

# ÇAĞDAŞ İŞ KANUNU İHTİYACI

**İ**ş Güvencesi Yasası'nın çıkarılıp yürürlüğünün 15 Mart 2003 tarihine ertelenmesi karşısında, Türkiye'nin yeni ve çağdaş bir İş Kanunu'na olan gereksinimi bir kez daha ortaya çıkmış bulunuyor. Gerçekten, ilk iş yasamızı oluşturan 3008 sayılı İş Kanunu'nun 1936 yılında çıkartılmasından buyana, yarım yüzyıldan fazla bir süre geçmiştir Bir yasanın bu denli uzun bir süre için başlangıçtaki esaslarını koruması, onun toplumsal ve ekonomik devinimlerden ne denli uzak düştüğünü göstermeye yeterlidir. Bu itibarla, İş Kanunu'nun çağdaş temellere oturtulması, bir zorunluk olarak görünmektedir.

İş Kanunu'nun kendi zamanına göre ilerici niteliğe sahip bulunun birtakım kurumları, günümüzde artık köhnemiş durumdadır. Oluşturulacak bir çağdaş İş Kanunu içinde, bunların ayıklanması gerekecektir. Bu anlamda, sözgelimi çalışma ve kimlik kartesi (İş K. m. 21), artık işlevini yitirmiş bir kurum olarak işlev görmekte ve salt devlet gelirlerine kaynaklık etmektedir. Yine, örneğin, zarar karşılığı olarak ücretin bir bölümünü alıkoyma olanağı (İş K. m. 31), uygulamada işverence başvurulmayan bir yoldur. Çünkü, bu tür kesintilerin muhasebesi, işverene daha büyük yük getirmektedir.

Diğer yandan, İş kanunu içindeki bazı kurumlar, değişime uğramak zorundadır. Çünkü, bunların İş Kanunu içinde kabulünü gerektiren nedenler, günümüzde değişime uğramıştır. Nitekim, bunların en tipik örneği, kıdem tazminatı (İş K. m. 14)



**Prof. Dr. Tankut CENTEL**  
İstanbul Hukuk Fakültesi  
Dekani

kurumudur. Gerçekten, kıdem tazminatı, işsizlik sigortasının bulunmadığı ve iş güvencesinin tam olmadığı bir zamanda, İş Kanunu'na girmiş ve işsizlik sigortası ile yasal iş güvencesinin işlevini üstlenmiştir. Bugün ise, artık 4447 sayılı Yasa'yla işsizlik sigortasının ve 4773 sayılı Yasa'yla da yasal iş güvencesinin kurulduğu bir ortamda, kıdem tazminatının aynen muhafazası yararlı görünmemektedir.

Zaman içinde İş Kanunu'nda gerçekleştirilen değişiklikler, katı niteликteki istihdam hükümlerine yerverilmesi doğrultusunda gelişmiştir. Oysa, işletmelerin, belli bir esneklik olmaksızın uluslararası ticarete rekabet etmesi, günümüzde tatlı bir düşür. Çünkü, katı özellikteki kurallar, işletmelerin rekabet gücü önünde engel oluşturmaktadır. Nitekim, katı düzenlemeler, mal ve hizmet üretiminde birdenbire oluşan arz ve talep yoğunluğu ya da daralması karşısında, gereken esnekliği sağlayamamaktadır.

Çağdaş bir İş Kanunu, bu anlamda esnek hükümlere en geniş ölçüde yervermek durumundadır. Bunun için, ilkin, esnek istihdam biçimlerine çağdaş İş Kanunu içinde varlık hakkı tanınmalıdır. Böylelikle, esnek istihdam biçimlerinin, ülkemizde yaygınlaştırılmasına çalışılmalıdır.

Sonra, işverene İş Kanunu içinde getirilmiş olan istihdam yükümleri hafifletilmeli ve kıdem tazminatı, yük olmaktan çıkarılmalıdır. Bunun gibi, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi de, İş Kanunu'na gereken esnekliği sağlayabilecek ve onu çağdaş kılacaktır. Günümüzde ise, ağır istihdam yükü ve katı iş güvencesi hükümleriyle, İş Kanunu'nun gereksiz bir katılık içine sürüklendiği saptanmaktadır. Sözkonusu katılığın aşacak bir İş Kanunu, Türk çalışma yaşamının gereksinimlerine uygun düşecektir.

Çağdaş bir İş Kanunu'nun kabulü, temelde sosyal tarafların karşılıklı sosyo-ekonomik hak ve çıkarlarının dengede tutulmasına bağlı bulunmaktadır. Böyle bir dengelemede, salt işçi veya işveren tarafının çıkarlarının önplana çıkarılması, endüstri ilişkilerini başarısız kılar. Bu bakımdan, tek bir kesimin çıkarlarının yerine, karşılıklı çıkarların dengede tutulması, sistemi başarıya götürecektir.

Çağdaş bir İş Kanunu'nun kabulüne ilişkin girişimlerin sürdürülmesi, her iki kesimin de yararınadır. Çünkü, küresel dünyada, ancak rekabet gücünü yükseltebilen işletmeler, ayakta kalabilmekte; işletmelerin silinip gitmesinden ise, en büyük zararı çalışanlar görmektedir.