

Prof. Dr. Roger Blanpain Anısına Karşılaştırmalı İş Hukuku ve Endüstri İlişkileri: Yöntem ve Teori

In Memory of Prof. Dr. Roger Blanpain Comparative Labour Law and Industrial Relations: Method and Theory

Toker DERELİ¹

ORCID ID: 0000-0002-6231-4668

Makale Geliş Tarihi / Received : 01.05.2018

Makale Kabul Tarihi / Accepted : 30.05.2018

Öz

Bu makalede öncelikle yakın zamanda vefat eden alanımızın önder bilim insanlarından Roger Blanpain'in çalışmaları hakkında özet bilgi verilmekte, izleyen bölümde ise karşılaştırmalı araştırmaların yarar ve katkıları özetlenerek kullanılan yöntemlerin olası kavramlarına ve sorunlarına değinilmektedir. Karşılaştırmalarda her bir ülkenin sisteminin belli bir ortak içerik planına göre bütüncül açıklanmasına dayalı 'yatay yöntem' karşısında seçilmiş bir endüstri ilişkileri boyutunun ülke sistemlerinden örnekler verilerek incelenmesine dayalı 'dikey yöntemin' yararları ve olası sakıncaları tartışılmaktadır. Daha sonra bu yöntemlerle elde edilen sonuçlardan hareketle geçmişte ve günümüzde karşılaştırmalı çalışmalarda teori geliştirme girişimlerine değinilmekte, ayrıca küreselleşme ve çok uluslu şirketler bağlamında uluslararası normlar oluşturmada karşılaştırmalı çalışmaların etki ve katkısı değerlendirilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Blanpain, yatay- dikey yöntem, teori geliştirme.

Abstract

With a view to pay tribute to the works of Roger Blanpain, the late renowned professor of comparative labour law and industrial relations, this article discusses some likely pitfalls and contributions of the 'horizontal approach -based on the comparison of country systems according to a holistic plan of contents versus of the 'vertical approach' whereby selected industrial relations dimensions are analysed by references to sample country systems-. Relying on the outputs of both methods, the article then explores some past and present attempts at theory building in industrial relations.

Keywords: Blanpain, horizontal and vertical method, theory building.

Giriş

Karşılaştırmalı İş Hukuku ve Çalışma İlişkileri alanının tanınmış bilim insanı Profesör Roger Blanpain 11 Ekim 2016 tarihinde Belçika'nın Leuven şehrinde vefat etmiştir. Bu yazıda önce onun hayat hikâyesini, kişiliğini ve bu alana ve genel olarak da akademik camiaya yaptığı katkıları özetlemeye, izleyen bölümde ise onun ve bu alanda başka bazı bilim insanlarının yaklaşımlarından hareketle karşılaştırmalı çalışma ilişkilerinde metot ve teori geliştirme konusunu incelemeye çalışacağım.

I. Roger Blanpain Hakkında

Belçika'da Geeraardbergen'de 1932 yılında doğan Prof. Blanpain, Leuven Üniversitesi'nde hukuk öğrenimini tamamladıktan sonra 1956'da aynı Üniversite'den doktorasını almış, 1957

¹Prof. Dr., Işık Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, toker.dereli@isikun.edu.tr

E-ISSN: 2651-4036 / © 2018 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

Önerilen Atıf Biçimi / Recommended Citation: Dereli, T. (2018). Prof. Dr. Roger Blainpain Anısına Karşılaştırmalı İş Hukuku ve Endüstri İlişkileri. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 2(1), 1-14.

yılında ABD’de Columbia Üniversitesinde uluslararası ilişkiler alanında Master of Arts yapmıştır. Blanpain izleyen yıllarda önce Leuven Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nde asistan olarak çalışmış, daha sonra bu üniversitede profesörlüğe yükselmiş ve bu kurumda İş Hukuku Kürsüsü başkanlığını 1998 yılına kadar sürdürmüştür. Blanpain’in çok sayıdaki akademik çalışmaları Belçika ve Avrupa Birliği iş hukuku ve özellikle uluslararası ve karşılaştırmalı endüstri ilişkileri konuları üzerinde yoğunlaşmıştır. Kendisi ayrıca öğretim faaliyeti dışında çok çeşitli alanda birçok görevlerde bulunmuştur. Örneğin Hukuk Fakültesi Dekanlığı, Leuven Üniversitesi Yönetim Kurulu Üyeliği, Kraliyet Sanat ve Fen Bilimleri Akademisi Üyeliği, Leuven Mezunlar Cemiyeti Derneği Başkanlığı bu görevlerden bazılarıdır. Roger Blanpain ayrıca 1987-1989 yılları arasında Belçika Parlamentosuna seçilmiş ve iki yıl Senatör olarak çalışmıştır. Prof. Dr. Blanpain Uluslararası İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku derneğinin kurucuları arasında yer almış ve bu Derneğin ve Uluslararası Endüstri İlişkileri Derneği’nin (IIRA’nın, şimdiki adıyla ILERA’nın) başkanlığını yapmış, dünyanın itibarlı birçok üniversitesinde konuk profesör olarak ders ve konferanslar vermiştir.

Blanpain’in vefatı ile uluslararası ve karşılaştırmalı çalışma hukuku camiası çok değerli bir üyesini kaybetmiş olmaktadır. Blanpain kendisini iş hukukunu karşılaştırmalı açıdan ve endüstri ilişkileri bağlamında uygulama yönleriyle incelemeye adanmış bir kişilik olarak temayüz etmiştir. Yayın yoluyla alana yaptığı sayısız katkılar ona dünya çapında bir ün kazandırmıştır. Katkıları arasında önce çeşitli hukuk dallarını inceleyen ülke monografilerinden oluşan Uluslararası Hukuk Ansiklopedisi zikredilebilir. Bu serinin ilk örneğini İş Hukuku ve Endüstri İlişkileri Ansiklopedisi oluşturmuştur.

Benim kendisiyle ilişkim 1976 yılında bu serinin Türkiye cildinin yazılmasını üstlenmemle başlamıştır. Ünlü bir referans oluşturan bir çalışması da bu ülke monografilerinden hareketle hazırladığı, ‘Sanayileşmiş Piyasa Ekonomilerinde Karşılaştırmalı İş Hukuku ve Endüstri İlişkileri’ başlıklı eseridir. Blanpain sürekli araştıran ve yorulmaksızın yazan ve yayın yapan bir akademisyendi.

Blanpain’i uluslararası çalışma hukuku ve endüstri ilişkileri ansiklopedisinin Türkiye monografisini yazmayı üstlenmemle ilgili olarak İstanbul’a yaptığı bir ziyarette 1976 yılında tanıdım. Bu teklifi önce o tarihlerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi başkanı olan hocamız Prof. Dr. Turhan Esener’e yapmıştı. Turhan Hocanın dalgınlığı sonucu davete cevabı gecikince Cornell Üniversitesinde karşılaştırmalı endüstri ilişkileri dersinde hocam olan Prof. Dr. Windmuller’den ismimi alarak benimle temasa geçmişti. Diğer bir deyişle Turhan Hocamızın dalgınlığı benim Prof. Blanpain’le çok uzun bir süre devam edecek işbirliğimin başlamasında başlıca etken olmuş, bu sayede bu ansiklopedinin çeşitli yıllardaki basımından sonra 2015’de yenilenen 6. baskısının yayınlanması gerçekleşmiştir. Ansiklopedinin tüm ülkelere ait ciltleri ILO kitaplığının girişindeki referans bölümünde araştırmacıların yararlanmasına sürekli biçimde açık tutulmaktadır. Türkiye cildinin 2006 yılındaki versiyonu TÜBA kitap ödülünü kazanmış, ayrıca 2011 ve 2015 baskıları Kluwer tarafından, ABD ve Almanya ciltleri gibi ansiklopediden ayrı ve bağımsız kitaplar olarak basılıp uluslararası piyasaya sunulmuştur. Halen Türkiye monografisinin 6. gözden geçirilmiş cildinin yazımı üzerinde çalışmaktayım.

Roger Blanpain yaşadığı çevrede ortaya çıkan her sosyal ve hukuki sorunla ilgilenen, bunlara çözüm arayan ve bu amaçla çeşitli inisiyatifleri başlatan, genel olarak insanlara, öğrencilerine ve meslektaşlarına her fırsatta yardım etmek isteyen bir bilim insanıydı. Bu girişimlerden biri de özellikle ülke yazarı öğretim üyeleriyle gerçekleştirdiği işbirliği programı ile kendilerini Leuven Üniversitesi Çalışma İlişkileri Enstitüsü’ne davet edip onların öğrencilerine bir-iki sömestre süreyle ders vermelerini sağlamaktı. Aynı olanaktan benim yararlanmamı da o sağlamıştır. Nitekim bu sayede 1981 yılında ben ve ailem Leuven’de her bakımdan ilginç ve yararlı bir yarıyıl geçirme olanağını bulmuştuk. Kendisi beni birkaç kez Brüksel’de Avrupa Birliği’nin komisyon toplantılarına götürüp oraldaki tartışmalara katılmamı sağladı. Roger

Blanpain benimle olduğu kadar diğer bazı Türk siyaset ve bilim adamlarıyla yaptığı temaslarda Türkiye'nin modern ve çağdaş görünümü ile AB'ye üye olmasını daima savunmuş, sadece bu konuda Türkiye'de ileride doğabilecek kökten dinci akımlardan endişe duyduğunu belirtmiştir.

Prof. Dr. R. Blanpain Türkiye'ye çeşitli çalışma ziyaretlerinde bulunmuş, kongrelerimize konuşmacı olarak katılmış, bildiriler sunmuş ve Türkiye'de çalışma ilişkilerinin yasal çerçevesinin gelişmesine katkılarda bulunmuştur. Emek piyasamızın düzenlenmesi, AB mevzuatına uyum, MATRA projesi vb. bu girişimlerinden bazılarıdır. Türk çalışma hukukunda fikir işçileriyle beden işçileri arasındaki ayırımın daha 1960'lı yıllarda kaldırılmış olmasından memnuniyetini her fırsatta belirterek kendi ülkesi olan Belçika'da bu ayırımın hâlâ devam ettirilmesine yönelik eleştirilerini daima dile getirmiştir. Roger Blanpain önemli bazı hukuk davalarında uygun çözümler aramasıyla, örneğin işverenin iflası halinde işçi haklarının korunmasına ilişkin Badger davasında, 'uzaktan çalışma' (telework) biçimlerinde, Belarus'da sendika özgürlüklerinin korunmasına ilişkin girişimlerde, işçilerin kişilik haklarının korunmasına yönelik çalışmalarıyla ve bu arada sporcuların ve özellikle futbolcuların sendikalaşması önündeki fiili engellerin kalkması için sarf ettiği çabalarla tanınmıştır. Enerjisinin yoğunlaştığı bir alan da sigara ve tütün mamullerine karşı sürdürdüğü sürekli mücadele olmuştur.

Profesör Blanpain kanalı ile Türk endüstri ilişkileri çevreleri aynı zamanda Tiziano Treu, Marco Biagi ve Manfred Weiss gibi Avrupa'nın ünlü bazı bilim insanlarını yakından tanımak olanağını bulmuştur. Yakın çalışma arkadaşı Marco Biagi'nin 19 Mart 2002 tarihinde Bolonya'da katledilmesi Blanpain ve çevresi için derin bir üzüntü kaynağı olmuştur. Biagi'nin ismine Modena'da kurulan enstitünün oluşmasında ve bu bağlamda gerçekleştirilen çeşitli etkinliklerde diğer meslektaşlarıyla birlikte Blanpain'in de önemli rolü olmuştur. Kendisini son olarak eşi Lina ile birlikte İstanbul'a Temmuz 2012'de yaptıkları ziyarette görme ve görüşme olanağını bulmuştum (Blanpain, 2009 ve Dereli, 2018: 139-218)².

Roger Blanpain'in karizmatik kişiliğinde tükenmez bir çalışma ve yazma gücü, insanları bir araya getirme güdüsü, meslektaşlarını etkileme ve onlara ilham verme yeteneği vardı. Halefi olan akademisyenler ve eserlerini yayınlayan Kluwer camiası katkılarının devamı için gerekli çabaları sürdürmekte.

II. Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri ve Çalışma Hukukunda Yöntem ve Teori

Bu bölümün yazılmasında çeşitli kaynaklar arasında ağırlıklı olarak Roger Blanpain'in çalışmalarından esinlendiğimi belirtmeliyim. Karşılaştırmalı çalışma ilişkileri ve hukuk konusunu, 'başka ülkelerin çalışma ilişkilerinin genellikle kendi ülkemizdeki sistemle mukayeseli ve sistematik tahlili' olarak tanımlayabiliriz. Burada ana amaç farklı ulusların hukuk ve uygulamaları hakkında ayrıntılı bilgi toplayarak bunlar arasındaki benzerlik ve farklılıkları tahlil edip belirlemek, daha sonra da bu belirlemeden hareketle ulusal sınırları aşan trendlere ve küresel gelişmelere ilişkin genel sonuçlara ulaşmaktır. Bu araştırmalar da diğer disiplinlerde olduğu gibi bilimsel bir yönteme dayanmalıdır. Türkiye'nin çağdaşlaşma girişimlerinin başlangıç aşamalarında pratik zorunluluklarla belli bir ülkenin yasaları bünyemize aynen aktarılmış, daha yakın geçmişte ise ülkemizin özel koşul ve gereksinimleri dikkate alınarak belli konularda farklı ülke uygulamalarının, yerine göre bazı değişimler yaparak "eklektik" biçimde benimsenmesi yoluna gidilmiştir. Son dönemlerde ise Avrupa Birliği'ne üyelik beklentilerinin ivme kazanmasıyla uluslararası çalışma standartlarına ve AB çalışma normlarına uygun düzenlemeler yapmaya özen gösterilmektedir. Ancak her üç

² Roger Blanpain'in ayrıntılı anıları için şu esere bakınız: Roger Blanpain (2009) 'What Can I do for You?' Memories of Roger Blanpain, Vanden Broen Publishers; ayrıca Roger Blanpain ile ilgili benim kişisel anılarım için, bakınız: Toker Dereli (2008) 'Geçmişin Ayak İzleri', Türk Metal Sendikası, Ankara, 101, 139-218 ve diğer ilgili sayfalar.

durumda da konunun dikkate alınması gereken boyutları vardır. Kendi ülkemize ilişkin düzenlemelerde başka sistemlerin kurum ve kurallarından yararlanmanın her şeyden önce sosyo-kültürel boyutları vardır (Dereli, 1968 ve 2001: 14-27). Bir kurum ya da kuralın başarıyla benimsenebilmesi onun kabul eden ülkenin ulusal kültür ve koşullarıyla asgari bir uyuma sahip olmasına bağlıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sözleşmelerinde genellikle yer verilen “ ... ve ulusal koşullara uygun düzenlemeler yapılır” ifadesi aslında bu gerçeği yansıtmaktadır.

A. Karşılaştırmalı Araştırmalarda Yöntem Sorunu

Yöntem konusunda cevaplanması gereken başlıca soru, nelerin nasıl karşılaştırılacağıdır. Burada ana ilke kurumların kendilerinden ziyade işlevlerinin karşılaştırılması olmalıdır. Bu konuda birçok örnek verilebilir. Terminoloji açısından birçok kurumun ismi farklı ülkelerde benzer bir anlam ve içeriği yansıtıyor görünse de, kurumun işlevleri etki ve sonuçları sistemler arasında farklılık gösterebilir. Örneğin özel (gönüllü) tahkimin bireysel ya da toplu iş uyuşmazlıklarının çözümündeki ya da iş güvencesine ilişkin davaların sonuçlandırılmasındaki etkinliği A.B.D.'de Almanya veya Türkiye'de olduğundan çok farklıdır. Bu farkın temelinde her şeyden önce A.B.D.'de bir iş mahkemeleri sisteminin mevcut olmayışı yatar. Bir başka örnek ise çalışanların yönetime katılmasına ilişkin düzenlemelere farklı ülkelerde yüklenen anlamların ya da bunların işlevlerinin gösterdiği farklılık olabilir. Burada çalışanlara sadece bilgi verme ve danışma işlevini içeren düzenlemelerden çalışan temsilcilerinin işletme yönetim ve denetim kurullarına oylarıyla katılmalarını kapsayan ve hatta ‘özyönetim’e doğru etkinliği giderek artan kurumsal yapılanmaların varlığı söz konusu olabilir. Bu nedenle uygulamaların hepsini kapsamak üzere ‘yönetime katılma’ değil ‘çalışanların işletme yönetimi üzerindeki etkisi’ başlığını kullanmak belki daha doğru olur. Başka bir deyişle kullanılan isimler aynı olsa bile kurumun niteliği ve etkinliği ülkeler arasında çok farklı olabilir.

Almanya, Avusturya, Fransa, Hollanda ve Belçika’da işyeri konseylerinin hak ve görevlerini gösteren karşılaştırmalı bir tablo bile bu kurumun her bir ülkedeki göreceli etkinliğini yansıtamayacaktır. Bu nedenle kurumlar değil, kurumların işlevleri ve bu işlevlerin etkinliği önemlidir. Örneğin, belli bir ülkede çalışanların yönetim kurullarına katılımını öngören bir sisteme göre başka bir ülkede toplu pazarlık benzer işlevleri daha etkili biçimde yerine getirebilir.

Kurumların incelenmesinin ötesinde işlevlerin kavranması kuşkusuz daha güçtür. Bunu başarmak isteyen bir araştırmacı salt yasa çevirilerinin ötesine geçebilmeli, toplu sözleşmeleri, işyeri yönetmeliklerini, çalışma koşulu haline gelmiş uygulamaları, diğer bir deyişle realiteyi incelemelidir. Farklı ülkelerde sendika özgürlüklerine ilişkin bir karşılaştırmada bu konudaki mevzuatı incelemek kadar her bir ülkede bu mevzuatın işçilere ve sendikalara nasıl uygulandığını, yaptırımların ne ölçüde hayata geçirildiğini ve benzeri sorunları da araştırmak ve öğrenmek gereklidir. Blanpain’in belirttiği gibi, Belçika’da iş mahkemeleri fiilen hemen sadece işten çıkarılan işçilerin iş güvencesine ilişkin davalara bakmaktadır. Gerçekte bu eğilimin nedenlerini araştırmak ve işçilerin iş sözleşmelerinin devamı süresinde karşılaştıkları şikâyet ve uyuşmazlıkların nasıl çözüldüğünü öğrenmek de ilginç olabilir.

B. Yatay ve Dikey Karşılaştırma Yöntemleri

Buradaki ‘yatay’ ve ‘dikey’ karşılaştırma’ sözcüklerinin bu kavramlar için daha uygun terimler bulamadığım için tarafımda benimsenmiş olduklarını belirtmeliyim (Dereli, 2009). Gerçekten karşılaştırmalı çalışmalarda bir yaklaşım ülke sistemlerinin her birini ortak bir içerik planına göre ayrı ayrı ayrıntılı biçimde incelemek olabilir. “Yatay yaklaşım” diyebileceğimiz bu yöntem, seçilmiş belirli konuları var oldukları ülkelerden örnekler vererek incelemeye dayalı “dikey yaklaşım” a göre daha kolay olmakta ve bazı yararlar sağlamakla birlikte birtakım sakınca ve sınırlamaları da beraberinde getirmektedir. Öte yandan “dikey” (konulara göre) karşılaştırma yaklaşımının da bazı yarar ve kısıtları vardır.

“Yatay” yaklaşımda bir ülkenin çalışma hukuku ve endüstri ilişkileri sistemi bir bütün olarak incelenir; araştırmanın kapsamına göre diğer ülkeler için de aynı yola gidilip aynı ortak plana göre ülke mevzuat ve uygulamaları verilmeye çalışılır. Bu yaklaşımın yararı bir ülkenin çalışma ilişkilerini tümüyle kendi kültür ve gelişimi içinde görebilme olanağını sağlamasıdır. Ayrıca bu yöntemle her düzenlemeyi ayrıntılarıyla inceleyebiliriz. Bu yöntemin bir başka yararı da kendi sistemimizin üstün ve zayıf yönlerini değerlendirme olanağı sağlamasıdır. Ayrıca kendi sistemimize ilişkin düzenlemeler yaparken yabancı sistemin ayrıntılı hüküm, kural ve uygulamalarından yararlanabiliriz. Ayrıca aşağıda açıklanacak “dikey” yaklaşımı uygularken de daha önce yapılmış ülke incelemeleri temel bir işlev görecektir. Nitekim dikey yöntemi uygulayan araştırmacılar da önce ülke çalışmalarından hareketle belli bir konuyu söz konusu olan sistemlerde ayrı ayrı belirleyip karşılaştırmalı çalışmalarını gerçekleştireceklerdir. Editörlüğünü R.Blainpain’ın yaptığı “Comparative Labour Law and Industrial Relations” isimli eser, yine aynı yazarın editörlüğü ile gerçekleştirilen ve her biri ayrı bir yazar tarafından kaleme alınan seksen kadar ülkeye ait “International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations” isimli serideki ülke monografilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır (Blainpain, 2008 ve 2010: 13)³. UÇÖ’nün ve AB’nin çalışma normlarının hazırlanmasında da yatay yaklaşımın belli ölçüde kullanıldığı bilinmektedir. Belirtilen her iki yöntemin de yararları olduğu gibi bazı kısıtları vardır;

1. Yatay yaklaşımın bir kısıt ya da eksiği, araştırılan konu ve boyutlara her ülkede rastlanmama olasılığıdır. Bu ise gayet doğaldır. Sistemler kendi iç dinamikleriyle ve tarihsel gelişimleriyle farklı konulara değişik açılardan ve değişik hacim ve boyutlarda yer verirler. Sistemimizde ve belki başka birçok sistemde var olan kurum, kavram ve kurallara başka bazı ülkelerde belki hiç rastlamamak olasılığı vardır ya da benzer hukuksal işlevler o ülkelerde başka isimlerle ve farklı kavram ve kurumlarca, değişik yasalar içinde ya da yargı kararlarıyla yerine getiriliyor olabilir. Ülke çalışmaları örneğin uluslararası ansiklopedi ya da benzeri serilerde olduğu gibi ortak bir plana göre yapılmış olsa bile bu olasılık her zaman vardır. Örneğin kıdem tazminatı konusunda karşılaştırmalı çalışma yapmak isteyen bir araştırmacı büyük bir olasılıkla gelişmiş ülkelerin çoğunda bu alanda Türkiye’deki gibi ayrıntılı bir düzenleme bulamayacaktır.

2. Yatay yöntemi kullanırken ihtiyatlı davranmamızı gerektiren bir başka neden, bir ya da birkaç ülke sisteminde karşılaştığımız ileri ve çağdaş bazı düzenlemelerin bizi fazlaca etkilemesi ve kendi sistemimizde de aynı yönde düzenlemeler yapmaya teşvik etmesidir. Bu yolla ileri olduğu düşünülen bir sistemin kurum ve kurallarını öğrenerek akademik bir yarar sağlasak da iş ulusal düzeyde düzenlemeler yapmaya geldiğinde yanılırlara düşebiliriz. İlk bakışta çağdaş görünen bir yasa ya da uygulama gerçekte o ülkenin tarihsel koşullarından ya da kültürel özelliklerinden doğmuş olabilir. Söz konusu ileri düzenlemenin aynen ya da hatta bazı değişikliklerle başka bir sisteme ithali benzer sonuçları ya da beklenen yararları sağlamayabilir. Belki daha güç ve zaman alıcı olan “dikey karşılaştırma” yönteminde belli bir boyut, örneğin kıdem tazminatı ya da iş güvencesi derinliğine ve çeşitli ülkelerdeki yasal kaynaklara ve uygulamalara atıflar yapılarak incelenir. Bu yöntemin yararları şöylece özetlenebilir:

1- Bu yolla belli bir konuyu farklı ülkeler temelinde toplu olarak değerlendirme olanağı doğar.

2- Bu yöntem model arayışlarında yardım ve yararlar sağlar. Gerçekte karşılaştırmalı yaklaşımı en etkili biçimde kullanma yöntemlerinden biri “model” lerin mukayesesidir. Model bir anlamıyla belli bir sorunun başarılı biçimde çözümünü içeren ve başka yollara göre fark yaratan bir yaklaşım ya da yaklaşımlar topluluğudur (Windmuller, 1963)⁴. Bu yolla bir modelin bir ya da birkaç ülkede nasıl işlediğini ve benzer sorunların değişik sistemlerde farklı yöntemlerle

³ Ülke monografileri için, bakınız: R. Blainpain (Editor) (2008) International Encyclopadeia for Labour Law and Industrial Relations, The Hague: Kluwer Law International, (Loose-leaf, sürekli yenilenmekte).

⁴ Buradaki “model” yaklaşımının, John P. Windmuller’in geliştirdiği ve daha çok soğuk savaş döneminde geçerli olan “model” kavramından farklı olduğu belirtilmelidir, Windmuller’in 1963 tarihli çalışmasına bakınız.

nasıl çözüldüğünü panoramik olarak görmemiz ve kendi sistemimizin bu modelle ilişkisini görmemiz mümkün olur. Örneğin, iş güvencesine ilişkin çeşitli modeller şunlar olabilir:

- Yasal bir dayanağı olmasa da, Japonya'daki 'ömür-boyu istihdam' sistemi;
- Devletin müdahalesi ile işverenin işçiyi işten çıkarabilmesi için yetkili makamın (örneğin resmi istihdam kurumu müdürünün) izninin alınması koşulu;
- İşverenin bir fesih bildirim öneline uyması koşulu;
- İşçi çıkarmalarda çeşitli ölçütlerin uygulanması, örneğin "ilk giren son çıkar" (kıdem) kriteri;
- İşverenin işçinin yeterliliğinden ya da davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanması zorunluluğu.

Dikey yöntemde istihdam güvencesine ilişkin bu farklı yaklaşımlar bir ya da birkaç modelin uygulandığı ülkelere atıflar yapılarak açıklanabilir. Hayat boyu istihdam modeli doğal olarak Japon uygulamasında geçerlidir; yetkili devlet organının izni Hollanda veya Fransa'da söz konusudur. İşçi temsilcilerinin onayı için Almanya'da çalışma (işçi) konseyinin ya da İsveç'te sendika temsilcilerinin rolüne atıf yapılabilir. Bildirim önellerine ilişkin yükümlülüklerle ilgili ayrıntılı düzenleme için Belçika örneği üzerinde durulabilir (bu ülkede beyaz yakalı işçilerin işten çıkarılmasında mavi yakalılara göre daha uzun önellere uyma zorunluluğu onu diğer ülkelerdeki uygulamalardan farklı kılar); işçi çıkarmalarda kıdem ölçütü en ayrıntılı biçimde Amerikan toplu sözleşmelerinde işlenmiştir; feshin geçerli bir nedene dayandırılması zorunluluğu kriterinde ise bazı Avrupa ülkelerinden örnekler verilebilir. Bu ülkeler önce 1963 tarihli ve 119 sayılı ILO tavsiyesini ve bunu takiben de, Türkiye'de olduğu gibi, 1981 tarihli ve 158 sayılı ILO sözleşmesini model almışlardır. İş güvencesine bu konuya ilişkin yaptırımlar (örneğin işe iade, tazminat, cezai yaptırımlar) açısından yaklaşmak ve çeşitli ülkelerdeki durumu bu boyutta açıklamak da mümkündür.

İş güvencesi modellerinin saptanmasına benzer bir yaklaşımı başka konularda, örneğin yönetime katılma modellerinde de başarı ile uygulama olanağı vardır. Bu konuyu katılımın yönetimi etkileme derecesi (bilgi vermeden başlayarak, danışma, birlikte karar alma ve öz yönetim gibi daha etkili ve güçlü sistemlere doğru değişen boyutlarda) ya da katılım kanalları (toplular pazarlık, çalışma konseyleri, yönetim-denetim kurullarına katılım, iş sağlığı ve güvenliği kurullarına katılım ya da işyeri düzeyindeki danışma sistemleri, kalite çemberleri, yarı otonom gruplar gibi) değişik açılardan model ülke uygulamalarına atıflar yaparak incelemek mümkündür. Bir başka araştırma boyutu ise, toplu pazarlığın düzeyi, hak uyuşmazlıklarının çözüm yöntemleri, eşitlik ilkesi, v.b. gibi genel ve nispeten geniş kapsamlı konular olabilir.

3. Dikey yöntem endüstri ilişkileri alanında teori geliştirmeye önemli katkılar yapar. Bilindiği gibi John Dunlop Endüstri İlişkileri Sistemleri isimli önemli yapıtında bu metodu ilk kullanan bilim adamıdır. Karşılaştırmalı araştırmalardan a priori hipotezleri doğrulamak ya da ulusal düzeydeki çeşitli araştırma bulgularından hareketle genellemelere ulaşmak yani teori geliştirmek amacıyla yararlanılabilir. Örneğin işyeri düzeyinde sosyal diyalog mekanizmalarını ve özellikle çalışma konseylerine ilişkin teori geliştirirken Marco Biagi bu konuda ağırlıklı olarak 'dikey' karşılaştırma yaklaşımını kullanmaktadır (Biagi ve Tiraboschi, 2010: 523-577). Belirtilmelidir ki genellikle dikey mukayesede ve özellikle teori geliştirmede önce yine de farklı sistemlere ait yatay yöntemle geliştirilen ülke çalışmalarının yapılmış olması gerekir. Burada yabancı ülke sistemlerinin ayrı ayrı deskriptif analiziyle yetinilemez; teori geliştirme için bu endüstri ilişkileri sistemlerini şekillendiren ve etkileyen faktörlerin rolünü, önemini ve karşılıklı etkileşimini belirleyebilmek, bunun için de sistemlerin işleyişi üzerinde yoğunlaşmak gerekir. 1960'ların başlarında A.B.D.'de İktisadi Gelişmede Çalışma Sorunları Üniversitelerarası Araştırma projesi böyle bir yaklaşımın ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Bu projenin çeşitli ürünleri arasında özellikle C. Kerr, J. Dunlop, F. Harbison, C. Myers'in *Industrialism and Industrial Man* isimli eseri önemini ve geçerliliğini bugün dahi korumaktadır (Kerr, 1960). Öyle ki ortaya koyduğu parametrelerle herhangi bir ülkenin endüstri ilişkileri sisteminin aldığı ve

alacağı şekli bugün dahi açıklamak mümkündür. Başka birçok araştırma ise toplu pazarlığın düzeyi, sendikaların yapısı, grev trendleri gibi endüstri ilişkilerinin alt konularında karşılaştırmalı yöntemi kullanarak teorik genellemelere ulaşabilmişlerdir. Yine Ross and Hartman karşılaştırmalı yöntemi kullanarak “sistemler arasında benzeşim” hipotezini test etmişler, bu bağlamda grev eğilimindeki azalışı, devletin artan rolünü ve işveren politikalarındaki değişimi açıklamışlardır (Ross ve P. Hartman, 1960). Teori geliştirmede kuşkusuz Cenevre’deki International Institute for Labour Studies’in gerçekleştirdiği projelerin önemli rolü göz ardı edilemez. Bu Enstitünün özellikle sektör-endüstri düzeyinde endüstri ilişkilerinin gelişimine ilişkin ülke araştırmaları endüstri ilişkileri ile ilgili genel bir teorinin oluşturulmasına önemli katkılar yapmıştır. Günümüzde sendika üye yoğunluğundaki değişimlere, endüstri ilişkilerinin geleceğine, eski sosyalist sistemleri terk eden ülkelerde endüstri ilişkilerinin yeniden yapılanmasına ilişkin dikey karşılaştırmalı çalışmalar ön plana çıkmış görünmektedir.

Dikey karşılaştırma yönteminin güçlük veya kısıtları ise şunlar olabilir:

1. Burada önemli bir kısıt, öncelikle ülke araştırmalarının varlığının gerekli olmasıdır. Burada salt ülke yasalarından ötede kapsamlı ülke mevzuatına ihtiyaç vardır. ILO’nun yasa çevirileri dizisi (Legislative Series) hareket noktası olarak faydalı olabilirse de yeterli değildir. Yukarıda değinildiği gibi ülke sistemlerini ayrıntılı olarak, tarihi gelişimi, uygulamalar ve yargı kararları ışığında inceleyen yapıtlara gerek vardır. Kaldı ki ILO yasa çevirileri bir gecikmeyle yayınlanmakta, yasalardaki tadiller zamanında metinlere geçirilememektedir. Blanpain’in editörlüğünü yaptığı International Encyclopadia for Labour Law and Industrial Relations monografileri ve ülkelere ait yasaların İngilizce metinleri bu boşluğu geniş ölçüde doldurmuştur; ancak burada dahi çeviri değişiklikleri zamanında yapılamamaktadır. Bazı ülkelere ait monografiler eski tarihlere aittir, bazı ülkelerin yazarları ise çeviri metinlerini hâlâ göndermemişlerdir.

2. Dikey yaklaşımın bir başka kısıtı karşılaştırma yapılmak istenen konuda ülke çalışmaları olsa bile her boyutta yeterli ülke örneği bulunamayışıdır. Dikey yaklaşım daha yoğun çalışma gerektirdiği için esasen daha zordur. Mukayese temel olarak incelenen konunun ileri ve gelişmiş olduğu sınırlı sayıda, örneğin iki ya da üç ülkeyi alıp o boyutu sadece bu ülkeler bazında ayrıntılı karşılaştırmalar yapma halinde bu güçlük hafifler (Güzel ve Artan, 2007: 1219-1305). Ancak bu yaklaşımda ülkelerin sayısı daraltılmış olur ve uluslararası mukayese sınırlı kalır. Ülkemizde araştırmacılar karşılaştırma örneklerini daha çok sistemini iyi bildikleri tek bir ülkeden, örneğin A.B.D., Fransa ya da Almanya’dan verme eğilimindedir. Mukayesenin Türk hukuk ve uygulamasını etkileyen gelişmiş bir ülke ile yapılması halinde özellikle yasa değişikliği çalışmalarında kuşkusuz önemli yararı vardır. Ne var ki düzenleme yapılmak istenen bir konuda, bazen önemsiz görünen bir ülkenin bulduğu çözümler Türk sistemi için daha ilginç ve uygun olabilmektedir.

3. Bir başka kısıt buna bağlı olarak kapsamlı ülke incelemelerinin yapılması ve bunun nispeten uzun ve zor bir süreci gerektirmesidir. Bu nedenle bu yöntem bireysel çalışmalardan çok grup projelerinin niteliğine uygundur.

4. Karşılaştırmalı araştırmada bir tuzak da terminolojinin ülke uygulamaları arasında eş anlam veya benzeşim izlenimi vermesine rağmen, aslında siyasi, sosyolojik ve felsefi gerekçeler nedeniyle çok farklı olabileceğinin gözden kaçırılabilmesi olasılığıdır. Örneğin Anglo-Amerikan sistemlere özgü olan “pazarlık ünitesi” kavramı Türkiye’deki “işyeri” ve “işletme” kavramlarından çok farklıdır. Pazarlık ünitesi birkaç ölçüt dikkate alınarak saptanan ve işyeri-işletme kavramından daha küçük ya da büyük olabilen bir birimi ifade eder. Bunun gibi toplu sözleşme yetkisinin gerektiğinde pazarlık ünitesinde işçilerin gizli oyuna başvurularak belirlenmesi yönteminin gerisinde sendikal yapılanmadan doğan tarihsel nedenler olduğu gibi, oylamaya katılım da sendika-üye ilişkisinden bağımsız olarak gerçekleşir; sonuçta pazarlık ünitesindeki işçilerin çoğunluğunun üye olduğu sendika değil, oylama tarihinde oylamaya

katılan işçilerin salt çoğunluğunun oyunu alan sendika yetki elde eder. Örgütlenme ve yetki kampanyalarında sendikanın pazarlık ünitesi içinde ve dışında işçi gruplarına (captive-audience) yapacağı propagandanın ve işverenin sendika karşıtı söylemlerinin sınırlarının belirlenmesi, hangi eylem ve sözlerin sendika özgürlükleri kapsamında korunacağı, hangilerinin “haksız işveren veya işçi uygulaması” işlemi göreceği de yine örgütlenme ve yetki prosedürünün Anglo-American sistemine özgü niteliklerinden doğar. Türkiye’de yetki işlemi işçi sendikasının çoğunluk ölçütünü sağladığı savıyla idari makama yetkisinin tespiti talebiyle başvurusu ile başladığı halde, A.B.D. de süreç yeterli sayıda işçinin bir sendika tarafından temsil edilmek istediklerini belirten bir dilekçe ya da yetkilendirme kartlarıyla ilgili kurula başvurusu ile başlar. Türk sisteminde yasanın üyeliği ve sendikal faaliyet özgürlüğünü korumaya yönelik maddesinde yer alan düzenleme ve yaptırımlarla benzerlik taşısa da, süreçlerin mantığı, seyri ve uygulanması iki sistemde birbirinden çok farklıdır. Bu nedenle burada yasal düzenlemeye yararlı olabilecek bir karşılaştırma olanağı yoktur ya da çok sınırlıdır (Wilkinson, 1979: 4-58, 1991: 85-125)⁵.

5. Bir araştırmayı karşılaştırmalı çerçeveye yerleştirmenin yaratabileceği pratik bir güçlük de yazılacak araştırma metninin hacminin zorunlu olarak uzamasıyla ilgilidir. Bilindiği gibi, bilimsel dergilerin hemen hepsi yayınlanması istenen makalelerin uzunluğuna bir sınır koyarlar. Bu zorunluluk yazarı metinde yer alan kendince önemli bazı bölümleri feda etmek zorunda bırakır.

Sonuç olarak karşılaştırmalı çalışmaların sistemler arasında salt benzerlik ve farklılıkları saptamaktan ötede işlevsel yararlar sağlayabilmesi için, ele alınan sorunların endüstri ilişkileri sistemlerinin hatta ilgili toplumların hem tarihsel hem de çağdaş boyutlarıyla ele alınması, sadece hukuki düzenlemelerin neler olduğunun değil, uygulamanın da fiilen nasıl cereyan ettiğinin araştırılması gerekir. Diğer bir deyişle, bütüncül ve makro bir yaklaşıma ihtiyaç vardır. Örneğin, Almanya’da yönetim kuruluna katılan “işçi direktörünün” rolünü değerlendirebilmek için bu kurumun işyeri ve işletme düzeyinde faaliyette bulunan çalışma konseylerinin gelişimi ile ekonomik komite ile işletme (şirket) düzeyinde denetim kuruluna katılan işçi temsilcileri ile ve işkolu düzeyinde yapılan toplu sözleşme düzeniyle ilişkisini kavramak gerekir. Buna bağlı olarak da Alman sendikalarının işyeri ve işletme düzeyinde değil işkolu düzeyinde aktif olmalarının nedenleri daha iyi anlaşılır. Sistemin işleyişinde Almanlara özgü düzen ve disiplin anlayışı kadar, bu ülkede işçilerin yönetime katılma sisteminin İkinci Dünya Savaşından çok önce başlayan uzun ve devrimci bir süreç sonucunda doğup geliştiğini göz önünde bulundurmak gerekir. Bilindiği gibi sistem Nazi döneminde kesintiye uğratılmış ve İkinci Dünya Savaşından sonra önce kömür, demir ve çelik sektöründe Müttefiklerce yeniden uygulanmaya konarak gelişmesini sürdürmüştür.

⁵ Türkiye’de sendika ve toplu pazarlık - grev hukukuna ilişkin tartışmaların yaygınlaştığı 1970’li yıllarda, çoğunluğu Avrupa hukuk düzenine göre yetişmiş bazı akademisyenlerimiz arasında ABD hukuk ve uygulamasına karşı belli bir ilgi vardı. Özellikle toplu iş sözleşmesi yetki uyuşmazlıklarının çözümünde işyerinde işçilerin oyuna ya da iradesine başvurulması (referandum) uygulamasının birkaç durumda denenmesi bu artan ilginin nedenleri arasındaydı. Kısa bir süre önce kaybettiğimiz İ.Ü. Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Enstitüsü Başkanı Prof. Dr. Kenan Tunçomağ, o dönemde İ.Ü. İşletme Fakültesinde bir Fulbright hocaları olarak bulunan Amerikalı Konuk Profesör Robert E. Wilkinson’ın Amerikan çalışma hukuku konusunda bir konferans vererek öğrencilerimizi ve konuk dinleyicileri ABD kavramları konusunda aydınlatmasını rica etti ve konferansın Türkçeye çevrilmesi görevini bana havale etti. Bu amaçla ben önce R. Wilkinson’ı ‘dayanışma aidatı’, ‘toplular sözleşmesi yetkisi’, ‘işyeri-ışkolu’, ‘grev kırıcılığı’, vb. gibi kavramların Türk çalışma ilişkilerindeki anlamları konusunda yazılı ve sözlü olarak bilgilendirdim. Wilkinson’un üç gün süren sunumu doyurucu idi. Kullanılan yöntem doğal olarak yatay karşılaştırmaydı. Wilkinson’un yaklaşımı aynı zamanda dinleyicilere kavram ve yöntemlerin her hukuk sisteminde aynı sözcüklerle ve aynı içeriklerle var olmasının söz konusu olamayacağını, her ülkenin kendi sosyo-kültürel gereksinimlere göre benzer fonksiyonel ihtiyaçları farklı biçimlerle düzenleyebileceğinin kanıtı oldu. Konferansın İngilizce ve Türkçe versiyonları daha sonra İstanbul Üniversitesi tarafından neşredildi.

6. Karşılaştırmalı çalışmalarda söz konusu bütüncül ve makro yaklaşımı bireysel araştırmalarla gerçekleştirmek güçtür. Bu yöntemde gerçekten yarar sağlayabilmek için grup çalışmalarına gerek vardır. Avrupa Birliğinde yönergelerin hazırlanışı ülke uzmanlarınca ortak bir plan temelinde hazırlanan ulusal raporlarla başlamakta, daha sonra bu ulusal raporlara dayanılarak bir karşılaştırmalı rapor yazılmaktadır. Gerek ulusal raporlar gerek bu genel rapor uzman bir grubun üyelerince tartışılmaktadır. Sonuçta ulusal düzeydeki uzman raporlarının uzman grup üyelerince açıkça anlaşılması sağlanmakta, sonuçta ortaya çıkan genel raporun ülkeler arasındaki benzerlikleri, farkları ve olası eğilimleri gerçek bir şekilde yansıtması mümkün olmaktadır. Bu yöntem Uluslararası İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Derneği, Uluslararası Endüstri İlişkileri Derneği (ILERA) gibi kuruluşlarca oluşturulan çeşitli çalışma gruplarınca da benimsenmiştir. Bir uzmana başka ülkelerin sistemlerini araştırması için uzunca bir süre tanınsa bile, onun sistemleri tüm yönleriyle öğrenebilme olasılığı kuşkusuz yoktur. Bu nedenle ülke çalışmalarının öncelikle o ülkenin bir uzmanı tarafından hazırlanması sağlıklı yol olarak görülmektedir. Ne var ki, ülke raporlarının yazılması temel hareket noktası olmakla beraber bu faaliyet gerçek anlamda karşılaştırmalı araştırma sayılamaz. Bunu izleyen aşamada belirlenmiş yazarların seçilmiş belli konu boyutlarını ülke raporlarını inceleyerek hazırlaması yöntemini benimsemek gerekmektedir. Bilindiği gibi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşme ve Tavsiyelerinin hazırlanmasında da buna benzer bir karşılaştırmalı yöntem kullanılmaktadır.

C. Karşılaştırmalı Araştırmaların Kullanım Alanları ve Yararları

Karşılaştırmalı araştırmaların diğer alanlarda olduğu gibi endüstri ilişkilerinde ve çalışma hukukunda çeşitli yararları ve kullanım alanları vardır. Her şeyden önce bu yöntemin iyi bir öğretim aracı olduğu belirtilmelidir. Araştırmacı başka sistemleri incelerken kendi ülkesindeki benzer bir sorunun başka bir sistemde tamamen farklı biçimde çözümlendiğini görür; bu farklı biçim onu kendi sistemini bu kez değişik bir açıdan tekrar değerlendirmeye teşvik eder. Araştırmacı bu yolla kendi sisteminin zayıf yönleri kadar daha güçlü ve sağlıklı yönlerinin de olduğunu farkına varır. Bu yöntemle araştırmacı farklı endüstri ilişkilerini tahlil yeteneklerini geliştirebildiği gibi farklı doktrinlerde geliştirilmiş yorumları tanımakla entelektüel bir doyum elde eder. Ne var ki bir ülkedeki hukuksal sorunlar ve bunlara ilişkin davalar o kadar yoğundur ki hukuk uygulayıcılarının çoğunun başka sistemlerdeki düzenleme ve gelişmeleri izleyecek zamanları genellikle yoktur. Ulusal sistemlerin çoğu da hukuksal yönden belli bir olgunluğa ulaşmış olduklarından buna pek gerek de duyulmaz.

Yukarıda belirtildiği gibi, günümüzde ülke sistemlerinin oluşturulmasında yabancı bir ülke mevzuatının aynen ithali yoluna pek gidilmemektedir. Türkiye zaman içinde kendi koşullarına uygun düzenlemeler yaparak ya da belli konularda yabancı sistem düzenlemelerinden esinlenerek eklektik bir yaklaşımla kendi çalışma ilişkileri hukukunu gelişmiş bir düzeye getirmiştir. Cumhuriyetimizin ilk yıllarında bu çeşit bir topyekûn mevzuat ithali kuşkusuz zorunluydu. Son birkaç on yıldır ise Rusya Federasyonu ve Doğu Avrupa ülkelerinde de benzer bir yaklaşım söz konusu olmuştur. Yine de örneğin önemli bir savaş sonrasında ya da rejim değişikliğine bağlı olarak başka ülkelerin sistemlerini aynen benimseme yoluna istisnai olarak gidilebilir. Günümüzde karşılaştırmalı yöntem belli sorunların (yargı kararları, v.b.) yorumunda da kullanılmaktadır. Kuşkusuz ülkeler ulusal sınırları aşan ortak bir sorunla karşılaşıncı yabancı sistemler hakkında bilgi edinmek zorunda kalacaklardır. Uluslararası özel çalışma hukukunun uygulanmasında farklı hukuk sistemlerine ilişkin bilgiye gerek vardır. Avrupa Birliği içinde çalışanların farklı ülke hukuklarının yetki alanına giren sorunlarının çözümünde bu konu önem kazanmıştır. Bu gibi sorunlarla karşılaşan hukuk uygulamacıları yine de çözümü kaynağında öğrenmek yerine yabancı bir uzmanın hazırladığı bir rapordan yararlanırlar.

Karşılaştırmalı hukuk ve uygulama belki en fazla çokuluslu şirketler için gerekli ve yararlı bir hale gelmiştir. Farklı ülkelerde yatırımları ya da faaliyetleri olan bu kuruluşlar hem şirket merkezinin bulunduğu ülkenin, hem de ev sahibi ülkenin hukuk ve uygulamalarını bilmek ve izlemek durumundadırlar. Kuşkusuz çokuluslu bir şirketin yabancı ülkedeki şubesi öncelikle

bu ülkenin hukukunu uygulamak durumundadır. Şirketin yabancı bir ülkedeki yatırım kararında bu ülkenin çalışma yasalarının niteliği, esneklik ya da katılığı önemli bir rol oynar. Benzer biçimde uluslararası sendikalar da farklı ülkelerdeki gelişmeleri karşılaştırmaya ve izlemeye ilgi duyarlar. Özellikle çokuluslu şirketlerde çalışan işçilerin çıkarlarını savunmak açısından bu faaliyetin önemi açıktır. Bu uluslararası sendikalar farklı ülkelerde kendilerine üye sendikaların faaliyetlerini koordine etmek ve onlara gerekli tavsiyelerde bulunmak amacıyla bu sendikaların toplu pazarlık faaliyetlerini izlerler.

Farklı ulusal sistemlerdeki trendleri izlemek de karşılaştırmalı yöntemi kullanan araştırmacılar için ilginç bir faaliyet alanıdır. Araştırmacı bu yöntemle dünyada ve başka ülkelerde ortaya çıkan eğilimlerin ne ölçüde kendi ulusal sistemine yansıdığını, bu gelişmelerin gerisinde mi kaldığını yoksa farklı yönlerde gelişmeler mi olduğunu inceleyebilir; küreselleşmenin etkisiyle uygulamaların ulusal ve bölgesel sınırlarının ne ölçüde dışına taşıtığını tahlil edebilir.

Karşılaştırmalı yöntem ayrıca bir ülkede sosyal değişmelere yön vermek amacıyla kullanılabilir. Başka ülke hukuk ve uygulamalarının doğurduğu etkileri inceleyerek benzer düzenlemeler yapma girişimi bu bağlamda yine gündeme gelir. Yabancı bir sistemin ya da buna ait unsurların bir ülkeye transfer edilebilmesine ilişkin sorunlar burada tekrar göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin dönemsel (ödünc) çalışma birçok Avrupa ülkesinde ulusal yasalarla düzenlenmiştir; önceleri ilgili ülkeler bu konuda henüz bir ILO enstrümanı ya da AB direktifi olmadığı için, diğer memleketlerdeki yasaları ya da tüzükleri kendilerine örnek almışlardır. Bu konuya ilişkin örnekler çoğaltılabilir. Daha eski bir örnek Singapur'dur Avusturalya zorunlu tahkim kurumunu Singapur kendine örnek almış, sonuçta geniş yetkilerle donatılmış Singapur Endüstriyel Mahkemesi doğmuştur (Kleinsorge, 1964: 55-60).

Gelişmekte olan ülkeler bu yöntemden genellikle bir çağdaşlaşma aracı olarak yararlanmaktadır. Ancak bu yöntemin olumlu ya da olumsuz boyutları vardır. Olumlu yön ithal sürecinin kolaylığıdır; olumsuz boyut ise ithal eden ülkenin alınan sistemle kendi sosyo-kültürel ortamı arasında ortaya çıkabilecek çelişkilerdir.

D. Uluslararası Çalışma Normlarının Saptanmasında Karşılaştırmalı Yöntem

Karşılaştırmalı yöntem kuşkusuz uluslararası çalışma standartlarının benimsenmesi sürecinde en yoğun uygulanma alanını bulur. Burada Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen ILO sözleşmeleri ve tavsiyeler ile Avrupa Konseyine üye ülkelerde sosyal standartların harmonizasyonu aracı olarak Birleşmiş Milletler Araçları, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı başta gelir. ILO sözleşmelerinin hazırlanmasında ilk aşamada üye ülkelerin ulusal mevzuatı hakkında bilgi toplanır, böylece örgütün kabul edeceği mevzuat ile ulusal deneyimler arasında ilişki kurulmaya çalışılır. Ülke mevzuatlarına ilişkin genel anket tamamlandıktan sonra yönetim kurulu konunun konferans gündemine alınıp alınmaması hususunda bir karar alır. Konu gündeme alındığı takdirde, ikinci ve daha bir ayrıntılı karşılaştırmalı çalışma yapılır. Bundan sonra ILO değişik ülkelerdeki hukuk ve uygulamayı ve diğer yararlı bilgileri içeren bir ilk rapor hazırlar. ILO hükümetlere bu raporla birlikte bir soru formu gönderir ve onlardan cevaplarının gerekçelerini belirtmesini ister. ILO hükümetlerden gelen cevaplara dayanarak bir rapor daha hazırlar ve bu raporda ILO Konferansının değerlendirmesine esas olacak başlıca soruları belirler. Konferans ilgili konudaki ilk tartışmalarını bu raporu esas alarak yapar. Bu ilk tartışma aşamasında ilgili konuda uluslararası bir araca ilişkin belirli "sonuçlar" ortaya konur. ILO bunu takiben ikinci bir dizi danışmalar yapar ve bir ya da daha çok sözleşme ya da tavsiye için taslaklarını hazırlar ve hükümetlerden bu taslaklar hakkında görüşlerini bildirmelerini ister. Bu görüşler sonucunda ILO taslaklara son şeklini verir ve tekrar konferansın gündemine alır. Konferans ise nihai metni oylayarak kabul eder. Benzer yöntem uluslararası asgari standardın üye ülkelerdeki uygulanmasının denetlenmesinde de kullanılır. Burada uluslararası sözleşmeyi onaylayan ülkelerdeki mevzuat ve uygulama ile uluslararası standart mukayese edilir. Ulusal mevzuatlardaki ihlal iddiaları uzmanlar komitesince bir rapor halinde hazırlanır ve Konferans Komitesinin incelemesine

sunulur. Konferans (Aplikasyon) Komitesi seçilmiş belli ülkelerdeki durumu tartışır ve gerekirse iyileştirme önerilerini içeren belirli sonuçları vurgular. Bazı durumlarda sözleşmeyi onaylamamış ülkelerdeki durum da tartışma konusu yapılabilir. Bazen hatta uluslararası standardın o konuda bilinen ulusal mevzuatlarla mukayesesi yapılabilir. Ancak hükümetlerin eleştirilere karşı savunmalarında bir müzakere taktiği olarak başka ülkelerdeki ihlallere değinmekten kaçındıkları dikkat çeker.

Karşılaştırmalı yöntem sosyal normların Avrupa düzeyinde kabulünde de geçerlidir. Avrupa Konseyi'nce 1961 de kabul edilen ve 1988 de tadil edilen Avrupa Sosyal Şartı uygulamasının denetimi Bağımsız Uzmanlar Komitesince yapılır; bu komite hükümetlerin göndermeleri gereken iki yıllık planları inceler. Burada 1950 tarihli Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlükleri Sözleşmesinin belirli maddelerinin denetlenmesi de önemli bir konudur.

Yukarda belirtildiği gibi mukayaseli yöntem Avrupa Birliği'nin Topluluk düzeyinde sistemlerin uyumlaştırılması sürecinde de kullanılır. Burada da Komisyon'un yetkili organı üye ülkelerdeki uzmanların uyumlaştırılması düşünülen konuda kendi sistemlerindeki durum hakkında raporlar hazırlamalarını ister. Ülke raporları ortaya çıktıktan sonra bu uzmanlardan birisi söz konusu raporları özetleyip uyum konusunda olası eğilimleri değerlendirmekle görevlendirilir. Daha sonra bu genel raportör ve ilgili AB yetkilileri bir soru formu hazırlarlar ve bunu cevaplandırmaları için ülke raportörlerine gönderirler. Ülke raportörlerinin hazırladığı raporlar ve genel raportörün taslak raporu tüm uzmanlarla tartışılarak olası sorunların belirlenmesine çalışılır. Sonuçta hazırlanan nihai ve birleştirici rapor Komisyon'un yetkili organı tarafından AB düzeyinde işçi ve işvereni temsil eden ETUC ve Business Europe kuruluşlarına iletilir. Bu örgütler raporu üye ülkelerde kendilerine üye olan kuruluşlara gönderir ve gelen cevaplara göre her biri ayrı bir ortak rapor hazırlayıp Komisyon'a iletir. Komisyon'un yetkili organı da üye ülkelerin belirlediği uzmanlardan oluşan bir Çalışma Grubu tayin eder. Çalışma Grubunun yapacağı görüşmeler sonucunda hazırlayacağı ve uyum yönünde alınacak önlem ve tavsiyeleri içeren taslak rapor Komisyon'ca bir yönerge ya da yönetmelik taslağına dönüştürülür, Roma Antlaşması'nın ilgili maddelerine göre tartışılır, kabul edildikten sonra Topluluğun ana yasama organı olan Konsey'e sunulur; bu metin Konsey'de görüşülerek son aşamada bir yönerge ya da yönetmelik olarak kabul edilir. Bu sürece doğal olarak Avrupa Parlamentosu ve Ekonomik ve Sosyal Komite de katılırlar (Blainpain, 2004).

III. Karşılaştırmalı Araştırmalardan Hareketle Teori Geliştirme

Karşılaştırmalı araştırmaların önemli bir çıktısı ise bunlardan yararlanılarak ve endüstri ilişkilerinde dikkati çeken orta ve uzun dönemli trendlerden hareket ederek teori geliştirme sürecidir. Bu kategoride yararlanılacak kaynak doğal olarak dikey karşılaştırma yöntemi ile elde edilen sonuçlardır. Burada hem bireysel olay ve trendlere dayanılarak mevcut genel teoriye katkı sağlama anlamında 'tüme varım' (endüktif) yöntemi, hem de genel bir teorik çerçeveden hareketle bireysel düzeyde çıkarımlara ulaşma ya da yeni hipotezler geliştirme anlamında 'tümenden varım' (dedüktif) yöntemi söz konusu olacaktır. Her iki yaklaşım da teoriye katkı yapacaktır. Birinci yaklaşımın alanımızdaki en belirgin ve ünlü örneği Kerr ve arkadaşlarının 1960'da geliştirip Industrialism and Industrial Man isimli eserlerinde tanıttıkları teorik çerçevedir. Bu akademisyenlerin görüşüne göre endüstri ilişkilerini ve işçi sendikacılığını sadece kapitalist sanayileşmenin bir çıktısı ya da onun bağımlı değişkeni olarak incelemek geleneği doğru değildir. Gerçek olan çok değişik biçimlerde tezahür eden sanayileşme olgusudur. Adı geçen yazarlar ekonomik gelişmenin Marksist determinist boyutta her ülkede benzer sonuçlar doğurması gerçeğini 'sanayileşmenin mantığı' başlığı altında incelemişlerdir. Fakat sanayileşme yalnızca kapitalist bir ortamda gerçekleşmemekte, sanayileşme sürecini başlatan önder grupların (elitlerin) tercih, ideoloji ve stratejilerine göre ülkeden ülkeye farklı endüstri ilişkileri sonuçları doğurmaktadır. Bu sanayileştirici elit kategorileri saf şekliyle 'orta sınıf' (burjuva) elitleri, 'hanedan' elitleri, 'ulusalcı' elitler (liderler), koloni yöneticileri ve devrimci aydınlar olmak üzere beş gruptan oluşur; zaman içinde nitelikleri değişebilir ve belli

bir dönemde bileşik-karma özellikler taşıyabilir. Yazarlar Türk sanayileşmesine yön veren elitlerin -en azından 1950'lere kadar- kısmen beş yıllık ilk plan döneminin ulusalcı özelliklerinden dolayı, kısmen de Sovyetler Birliği'nin planlı ekonomi stratejisinin etkisiyle 'ulusalcı ve devrimci elitler' kategorilerinden oluşan bir karışım olduğunu belirtmişlerdir. Ancak endüstri ilişkilerinin görünümü aynı elit kategorisinde sanayileşen iki ülke arasında bile bazı farklılıklar gösterebilmektedir. Bu nedenle toplumun içinde bulunduğu tarihi evre ve sosyo-ekonomik ve kültürel koşullar da son tahlilde belirleyici olabilmektedir. Bir sistem başarısına göre izleyen zaman dilimlerinde farklı bir sisteme dönüşebilmektedir. Ancak Kerr ve arkadaşları uzun devrede tüm endüstri ilişkileri sistemlerinin sonunda sanayileşmiş Batı ülkelerindeki sisteme benzeyeceğini ileri sürmüşlerdir. Uzun dönemde sefaletin artması değil azalması söz konusu olacak, beden işçileri sayı ve oran olarak azalacak ve işçi protestosu (grev) eğilimi zayıflayarak Marks'ın öngörüsün aksine, proleter ihtilali gerçekleşmeyecek, dahası farklı ülkelerde oluşan endüstri ilişkileri birbirine benzer özellikler taşıyacaktır ('benzeşme' ya da 'yakınlaşma' teorisi).

Kerr ve arkadaşlarının 'benzeşme' teorisinin genel bir değerlendirilmesi değerli meslektaşımız Mustafa Delican tarafından yapılmıştır (Delican, 2017: 2-30). Sanayileşme ve ekonomik gelişme ile sistemin aktörleri arasındaki karşılıklı etkileşimler dolayısıyla sistemin çıktıları değişime uğrayacak ve her gelişme seviyesinde endüstri ilişkilerinde bir denge ortaya çıkacaktır. Değişimle birlikte bir yandan sanayileşmenin mantığı gereği ulusal endüstri ilişkileri sistemleri birbirlerine yaklaşıırken diğer yandan elitlerin stratejileri ve ulusal sosyo-kültürel özellikler endüstri ilişkilerini birbirinden uzaklaştıracı etkiler yapacaktır. Ancak zaman içinde sanayileşmenin mantığı ve evrensel özellikleri baskın çıkacak ve sonuçta ülke sistemleri sanayileşmiş Batı ülkelerinin endüstri ilişkileri sistemlerine doğru dönüşüme uğrayacaktır. Kerr ve arkadaşlarının bu tezi birçok yazar tarafından zaman içinde çeşitli yönlerden tahlil ve tenkit edilmiştir. Herşeyden önce Kerr ve arkadaşları gelişen ülkelerdeki sanayileşmenin ilk aşamaları üzerinde durmuşlardır. Sanayileşmenin ileri safhalarında ortaya çıkabilecek olası değişimler üzerinde ise pek durulmamıştır. Örneğin Avrupa Birliği'nin etkisi dikkate alındığında benzeşim etkisi artabilecektir. Anglo-Sakson ve Kıta Avrupası ülkelerinin endüstri ilişkileri sistemleri arasında AB süreci ile önemli oranda yakınlaşmalar meydana gelmektedir. Özellikle AB'de çalışma konseylerinin benimsenmesi ile ilgili gelişmeler sonucunda önemli bir yakınlaşmanın meydana geldiği yadsınmaz (Dereli, 2015: 426 vd; Dereli, Soykut ve Şen, 2018)⁶. Ne var ki konu makro ve genel açıdan değerlendirildiğinde Kerr ve arkadaşlarının öne sürdüğü elitlerin ve sosyo-kültürel özelliklerin endüstri ilişkileri üzerinde biçimlendirici etkisi görülmekle birlikte, sistemlerin Batılı ülkelerin endüstri ilişkilerine benzeyeceği tezi henüz tam anlamıyla gerçekleşmemiştir; yakınlaşmanın varlığına rağmen hem sanayileşmiş hem de sanayileşmekte olan ülkelerde endüstri ilişkileri sistemleri arasındaki farklılıkların devam ettiği gözlemlenmektedir. Öte yandan AB gibi bölgesel bütünleşmeler yanı sıra Kerr ve arkadaşları tarafından dikkate alınmamış olan 'küreselleşme' olgusu da aynı bağlamda yeni tartışmalara yol açmıştır. İlginç olan nokta günümüzün küreselleşme kavramı aynı başlık altında olmasa da Marks'ın öngörülerinde arasında kapitalizmin varacağı son aşama anlamında önemli bir yer tutuyordu. Kâr hadlerinde ve kapitalin marjinal etkinliğinde uzun dönemli düşüş eğilimi sonucunda kapitalin ve emeğin az gelişmiş yörelere ihraç edileceği ve sonuçta uluslararası düzeyde piyasaların ve genel bir yoksulluğun oluşacağı görüşü, aslında günümüzde ortaya çıkan küreselleşme olgusunun kaçınılmazlığına işaret etmekteydi.

Küreselleşme ve etkileri konusunda yapılan tartışmalar 'benzeşim' (yakınlaşma) teorisine katkı yapacaktır. Özetlemek gerekirse, 'sistem teorisi' ve endüstri ilişkileri alanında geliştirilen teoriler, örneğin 'benzeşim' (yakınlaşma) teorisi ve onlardan hareketle elde edinilen bilgiler

⁶ Örneğin, endüstri ilişkileri sistemimizde çalışma konseyleri konusunda önemli fonksiyonel ihtiyaçların varlığına rağmen, Türkiye, çalışma konseyleri konusunda Avrupa'daki gelişmelerin dışında kalmıştır.

güncelliklerini bugün de korumaktadır. Örneğin Greg J. Bamber ve arkadaşları yaptıkları bir sınıflandırmada küreselleşmenin etkilerini araştıran çalışmaları üç grupta incelemişlerdir: ‘basit küreselleşme yaklaşımı’, ‘kurumsal yaklaşım’ ve ‘bütünleştirilmiş yaklaşım’. Mustafa Delican adı geçen çalışmada henüz tatmin edici verilerle desteklenmemiş olan ‘bütünleştirici yaklaşıma’ ayrıntılı bir şekilde yer vermemiş, ama ‘basit küreselleşme yaklaşımı’ ile ‘kurumsal yaklaşım’ hakkında değerlendirmeler yapmıştır (Delican, 2017: 23-28). (16)

Endüstri ilişkilerinde son birkaç on yıllar boyunca yapılan araştırmalar daha çok sendikacılıkta gözlemlenen genel zayıflama ve durgunluk trendleri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Sonuçta bu alanda da bazı yeni hipotezlerin ve teorik yaklaşımların geliştirilmekte olması alanımızı tekrar canlı bir konu haline getirmiştir. Endüstri ilişkileri ve iş hukukunun bu boyutlarının da ayrıntılı karşılaştırmalı endüstri ilişkileri araştırmalarını teşvik etme olasılığı, Blanpain’ın, Windmuller’in, Adams’in ve Kerr, Dunlop, Harbison ve Myers’in ve diğer akademisyen ve araştırmacıların geçmişteki katkılarını daima hatırlamamız için yeterli bir sebeptir.

Sonuç

Yukardaki paragraflarda açıklanmaya çalışıldığı gibi karşılaştırmalı araştırma yönteminin diğer birçok alanda olduğu gibi bizim disiplinimizde de çeşitli kullanım alanları ve yararları vardır. İletişim ve bilgi teknolojilerinin hızla yayıldığı, emeğin serbest dolaşımının arttığı, uluslararası işbirliğinin ve çokuluslu şirketlerin yatırımlarının genişlediği küreselleşen dünyamızda karşılaştırmalı çalışmalara duyulan gereksinim artmaktadır. Ancak yine yukarıda belirtildiği gibi, karşılaştırmalı yöntemi kullanırken dil ve kavramsal terminolojiden kaynaklanan tuzaklara, ilk bakışta ilginç gözüke de yabancı kurum ve kuralların ulusal ortama uygulanabilirliği vb. sorunlara karşı ihtiyatlı olmak gerekir. Ayrıca, ulusal kültüre uygun uyarlamalar yapılsa bile düzenlemelerin yasalaşması son tahlilde ulusal kültür içindeki güç ilişkilerine ve taraflar arasındaki sosyal diyaloga bağlı olacaktır.

Karşılaştırmalı araştırmalar bizlere yararlanacağımız zengin bir alan sunmaktadır. Bu yolla ideolojik saplantılardan ve kendi sistemimizin en iyi modeli oluşturduğu ön yargısından kurtulmamız mümkün olur. Burada özellikle dikey karşılaştırmaların çoğu hallerde bireysel çalışmalardan çok grup çalışmaları şeklinde gerçekleştirilebileceği, bilimsel gezilerin, uluslararası kongrelere katılmanın, vb. bu doğrultuda yeni olanaklara açılım sağlayabileceği vurgulanmalıdır. Son olarak da, en azından Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri ve Çalışma Hukuku’na üniversitelerimizin ilgili bölümlerinin lisans ve özellikle lisansüstü programlarında daha fazla yer vermenin yararlı ve uygun olacağını söyleyebiliriz.

Kaynakça

- Biagi, M. ve Tiraboschi, M. (2010). Forms of Employee Representational Participation, R.Blainpain, 2010. *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economics*. Ch.1, The Hague: Kluwer Law International, 523-577.
- Blanpain, R. (2004). *European Labour Law*. The Hague, Kluwer Law International.
- Blanpain, R. (2008). (Ed.) *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*. The Hague: Kluwer Law International, 2008 (loose-leaf, sürekli yenilenmekte).
- Blanpain, R. (2009). What Can I do for You?. *Memoirs of Roger Blanpain*. Vanden Broen Publishers.
- Blanpain, R. (2010). *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economics*. Ch.1, The Hague: Kluwer Law International, 2010.
- Dereli, T. (1968). *The Development of Turkish Trade Unionism: The Effects of Legislation and Culture*. İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi, 1968.
- Dereli, T. (2001). Endüstri İlişkileri; Çalışma Hukuku ve Kültür. *Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan*. Cilt 1, İstanbul: Beta, 14-27.

- Dereli, T. (2009). Endüstri İlişkileri ve Çalışma Hukuku Alanında Karşılaştırmalı Araştırmalar ve Yöntem. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 56 Kitap, 2-20.
- Dereli, T. (2015). Labour Law and Industrial Relations in Turkey, International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Ed. R. Blanpain, Wolters Kluwer, 426-42.
- Dereli, T.; Soykut, P. ve Şen, A. (2018). *A Shop-Floor Social Dialogue Modeling for Turkey with reference to International Norms*. Işık Üniversitesi BAP Projesi.
- Dereli, T. (2018). *Geçmişin Ayak İzleri*. Ankara: Türk Metal Sendikası.
- Delican, M. (2017) Uluslararasılaşma ve Küreselleşme Bağlamında Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri: Gelişmeler ve Teorik Yaklaşımlar. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 72. Kitap, 2-30.
- Güzel, A. ve Artan, E. (2007). Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçütleri. *Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Sayı 16, 1219-1305.
- Kerr, C. et al (1960). *Industrialism and Industrial Man*. Cambridge: Harvard University Press.
- Kleinsorge, P. L. (1964). Singapore's Industrial Arbitration Court: Collective Bargaining with Compulsory Arbitration. *Industrial and Labour Relations Review*, 17(4), 55-60.
- Ross, A. ve Hartman, P. (1960). *Changing Patterns of Industrial Conflict*. New York.
- Wilkinson, R.E. (1979). America's Labor Relations System: The Law and Practice. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 42, 4-58.
- Wilkinson, R.E. (1991). Amerikan Çalışma İlişkileri Sistemi: Hukuk ve Uygulama, (Çeviren: Toker Dereli). *İ.Ü. İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları*, 37. Kitap, 85-125.
- Windmuller, J. P. (1963). Model Industrial Relations Systems. *Industrial Relations Research Association Proceedings*, Dec. 1963.