

2000'li Yillarda Çalışma Mevzuatı

Y

eni bir binyıla girmek üzereyiz; üçüncü binyılın eşiğindeyiz.

Üçüncü binyılda, diğer kurumlar gibi endüstri ilişkilerinin de ne tür bir gelişim göstereceği, hepimiz tarafından merakla beklenmektedir. Bu konuda, herhangi bir kehanette bulunmaksızın, geleceğin gelişim odaklarını yakalamak mümkündür. Gerçekten, ikinci binyılın sonunda gelinen nokta, üçüncü binyılın başlangıcında geçerli olacak esasların ipuçlarını göstermektedir.

Önümüzdeki binyılda gerçekleşmesi olası gelişmelerden ülkemiz de, büyük ölçüde etkilenecektir. Çünkü, küreselleşen bir dünyadaki gelişmelerden, Türkiye'nin etkilenmemesi ve soyutlanması sözkonusu değildir. Bu noktada önemli olan, global dünyadaki olumlu gelişmelerden ülkemizin hakettiği ölçüde yararlanmasıdır.

Öte yandan, gelecekteki gelişim çizgisinin yakalanması, geçmişten bugüne kadarki sürecin iyice bilinmesine bağlıdır. Çünkü, gelecekteki olgular, geçmişin birikimi üzerinde yükselmektedir. Bu bakımdan, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişte beliren özellikleri gözardı etmek mümkün değildir. Bunun gibi, endüstri ilişkilerinin kendi iç dinamiği de, gelecek binyılın temel çizgilerini belirlemektedir. Gerçekten, endüstri ilişkileri, kendi iç dinamizmi içinde gelişmekte ve soyutlanmaya uygun bir ortamda bulunmaktadır. Bu bakımdan, yeni binyılda endüstri ilişkileri, salt global dünyanın etkisinde kalma-



Prof. Dr.
Tankut CENTEL
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

yacak; kendi iç dinamiklerinin yarattığı sorunları da, bizzat çözme zorunluğuyula karşılaşacaktır. Endüstri ilişkilerinin üçüncü binyıla taşındığı nokta ise, tüm bu iç ve dış etkenleri hesaba katmak zorundadır.

I. MEVZUATTAKİ GELİŞİMİ BELİRLEYİCİ ODAKLAR

2000’li yılların çalışma mevzuatı, globalleşme ve bunun sonucunda ortaya çıkan esneklik ile insan haklarına olan saygıyı içeren odaklarca belirlenecektir. Çünkü, günümüz çalışma mevzuatındaki gelişim, sözkonusu odaklar tarafından kontrol altında tutulmaktadır. Bu bakımdan, anılan gelişim odaklarını gözönünde bulundurmadan yapılacak tahminler, gerçekçi olmadan uzak kalacaktır.

1. Çalışma standartlarında globalleşme

Yeni binyılın eşiğinde globalleşme, çalışma standartlarını uluslararası ve ulusal düzeyde olmak üzere, önemli ölçüde etkilemektedir. Gerçekten, 90’lı yıllardan itibaren hızlanan globalleşme, uluslararası piyasalara açılacak ekonomiler için, rekabet sorununu önplana çıkarmıştır. Bu bağlamda, uluslararası ticari ilişkilerdeki başarı şansı, artık tüketici isteklerine uygun, kaliteli ve de ucuz mal veya hizmet üretmeye endeksli-dir. Ancak, bunun için hemen, işletmelerde işçilik maliyetlerinin düşürülmesini içerecek bir “kuralsızlaştırma”ya gidilmiş değildir. Bunun yerine, daha insancıl boyutta kalınmak üzere,

verimlilik artışının sağlanması veya mevcut teknolojiyi yenileme ve de çağdaş üretim ve yönetim tekniklerine öncelik tanıma gibi alternatif yollara gidilmesi düşüncesi ağırlık kazanmıştır.

Alternatif yollara gidilmesini büyük ölçüde, çalışma yaşamına son dönemde hakim olmaya başlayan esneklik hareketi kolaylaştırmıştır. Bu bağlamdaki esneklik hareketi ise, çalışma yaşamındaki kurallaştırmama olup, çalışma yaşamındaki “kuralsızlaştırma”yla eş anlamlı değildir. Nitekim, “kural-

dır. Çalışma standartlarındaki globalleşme ise, biryandan, çalışma yaşamındaki kişilerin haklarının korunmasını sağlamakta ve diğer yandan da, global sermaye piyasası içinde kıyasıya rekabetin doğurabileceği haksız rekabet ortamını ortadan kaldırmaktadır.

2. Siyasallaşan Ticari İlişkiler

Global dünyada ticari ilişkiler, ekonomik liberalizmin egemen olduğu dönemin aksine, belli siyasi ilişkilerin de gözönünde bulundurulmasını gerektirmektedir. Nitekim, bir basit örnek vermek gere-

2000’li yılların çalışma mevzuatı, globalleşme ve bunun sonucunda ortaya çıkan esneklik ile insan haklarına olan saygıyı içeren odaklarca belirlenecektir.

sızlaştırma”, kuralların azaltılması ve giderek, ortadan kaldırılması anlamını taşıırken; esneklik kapsamındaki “kurallaştırmama” bakımından, kuralların çokluğu yerine, bunların katı nitelikte bulunmayışı önem taşımaktadır.

Globalleşmeyle yaratılan esneklik kuralsızlaştırma olmadığında da, çalışma standartlarının global düzeyde uygulanması gereği ortaya çıkmakta-

kirse; iktisaden gelişmiş ülkeler, az gelişmiş ülkelerde bolca rastlanan çocuk işçiliğini önlemek üzere, çocuk emeğinin yoğun olduğu ürünlere karşı ambargo uygulamaktadır. Böylece, bir ülkenin çalışma yaşamına egemen olan özelliklerinin alıcı diğer ülkeleri ilgilendirmeyeceği savı, artık aşıl-makta ve giderek, ticari ilişkilerin de, siyasallaştığı görülmektedir.

Diğer yandan, Dünya Ticaret Örgütü (WTO), global siyasetin

belirlenmesinde daha belirgin bir rol üstlenmektedir. Nitekim, serbest ticaretin yeni yüzyıldaki kurallarının belirleneceği DTÖ Seattle-Zirvesi'ne karşı Aralık ayının başında gösterilen tepkiler, bunun en açık kanıtıdır. Gerçekten, DTÖ'nün alacağı kararlara karşı dünyanın dört bir yanından Seattle'da toplanan göstericiler, toplantıların başarısızlıkla sonuçlanmasını sağlamışlardır. Seattle Zirvesi'nde ise, iktisaden gelişmiş ülkeler, gelişmekte bulunan ülkelerden çalışma yaşamını düzenleyen yasaların iyileştirilmesini isterken; gelişmekte olanlar, bunu, kendi sanayileşme girişimleri üzerinde olumsuz etki yapacağı gerekçesiyle reddetmişlerdir. Sonuçta, yeni görüşmelerin, Ocak ayında DTÖ'nün merkezi olan Cenevre'de yapılması kabul edilmiş ve anlaşmaya varılmadan dağılmıştır. Tüm bu gelişmeler, serbest ticaretin yeni yüzyıldaki kurallarının, hiç de öyle kolay belirlenemeyeceğini göstermektedir.

3. İnsan Hakları Bağlamı

Çalışma yaşamı standartları, büyük ölçüde insan haklarını gözönünde bulundurmaktadır. Nitekim, Uluslararası Çalışma Örgütü; 1998 yılında kabul ettiği Temel Haklar Bildirgesi'nde, yedi sözleşmeyi "çekirdek sözleşme" niteliğinde görmüş ve bunlarda yeralan esasların, sözkonusu sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi, üye devletler tarafından dikkate alınmalarını öngörmüştür. Gözönünde bulundurulacak esaslara bakıldığında da; bunların çocuk emeğinin ve zorla çalış-

tırmanın yasaklanması, sendika özgürlüğünün geliştirilip toplu pazarlık hakkının etkin bir biçimde sağlanması ve başta cinsiyet ayırımı olmak üzere tüm işçiler arasındaki ayrımcılığın ortadan kaldırılıp fırsat eşitliğinin yaratılması gibi temel bazı insan haklarına yöneltileri saptanmaktadır.

II. ÇALIŞMA MEVZUATININ YAKIN GELECEĞİ

2000'li yılların çalışma mevzuatı, mevcut gelişme dinamiği içinde, temel bazı özelliklere kavuşmak durumundadır. Bunlar içinde, özellikle global dünyanın, çalışanların haklarına ilişkin olarak göstereceği olumlu ve olumsuz yöndeki etkiler, ağırlık kazanmaktadır. Değişik bir söyleyişle, 2000'li yılların çalışma mevzuatının kavranabilmesi, global dünyanın çalışma yaşamı üzerindeki etkilerinin bilinmesine bağlı bulunmaktadır.

1. Mevzuatta esneklik

Sanayi devrimi sonrasında yaşanan liberal dönem, çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkileri nedeniyle, yerini korumacı, yani devletin tüm olanaklarını çalışanlar lehine seferber ettiği bir döneme bırakmıştır. Yaratılmak istenen korumanın gereği olarak, bu dönem katı mevzuat hükümlerini içermiştir. Buradaki katılık; özellikle, mevzuat hükümlerinin aksini kararlaştırmaya olanak tanımayışında, kendisini göstermektedir. Küreselleşme ise, beraberinde getirdiği esneklik sayesinde, sözkonusu katılıkla çatışmaktadır. Bu bakımdan, bilgi toplumunun egemen olmaya

başlayacağı 2000'li yıllar, çalışma yaşamına ilişkin katı mevzuat hükümlerinin aşılma başladığı bir dönemi oluşturacaktır.

Çalışma mevzuatında aşılacak olan katılık, öncelikle, istihdam yükümlerine ilişkin alandadır. Gerçekten, istihdam yükümlerine ilişkin çalışma mevzuatı hükümleri, yeni binyılın eşliğinde işletmelerde beliren esneklik gereksinimlerine ters düşmektedir. Bunun gibi, piyasalardaki talep ve işgücü dalgalanmaları da, esnek istihdam biçimlerinin kabulünü zorunlu kılmaktadır. Bu açıdan, 2000'li yılların çalışma mevzuatı, atipik iş ilişkilerine en geniş ölçüde olanak tanımak durumundadır.

Sonra, esnekliğin en geniş ölçüde görüldüğü diğer bir alan, çalışma süreleridir. Gerçekten, çalışma yaşamında esneklik, özellikle katı iş süreleri anlayışının aşılan esnek çalışma süreleri esasının tanınmasında, kendini göstermektedir. İş sürelerindeki esneklik ise, hem ortalama iş süresi ve hem de esnek kısmi çalışma kavramlarının kabulünü gerektirmektedir. Bunun gibi, çalışma sürelerinde "ortalama" ve "dengelenme (telafi)" konseptlerinin kabulü de, "fazla çalışma" kavramının içeriğinin değişmesine yolaçmaktadır. Bu bakımdan, 2000'li yılların çalışma mevzuatı, çalışma yaşamındaki esneklik gereği iş sürelerine ilişkin yeni tanımları içermek zorunda kalacaktır.

2. Anlaşmalara öncelik tanınması

Çalışma mevzuatı, çalışanlar bakımından, asgari güvence ni-

tebliğindeki kurallar topluluğunu oluşturur. Bunların mutlak buyurucu özellikte olanları, çalışanlar için değiştirilmezlik esasını içerir. Globalleşmeyle birlikte, sözkonusu güvencelerin ortadan kalktığı görülmez. Ortadan kalan, sadece bunların giderek katı nitelikleri, yani değiştirilmez olma özellikleridir. Çünkü, artık bilgi toplumunda, sanayi devriminin korunma gereksinimi içinde olan işçi aktörü ortadan kaybolmaktadır. Bu durumda, mevcut kazanımları geri almayan ama yeniden kurallaştırmaya da gitmeyen, buna karşılık özerk taraf iradelerini temel alan bir tutum içine girilmektedir.

İşte, 2000'li yılların çalışma mevzuatı, belirtilen anlayış içinde ortadan kaldırılacak ve giderek silinecek değildir. Nitekim, bunun tersinin kabulü, globalleşmenin ve beraberinde getirdiği çalışma yaşamındaki esnekliğin kuralsızlaştırma olduğu anlayışına götürmektedir ki; bunu benimsemek, hukuken olanaksızdır. Ancak, bu durum, yeni binyılda çalışma mevzuatının, önceki koruyucu özelliğini aynen sürdüreceği anlamına da gelmemektedir. Çünkü, çalışma mevzuatının sanayi toplumu içinde taşıdığı koruma özelliği, yeni binyılın bilgi toplumunda temelini yitirmiş olmaktadır.

Diğer yandan, bilgi toplumunun temel özellikleri içinde, bireysel, yani teke tek yapılan ve çalışanın özelliklerini gözeten anlaşmalar yer almaktadır. Oysa, çalışma mevzuatı içinde yer alan kurallar, kişilerin özel durumlarını gözönünde bulundurmeyen, genel ve nesnel nitelikte olan hü-

kümlerdir. Bu yüzden, 2000'li yıllarda bireysel anlaşmalara öncelik tanınmasıyla birlikte, çalışma mevzuatı ikinci plana itilme tehlikesi altına girecektir.

SONSÖZ

Globalleşme, birçok konuda olduğu gibi, 2000'li yılların çalışma mevzuatı alanını da etkileyecek niteliktedir. Küresel dünyada endüstri ilişkileri, böylece güçlü esen globalleşme rüzgârlarından, kendini kurtaramayacaktır.

Nihayet, 2000'li yılların çalışma mevzuatı; devletin, kamu müdahalesi yoluyla çalışma yaşamına elatmasının bir görüntüsü olmaksızın kendisini kurtarmalıdır. Bu bağlamda, devlet de, denetim örgütü aracılığıyla kamu hukuku araçlarını seferber etmekten uzak duracaktır. Böylece, çalışma mevzuatının uygulanmasını denetleyecek devlet elemanları, salt (idari) para cezası uygulayan mekanizmalar olmaktan kurtulacaktır. Bunun için de, sosyal taraflar a-

Türk çalışma yaşamını yönlendiren yasaların, 2000'li yılların başlarından itibaren, globalleşme ile bunun beraberinde gelen esnekliğe uyum sağlamaları bir zorunluk olarak belirmektedir.

Türk endüstri ilişkileri ve çalışma mevzuatı da, sözkonusu global akımdan nasibini alacaktır. Çünkü, ticari ilişkilerini geliştiren ve uluslararası piyasalara açılma durumunda bulunan Türkiye'nin, kendisini global dünyadan soyutlaması sözkonusu olmayacaktır. Bu bakımdan, Türk çalışma yaşamını yönlendiren yasaların, 2000'li yılların başlarından itibaren, globalleşme ile bunun beraberinde gelen esnekliğe uyum sağlamaları bir zorunluk olarak belirmektedir.

rasındaki diyalog ve duyarlılığın pekiştirilmesinde ve yanların anlaşmalarına öncelik tanınmasında büyük yarar görülmektedir. Bu konuda, özellikle işçi kesimi, global dünyanın yolaçtığı esnekliğin "kuralsızlaştırma" anlamını taşımadığını gözönünde bulundurmalıdır. Aksi takdirde, esnekliğe uyum sağlayamayacak bir endüstri ilişkileri sisteminden, 2000'li yılların çalışma mevzuatındaki gelişmelere ayak uydurmasını beklemek, tatlı bir düştür olmaktan öteye geçemeyecektir.