

## ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE ÇALIŞMA HUKUKU ALANINDA KARŞILAŞTIRMALI ARAŞTIRMALAR VE YÖNTEM\*

Prof. Dr. Toker DERELİ\*\*

*Hocam Profesör John P. Windmuller'in Anısına*

### ÖZET

Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri ve çalışma hukuku alanının Bölümlerimizde en azından seçimlik bir ders olarak okutulmasında çeşitli yararlar vardır. Bu dersin içeriğini değişik ulusların iş hukuku ve endüstri ilişkileri uygulamaları hakkında ayrıntılı bilgilerden hareketle sistemler arasındaki benzerlik ve farklılıkları tahlil etmek, kendi sistemimizi bu bilgilerin ışığında değerlendirmek ve ulusal sınırları aşan trendlere ve global gelişmelere ilişkin sonuçlara ulaşmak olarak tanımlayabiliriz. Konunun önemi küreselleşme ve AB gibi bölgesel entegrasyonlara bağlı olarak daha da artmıştır. Ancak karşılaştırmak yaklaşımlarda ilginç ve önemsenmesi gereken tartışma noktaları vardır.

Karşılaştırmalı araştırmalar sayesinde kendi ulusal sistemimizin zayıf ve güçlü yönlerini daha iyi değerlendirebiliriz. Belli ülke uygulamaları kendi sistemimizde yapacağımız yasal düzenlemelerde bize yararlı ipuçları sağlayabilir. Bu karşılaştırmalar sonucunda belirli modellere ait hipotezleri test etmek ve bazı genellemelere ulaşmak suretiyle endüstri ilişkileri alanında "teori" geliştirmemiz mümkün olabilir. Modeller ve teori gelecekteki olası gelişmeler hakkında önemli ipuçları sağlayabilir. Araştırma bulguları ulusal ve çok uluslu işletmeler, uluslararası sendikalar ve yasa koruyucular için yararlanabilecekleri bir kaynak oluşturabilir. Ancak sadece kural ve kurumların mukayesesi etkinlik ve yararlılık açısından sorunlar doğurabilir. Daha doğru olan bu

kurumların işlevlerini mukayese etmektir. Ortak bir plana dayanan ülke çalışmaları (yatay yöntem) yapmak belki gereklidir, ancak yeterli değildir. Daha yararlı olan yatay yaklaşımın veri ve bilgilerden hareketle belirli boyutların, örneğin (istihdam güvencesi, yönetime katılma, uyuşmazlık çözüm yöntemleri, vb. gibi boyutların) derinlemesine incelenmesine yönelik (dikey yöntem) karşılaştırmalar yapmaktır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği standart geliştirirken bu ikinci yöntemi kullanmaktadır. Karşılaştırmalı yaklaşımdan yasama faaliyetinde yararlanma amacı izlenirken dikkat edilmesi gerekli önemli nokta yabancı düzenleme ya da uygulamanın ulusal kültüre "transfer edilebilirliği" sorunudur. Yabancı bir yasa ya da kuralın benimsenmesinde başarı, her şeyden önce bunun kabul eden ülkenin ulusal kültür ve koşullarıyla asgari bir uyuma sahip olmasına bağlıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Karşılaştırmalı Araştırmada Yöntemler, Dikey ve Yatak Karşılaştırma, UÇÖ Normları, AB Normları, Endüstri İlişkileri Sistemi.

### ABSTRACT

#### COMPARATIVE RESEARCH IN INDUSTRIAL RELATIONS AND LABOUR LAW

"Comparative industrial relations and labour law" can be defined as the study of different nations' labour relations law and practice, with a view to ascertain the similarities and differences between systems, to have a better insight into our own system as well as to forecast global trends and developments. Use of the comparative method has gained increased significance and even wider application with the rise of globalization, economic integrations, and multinational enterprises.

The comparative method enables us to see the weak and strong points of our own national system; it also provides us with useful clues in the efforts to ameliorate our own legislation and practices. Besides, through comparativism it becomes possible to formulate and test hypotheses derived from different models, and thus to contribute to new theory-building. It should be noted, however, that the comparative method requires more than a simple juxtaposition of different countries'

\* Bu inceleme, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin Mayıs 2008'de Pamukkale Üniversitesinde yapılan X. Ortak Toplantısı'nda bildiri olarak sunulmuştur.

\*\* Işık Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü.

rules and institutions. Here our efforts should focus on comparing the “functions” rather than merely on translating the legal rules and institutions. In this endeavor the analysis of individual country cases according to a common outline, (the horizontal approach), is useful and sometimes necessary, but compared to this “horizontal comparison,” the “vertical approach” which aims to study a certain subject across different nations, a method also used by the ILO and EU in their standard-setting activities, seems to be more productive, albeit perhaps more difficult. A crucial issue in the emulation process is, of course, the transplantability of foreign items into the cultural milieu of another system. Considering the many uses of comparativism, however, offering comparative courses in the curriculums of our departments is likely to bring about engender various advantages.

**Key Words:** Methods in Comparative Research; Vertical and Horizontal Comparison; ILO Norms; EU Norms; the Industrial Relations System.

## GİRİŞ

“Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri ve Çalışma Hukuku”nu, kısaca, başka ülkelerin çalışma ilişkilerinin genellikle kendi sistemimizle belirli amaçlarla mukayeseli 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 global gelişmelere ilişkin genel sonuçlara ulaşmaktır. Bu araştırmalar da diğer disiplinler de olduğu gibi bilimsel bir yöntemle 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 yapılmak suretiyle “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 durumda da konunun dikkate alınması gerekli boyutları vardır. Kendi ülkemize ilişkin düzenlemelerde başka sistemlerin kurum ve kurallarından yararlanmanın herşeyden önce sosyo-kültürel boyutları vardır<sup>1</sup>. 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’nun) sözleşmelerinde genellikle yer verilen “...ve ulusal koşullara uygun düzenlemeler yapılır” ifadesi aslında bu gerçeği yansıtmaktadır.

### I. Karşılaştırmalı Araştırmalarda Yöntem Sorunu

Yöntem konusunda cevaplanması gereken başlıca soru nelerin nasıl karşılaştırılacağıdır. Burada ana ilke kurumların kendilerinden ziyade işlevlerinin karşılaştırılması olmalıdır. Bu konuda çeşitli örnekler 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 herşeyden 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 konusudur. Bu nedenle uygulamaların hepsini kapsamak üzere ‘yönetime katılma’ değil ‘çalışanların işletme yönetimi üzerindeki etkisi’ başlığını kullanmak belki daha doğru olur. Başka bir deyişle kullanılan

<sup>1</sup> Bu konuda bakınız: T. Dereli, “Endüstri İlişkileri; Çalışma Hukuku ve Kültür”, *Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan*, Cilt: 1, İstanbul: Beta Yay., 2001, ss. 14–27. Ayrıca bakınız: T. Dereli, *The Development of Turkish Trade Unionism: The Effects of Legislation and Culture*, İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi Yay., 1968.

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 ise 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 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 şikayet ve uyuşmazlıkların nasıl çözüldüğünü öğrenmek de ilginç olabilir<sup>2</sup>.

## II. Yatay ve Dikey Karşılaştırma Yöntemleri

Karşılaştırmalı çalışmalarda bir yaklaşım ülke sistemlerinin her birini ortak bir içerik planına göre ayrı ayrı incelemek olabilir "Yatay yaklaşım" diyebileceğimiz bu yöntem, seçilmiş belirli konuları var oldukları ülkelerden örnekler vererek incelemeye dayalı "dikey yaklaşım"a göre daha kolay olmakla ve bazı yararlar sağlamakla birlikte

<sup>2</sup> R. Blanpain, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economics*, Ch. 1, The Hague: Kluwer Law International Publ., 1998, s. 13.

birtakım sakınca ve sınırlamaları da beraberinde getirir. 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 "dikey" yaklaşımı uygularken dahi daha önce yapılmış ülke incelemeleri temel bir işlev göreceklerdir. Nitekim dikey yöntemi uygulayan araştırmacılar da önce ülke çalışmalarından hareketle belli konuyu söz konusu olan sistemlerde ayrı ayrı belirleyip karşılaştırmalı çalışmalarını gerçekleştireceklerdir. Editörlüğünü R. Blanpain'in 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 Internatioanal Encyclopadeia for Labour Law and Industrial Relations isimli serideki monografilerden yararlanılarak hazırlanmıştır<sup>3</sup>. 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

<sup>3</sup> R. Blanpain (ed.), *International Encyclopadeia for Labour Law and Industrial Relations*, The Hague: Kluwer Law International Publ., 2008 (loose-leaf, sürekli yenilenmekte).

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 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<sup>4</sup>. Bu yolla bir

<sup>4</sup> Buradaki “model” yaklaşımının, John P. Windmuller’in geliştirdiği ve soğuk savaş döneminde geçerli olan “model” kavramından farklı olduğu belirtilmelidir. Bakınız: J. P. Windmuller,

modelin bir ya da birkaç ülkede nasıl işlediğini ve benzer sorunların değişik sistemlerde farklı yöntemlerle 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, ömür-boyu istihdam sistemi;
- Devletin müdahalesi ile işverenin işçiyi işten çıkarabilmesi için yetkili makamın (örneğin devlet istihdam kurumu müdürünün) izninin alınması koşulu;
- İşverenin bir bildirim öneline uyması koşulu;
- İşçi çıkarmalarda çeşitli kriterlerin 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<sup>5</sup>.

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 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 kriteri 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 gibi ) 1981 tarihli ve 158 sayılı ILO sözleşmesini

“Model Industrial Relations Systems”, *Industrial Relations Research Association Proceedings*, Dec. 1963.

<sup>5</sup> R. Blanpain, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economics*, op. cit, s. 14.

model almışlardır. İş güvencesine buna 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 (toplu pazarlık, iş yeri konseyleri, yönetim-denetim kurullarına katılım, iş sağlığı ve güvenliği kurullarına katılım ya da iş yeri 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. Belirtilmelidir ki genellikle dikey mukayesede ve özellikle teori geliştirmede yine de farklı sistemlere ait yatay yöntemle geliştirilen ülke çalışmalarının yapılmış olması gerekir. Burada yabancı ülke sistemlerinin ayrı ayrı deskriptif analiziyle yetinilemez; teori geliştirmek için bu endüstri ilişkileri sistemlerini şekillendiren ve etkileyen faktörlerin rolü ve sistemlerin işleyişi üzerinde yoğunlaşmak gerekir. 1960'ların başlarında A.B.D.'de İktisadi Gelişimde 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<sup>6</sup>. 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. Teori geliştirmede kuşkusuz Cenevre'deki International Institute for Labour Studies'in gerçekleştirdiği projelerin önemli rolü gözardı 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 değişmelere, endüstri ilişkilerinin geleceğine ve 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 Rlations ve ülkelere ait yasaların İngilizce metinleri bu boşluğu geniş ölçüde doldurmuştur; ancak burada dahi değişiklikler zamanında yapılamamaktadır. Bazı ülkelere ait monografiler eski tarihlere aittir, bazı ülkelerin yazarları ise metinlerini hala göndermemişlerdir.

<sup>6</sup> C. Kerr, et al, *Industrialism and Industrial Man*, Cambridge: Harvard University Press, 1960.

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 şeklinde uygulanırsa bu güçlük hafifler<sup>7</sup>; 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 de -özellikle yasa değişikliği çalışmalarında- kuşkusuz önemli yararı vardır. Ne var ki düzenleme yapılmak istenen bir konuda, bazen önemsiz görünen bir ülkenin bulunduğu çözümler bile Türk sistemi için 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 olasıdır. Örneğin Anglo-Amerikan sistemlere özgü olan "pazarlık ünitesi" kavramı Türkiye'deki "işyeri" ve "işletme" kavramlarından çok farklıdır. Pazarlık ünitesi birkaç kriter 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

<sup>7</sup> Bu kategoride yeni bir inceleme için, örneğin bakınız: A. Güzel ve E. Artan, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçütleri", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı: 16, 2007, ss. 1219-1305.

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 işçilere (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-Amerikan sistemine özgü niteliklerinden doğar. Türkiye'de yetki işlemi işçi sendikasının çoğunluk kriterlerini sağladığı savıyla idari makama yetkisinin tespiti talebiyle başvurusu ile başladığı halde, A.B.D. de süreç yeterli bir işçi miktarının bir sendika tarafından temsil edilmek istediklerini belirten bir dilekçe ya da yetkilendirme kartlarıyla ilgili kurula başvurusu ile başlar. Türk sisteminde üyeliği ve sendikal faaliyet özgürlüğünü korumaya yönelik 2821 sayılı yasanın 31. 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.

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 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 iş kolu 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 Alman'lara 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. 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, 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 gibi kuruluşlarca oluşturulan çeşitli çalışma gruplarınınca da benimsenmiştir. Bir uzmana başka ülkelerin sistemlerini araştırması için uzunca bir süre de tanınsa, 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 benzer bir karşılaştırmalı yöntem kullanılmaktadır.

### III. Karşılaştırmalı Araştırmaların Kullanım Alanları ve Yararları

Karşılaştırmalı araştırmaların diğer alanlarda olduğu gibi endüstri ilişkilerinde ve çalışma hukukunda çeşitli yararları ve kullanım alanları vardır. Herşeyden 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 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 daha çok belli sorunların (yargı kararları, v.b.) yorumunda kullanılmaktadır. Kuşkusuz ülkeler ulusal sınırları aşan ortak bir sorunla karşılaşınca 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 çok uluslu 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 çok uluslu 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 çok uluslu 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 sınırların ne ölçüde dışına taşındığını tahlil edebilir.

Karşılaştırmalı yöntem ayrıca bir ülkede sosyal değişimlere 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 (ödünç) çalışma birçok Avrupa ülkesinde ulusal yasalarla düzenlenmiştir; ilgili ülkeler bu konuda bir AB direktifi henüz yeni çıkarılmış olduğu için

genellikle diğer memleketlerdeki yasaları ya da tüzükleri kendilerine örnek almışlardır. Bu konuya ilişkin örnekler çoğaltılabilir. Daha eski bir örnek Singapur'dur Avustralya zorunlu tahkim kurumunu Singapur kendine örnek almış, sonuçta geniş yetkilerle donatılmış Singapur Endüstriyel Mahkemesi doğmuştur<sup>8</sup>.

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.

#### IV. 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

<sup>8</sup> Paul L. Kleinsorge, "Singapore's Industrial Arbitration Court: Collective Bargaining with Compulsory Arbitration", *Industrial and Labour Relations Review*, Vol.: 17, No: 4, July 1964, ss. 55-60.



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 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.

Mukayeseli 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 işveren kuruluşları olan ETUC ve UNICE'ye 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<sup>9</sup>.

## SONUÇ

Yukarıdaki 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 çok-uluslu 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 gözükse 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.

<sup>9</sup> Bu süreçler hakkında daha ayrıntılı açıklamalar için, bakınız: R. Blanpain, *European Labour Law*, The Hague: Kluwer Law International Publ., 2004.

Karşılaştırmalı araştırmalar bizlere yararlanacağımız zengin bir alan sunmaktadır. Bu yolla ideolojik saplantılardan ve kendi sistemimizin en iyi modeli oluşturduğu gibi ön yargılardan 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 bölümlerimizin lisans ve özellikle lisans-üstü programlarında ders olarak yer vermenin yararlı ve uygun olacağını söyleyebiliriz.

## KAYNAKLAR

- A. Güzel ve E. Artan, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçütleri", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı: 16, 2007, ss. 1219-1305.
- A. Ross ve P. Hartman, *Changing Patterns of Industrial Conflict*, New York, 1960.
- C. Kerr, et al, *Industrialism and Industrial Man*, Cambridge: Harvard University Press, 1960.
- J. P. Windmuller, "Model Industrial Relations Systems", *Industrial Relations Research Association Proceedings*, Dec. 1963.
- P. L. Kleinsorge, "Singapore's Industrial Arbitration Court: Collective Bargaining with Compulsory Arbitration", *Industrial and Labour Relations Review*, Vol.: 17, No: 4, July 1964, ss. 55-60.
- R. Blanpain (ed.), *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, The Hague: Kluwer Law International Publ., 2008 (loose-leaf, sürekli yenilenmekte).
- R. Blanpain, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economics*, Ch. 1, The Hague: Kluwer Law International Publ., 1998.
- R. Blanpain, *European Labour Law*, The Hague: Kluwer Law International Publ., 2004.
- T. Dereli, "Endüstri İlişkileri; Çalışma Hukuku ve Kültür", *Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan*, Cilt: 1, İstanbul: Beta Yay., 2001, ss. 14-27.
- T. Dereli, *The Development of Turkish Trade Unionism: The Effects of Legislation and Culture*, İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi Yay., 1968.