227
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/96250>
- TBMM, (1936a). TBMM Zabıt Ceridesi, Cilt 12, *İçtima* 1, 8.6.1936
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d05/c012/tbmm05012075.pdf>
- TBMM, (1936b) TBMM Zabıt Ceridesi, Cilt 12, *İçtima* 1, 3.6.1936
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d05/c012/tbmm05012073.pdf>
- TBMM, (1962) *Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt kanunu tasarısı ve Geçici Komisyon ve Plan Komisyonları raporları* (1/273)
https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM___/d01/c016/mm___01016074ss0132.pdf
- Tunçomağ, K. (1974) "Türkiye'de İş Hukuku Mevzuatının Gelişmesi", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 25, 1-27.
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9523>

