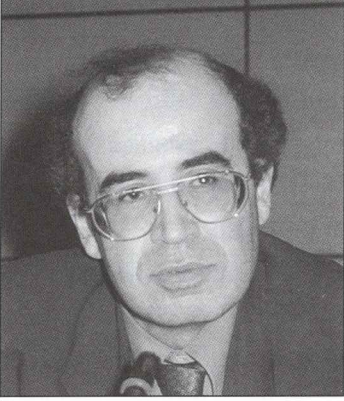


Mevzuat Çağdaş Olmazsa Olmaz



Prof. Dr. Tankut CENTEL
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

GİRİŞ

11 Eylül 2001 tarihi, tüm dünyayı olduğu kadar, ülkemizi de etkilemiştir. Nitekim, yaşanan değişim süreci içinde, “artık hiçbir şeyin eskisi gibi olmayacağı” gerçeği ortaya çıkmıştır. Buna göre de, ülkemizin geleceği için nelerin yapılabileceğini, oturup enine boyuna düşünmenin zamanı gelmiştir.

Türk çalışma yaşamını, sözkonusu etkilenmeden soyutlamak olanaksızdır. Çünkü, ülkemiz endüstri ilişkileri, varolan sosyal ve ekonomik yapının üzerinde yüklenmektedir. Bu durumda, Türkiye’ye her alanda vizyon kazandırılması, çalışma yaşamımıza da belli ölçülerde bir çekidüzen verilmesine bağlı görünmektedir.

Yeniden düşünme süreci içinde; öncelikle, Türk çalışma yaşamını yapılandıran kuralları, yani çalışma mevzuatını gözönünde bulundurmakta yarar görülmektedir. Ancak, bu konuda hemen belirtmek gerekir ki, ülkemiz nispeten gelişmiş bir çalışma mevzuatına sahiptir. Buna karşılık, yürürlükteki iş hukuku kurallarının çağdaş¹ bir çalışma mevzuatı oluşturup oluşturmadıkları hususu, tartışma götürür niteliktedir. Bu bakımdan, aşağıda ilkin, çalışma mevzuatının geçmişte ve gü-

nümüzde taşıdığı işlevi irdelenecek ve sonra da, çağdaş bir çalışma mevzuatının “olmazsa olmaz” niteliği üzerinde durulup, alınması gereken önlemlere değinilecektir.

I. ÇALIŞMA MEVZUATININ İŞLEVİ

1. Çalışma mevzuatının ortaya çıkışı

İlk iş yasalarının Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkışı, tarihi bir raslantı değildir. Gerçekten, Sanayi Devrimi sonrasında, “ilkel kapitalizm” olarak adlandırılan dönemin olumsuz koşulları, o dönemin geçerli olan ekonomik liberal anlayışında temelini bulmuştur. Nitekim, çok uzun iş süreleriyle, düşük ücret karşılığında, erken yaşta çalıştırılmaya başlanan kişiler, zaman içinde sağlıklarını yitirme ve giderek, sağlıksız bir kuşak oluşturma tehlikesiyle karşılaşmışlardır. Bu durum, ülkesel ekonomileri olumsuz yönde etkilemeye başladığında, kamu (devlet) müdahalesini zorunlu kılmıştır. Kamu müdahalesi de, devletin yasa çıkartmak suretiyle, çalışma yaşamını düzenlemesini içermiştir.

İşte, önce ülkeler temelinde iş yasalarının (ulusal çalışma mevzuatının) ortaya çıkması ve sonra da özellik-

Yeniden yapılanma süreci içinde işletmeler, küreselleşmenin yolaçtığı değişim rüzgârlarından önemli ölçüde etkilenmektedir.

le, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yoluyla uluslararası çalışma mevzuatının oluşması, belli bir koruma düşüncesini içermiştir. Gerçekten, ekonomik bakımdan güçsüz olan işçiyi koruma düşüncesi, ister ulusal ve isterse uluslararası düzeyde olsun, çalışma mevzuatının ortaya çıkışını hukuken meşru kılmıştır. Böylelikle, emeğinden başka birşeye sahip olmayan işçi, üretim araçlarının kullanım hakkını elinde bulduran işveren karşısında, çalışma mevzuatının öngördüğü yasak ve sağladığı haklarla korunmuş olacaktır.

Gerçekten, çalışma yaşamına ilişkin kuralların mevzuat yoluyla belirlenmesi, sanayi işçisi için güvence oluşturmuştur. Çünkü, devletin işçi ile işveren arasındaki hizmet ilişkisine müdahale etmeyip seyirci kaldığı liberal dönemin temel anlayışı, her iki yanın eşit olduğu görüşüne dayanmıştır. Oysa, sözkonusu eşitlik, hukuken biçimsel olup, gerçeği içermiyordu. Nitekim, sözkonusu biçimsel eşitlik anlayışı, sonuçta ekonomik bakımdan güçsüz olan işçi yanının sömürülmesini (istismarını) engelleyememiştir. Devlet tarafından kamu müdahalesi yoluyla getirilen kurallar ise, taraflar arasındaki dengeyi kurabilmiş ve bunlar arasındaki eşitliği, biçimsel olmaktan kurtarmıştır².

2. Mevzuat yoluyla korumada katılık

Kamu müdahalesi, işçileri korumak düşüncesiyle, onların yararına getirilmiş birtakım yasak hükümleri içermiş ve bazen de, onlara işveren, özellikle işverenin yönetim hakkı karşısında, hak ve yetkiler sağlayan hükümleri kapsamıştır. Böylelikle, yasaklar yoluyla işveren, işçi aleyhine olabilecek davranışlardan kaçınmak zorunda bırakılmış ya da işverenin yönetim hakkı, sınırlanmak suretiyle, mutlak nitelikte bir hak olmaktan çıkarılmıştır.

Yasakoyucu, bunu sağlamak ve güvence altına almak üzere, kamu hukuku araçlarından yararlanma yoluna gitmiştir. Bu anlamda, yasakları çiğneyecek işverene ce-

zai yaptırım (kural olarak para cezası, istisnaen hapis cezası ve bazen de zoralmı) uygulanması öngörülmüş; yönetim hakkı karşısında işçiye tanınmış hakları tanımayacak sözleşme hükümlerinin, hukuken geçersizlik (butlan) yaptırımıyla karşılaşması ve gerektiğinde, tazminata hak kazandırması esası kabul edilmiştir.

Kamu hukuku araçlarının seferber edilmesi, iş hukuku kurallarının buyurucu (emredici) nitelik kazanmasına yolaçmıştır. Bu ise, iş hukuku kurallarının, katı özellikte olması sonucunu doğurmuştur.

Katı özellikli iş hukuku kuralı; düzenli bir talebin yaratıldığı, seri imalata dayalı (Fordist) üretim modelinde, sanayi işçisi için gerekli ve yeterli bir asgari güvenceyi sağlamada, başarı kazanmıştır. Nitekim, katı bir iş güvencesi sistemi; klasik (tipik) hizmet sözleşmesine dayalı istihdam modeli içinde, işçilerin işlerini korumalarını sağlayabilmiştir³.

II. GÜNÜMÜZDE ÇALIŞMA MEVZUATININ ROLÜ

1. Çalışma yaşamındaki değişim

a) Yeniden yapılanan işletmeler

Günümüz işletmeleri, üretim sistemlerinden yönetsel örgütlenmelerine kadar, büyük bir değişim içindedir. Gerçekten, yeniden yapılanma süreci içinde işletmeler, küreselleşmenin yolaçtığı değişim rüzgârlarından önemli ölçüde etkilenmektedir. Sözkonusu değişim uyum gösteremeyen işletmeler ise, ortadan kalkma tehlikesiyle karşılaşmaktadır⁴.

İşletmeleri yeniden yapılanma zorunda bırakan faktörlerin başında, siyasi sınırlara karşın ekonomik sınırların kalkması olgusu gelmektedir. Nitekim, dünyamızda ekonomik faaliyetler, ülkesel boyutlarını yitirip, uluslararası etkileşim içine girmiştir. Artık, ne tek bir ülkede üretimden ve ne de işletme sermayesi ile işgücünün tek bir ülkede kalmasından söz edilebilmektedir. Buna göre de, mal ve hizmet üretimleri, ülke sınırlarıyla bağlı kalmamaktadır. Bu durum ise, kıyasıya bir uluslararası rekabeti beraberinde getirmektedir.

Uluslararası rekabet içinde, üretim maliyetlerini düşürebilmek için, işçilik maliyetlerinde kısıntıya gidilmesi pek düşünülmemektedir. Çünkü, işçilik maliyetle-

rini düşürme, beraberinde çözümü zor yeni birtakım sosyal sorunlara yolaçmaktadır. Bu bakımdan, üretim maliyetlerini azaltmada işletmelerin; yeni teknoloji seçimi, çağdaş üretim ve yönetim tekniklerine ağırlık verme gibi alternatif yolları denemektedir.

b) İstihdamın yeni yapısı

Talep ve konjonktür dalgalanmaları, piyasa ekonomilerini değişime zorlamaktadır. Nitekim, özellikle ihraç ekonomilerinin yaygınlaşması ve hizmet sektörünün büyümesi, işletme içi istihdamı yeni şekillenmelere götürmektedir. Bu anlamda, artık işletmeler, emek piyasasında niteliksiz ya da yarı nitelikli beden gücünün yerine, üstün nitelikli işgücüne, yani beyin gücüne ağırlık vermektedir.

Diğer yandan, tipik istihdam biçimlerinden, hızlı bir kaçış sözkonusudur. Gerçekten, daha önce tam güne dayalı istihdam biçimi yaygınken, artık atipik istihdam biçimlerine ağırlık verilmeğe ve böyle bir yapı içinde de, kısmi süreli esnek çalışma türleri, önplana çıkmaktadır. Aynı gelişmenin, çalışma mevzuatına da yansıdığı görülmekte; önceki yasalar, ancak tam gün esasına dayalı istihdam biçimleri içinde yer alanlara uygulanabilir nitelikteki düzenlemeleri içerirken, günümüzde atipik istihdam biçimlerini düzenleyen ayrı özel yasalar çıkarılmaktadır.

2. Koruma düşüncesinin içeriğinde değişim

a) Mutlak bağımlılığın yitirilmesi

Sanayi devrimi sonrasında mevzuatla oluşan koruma düşüncesi, temel olarak, işçinin işveren karşısındaki kişisel ve ekonomik bağımlılığın kaynağınan sakıncaları ortadan kaldırma endişesinden kaynaklanmıştır. Ancak, sözkonusu bağımlılık; ister kişisel ve isterse ekonomik açıdan olsun, günümüzde nispeten gevşemiş durumdadır. Gerçekten, ekonomik ve özellikle de teknolojik gelişmeler, işçinin bağımlılığını görecelendirmeye başlamıştır. Nitekim, bilgi teknolojileri yoluyla oluşan erk, "zincirlerinden başka kaybedecek birşeyi olmayan" işçileri, göreceli bir bağımsızlık içine sokmuş-

tur. Buna göre, artık "özgürlük, kablunun ucundadır" anlayışı egemen duruma geçmiş ve bu anlayış içinde de, bilgi toplumları bakımından, en büyük gücün "bilgi" olduğu, yerleşik anlayış olmaya başlamıştır. Çünkü, bilginin en devrimci özelliği, güçsüzlerin ve yoksulların da sahibolabilecekleri birşeydir⁵.

b) Haksız rekabeti önleme

Mevzuata tanınan koruma içeriğindeki değişim, sözkonusu korumanın yöneldiği kesimler bakımından da, farklılık yaratmaktadır. Gerçekten, mevzuat yoluyla yaratılan katı koruma ve güvence ortamı, işçilerin yanı sıra, işveren kesimini de yakından ilgilendirir duruma gelmiştir. Çünkü, sözkonusu katılık yüzünden formel sektör ile enformel sektör arasında oluşan uçurum, işveren kesimi içinde haksız rekabeti körüklemektedir⁶.

İşte, bu uçurumu dengeleyecek hukuki araçlardan biri de, çalışma mevzuatıyla getirilen asgari standartlardır. Bu bakımdan, çalışma mevzuatı, işçileri koruduğu kadar; haksız rekabeti önlemek suretiyle, kayıtlı ekonomi içinde yer alan işverenler için de, güvence ortamını oluşturmaktadır.

Artık işletmeler, emek piyasasında niteliksiz ya da yarı nitelikli beden gücünün yerine, üstün nitelikli işgücüne, yani beyin gücüne ağırlık vermektedir.

III. ÇALIŞMA MEVZUATINDA ESNEKLİK

İşletmelerdeki yeniden yapılanma ile istihdamın yapısındaki değişim, insan kaynakları ve endüstri ilişkileri bakımından da, yeni oluşumları gerektirmiştir. Nitekim, sanayi devrimi sonrasında mevzuatla oluşan koruma ağı, günümüz gereksinimleri karşısında, yönetim yapıları kadar, çalışma ilişkilerinde de esnek bir yapının kabulüne yolaçmıştır. Bu bağlamda, işçi/işveren ilişkilerindeki esnekleşme, kendisini güçlü esen global rüzgârlardan soyutlamamaktadır. Gerçekten, günümüz dünyasının küresel ekonomik düzeni; çalışma yaşamını düzenleyen hukuk kurallarınının, değişen koşullara uygun biçimde, esnekleştirilmesini gerektirmektedir.

1. Kuralsızlaştırma/kurallaştırmama ikilemi

Çalışma yaşamında gerçekleştirilecek esnekleşme, baştan beri işçi sendikalarının tepkisiyle karşılaşmıştır. Sözkonusu endişenin temelinde ise, esnekleşmenin

“kuralsızlaştırma”ya yolaçaacağı kuşkusu yatmaktadır⁷. Buna göre de, işçi sendikaları; esnekleşme sonucunda, kazanılmış işçi haklarından geriye gidileceği ve hatta, sözkonusu hakların ortadan kaldırılacağı görüşüyle, esnekleşmeye yandaş görünmemektedir.

Oysa, çalışma yaşamında esneklik, kesinlikle kuralsızlaştırma, yani mevcut kuralları ortadan kaldırmak suretiyle işçi haklarını ortadan kaldırma anlamını taşımaz. Esneklik açısından sözkonusu olan, sadece ve sadece, bir uygulamanın kural haline dökülmemesi ve giderek, kurallaştırmama ilkesinin kabulüdür. Bu bakımdan, kuralsızlaştırma ile kurallaştırmama kavramları arasındaki farkın, açıklıkla ortaya konmasında yarar vardır. Nitekim, ilki işçi kesimi açısından zararlı sonuçlara yolaçarken; diğeri, yararlı sonuçlar verebilmektedir. Buna göre de, çalışma yaşamında esneklik, katı nitelikteki işçiyi koruyucu hükümlerin varlığını ortadan kaldırmakta; sadece, sözkonusu katı kuralların öngördüğü düzenin yapısına yönelmekte ve onlara esnek olma özelliğini kazandırmaktadır.

2. Çalışma mevzuatının katılıktan arınması

Uluslararası rekabet içindeki işletmeleri, işsizlik oranının yüksekliği ve istihdam maliyetlerinin büyüklüğü gibi önemli faktörlerin yanı sıra, çalışma mevzuatının katılığı da, gözardı edilemeyecek ölçüde olumsuz etkilemektedir. Nitekim, Türkiye’de de mevzuat; ister istihdam ve isterse iş süresi yönünden olsun, esnek olmayıp katı özelliindedir. Buna göre, gerek istihdam ilişkilerinde ve gerekse iş sürelerindeki esneklik, ancak yanların anlaşması suretiyle sağlanabilmektedir. Bu durum ise, ülkemiz işletmelerindeki değişimin önünü tıkamakta ve Türkiye’nin uluslararası ticaret ortamındaki rekabet gücünü sınırlamaktadır. Oysa, işçiye tanınan korumanın temelinde, biryandan, işletmelerin uluslararası pazarlara ilişkin rekabet gücünün korunması da dahildir⁸.

Çalışma yaşamında esneklik, katı kuralların öngördüğü düzenin yapısına yönelmekte ve onlara esnek olma özelliğini kazandırmaktadır.

Çalışma yaşamında esneklik, kesinlikle kuralsızlaştırma, işçi haklarını ortadan kaldırma anlamını taşımaz.

Gerçekten, sakat ve eski hükümlüler ile terörden zarar görenleri ve bunların yakınlarını istihdam zorunluğu (İş Kanunu m. 25; Terörle MK. ek m. 1), işvereni belli bir işçi kontenjanı (% 8) ayırmaya götürmektedir. Bunun gibi, tam gün istihdama dayanması nedeniyle yürürlükteki mevzuat, esnek kısmi çalışma türlerine de yabancı bulunmakta; bu ise, uygulamadaki çalışma sürelerini kısaltma isteklerindeki çoğalma, ekranlı ünitelerle çalışmadaki artış ve ek (başka) işte çalışmadaki yoğunluk gibi etkenlerle beliren kısmi çalışma ve atipik çalışma ilişkileri arayışını karşılayamamaktadır. Ülkemiz istihdam maliyetindeki artış ise, ürkütmektedir. Nitekim, son istihdam maliyetlerinin, bir önceki yıl olan 2000 yılına göre, yaklaşık dokuz kat arttığı belirtilmektedir⁹. Ayrıca, mevzuat katılığı, ekonomik kriz ortamının ortaya çıkardığı daralmalarla beliren gereksinimler karşısında da, tarafları tatmin edici sonuçlar yaratamamaktadır.

IV. ÇAĞDAŞ BİR TÜRK ÇALIŞMA MEVZUATININ KOŞULLARI

Türkiye, temelleri 20’li yıllarda atılmış bir 1936 tarihli İş Kanunu’yla gelişerek, günümüze ulaşan bir çalışma mevzuatına sahiptir. Gerek 1936 tarihli ilk İş Kanunu ve gerekse onun ardından çıkarılan iş yasaları olsun, kendi çıkarıldıkları dönemlerin koşulları içinde ele alınacak olduklarında, bunların oldukça ileri adımları sergiledikleri söylenebilir. Nitekim, sözkonusu düzenlemeler, daha çok 1930’lu yılların devletçilik anlayışı çerçevesinde, katı ve zorlayıcı özellikte biçimlenmiş olup; işverenin, ekonomik gücünü işçisinin aleyhine kullanacağı varsayımı üzerine oturtulmuştur¹⁰.

Üçüncü binyılın içinde bulunduğumuz bir zaman kesitinde ise, artık Türkiye’de çalışma mevzuatının çağdaş olduğu, rahatlıkla söylenememektedir. Bunun da nedeni, yürürlükteki çalışma mevzuatının, hem işletmelerde ve hem de uluslararası rekabet ortamında beliren de-

Türk çalışma yaşamının acilen çözülmesi gereken temel sorunlarının başında, Türkiye’de çağdaş bir çalışma mevzuatının yaratılması gelmektedir.

ğışimin gerisinde kalmış bulunmasıdır. Bu yüzden, Türk çalışma yaşamının acilen çözülmesi gereken temel sorunlarının başında, Türkiye’de çağdaş bir çalışma mevzuatının yaratılması gelmektedir.

Ülkemizde çalışma mevzuatı çağdaş bir niteliğe kavuşturulurken, öncelikli hedeflerin doğru ortaya konmasında yarar vardır. Aksi takdirde, çağdaşlık adına atılacak yanlış adımlar, çağdaş olmayan önceki mevzuatı aratacaktır. Bu bağlamda, üretimin ve istihdamın artırılması ve rekabet gücünün yükseltilmesinin, öncelikli hedefleri oluşturacağı, hemen belirtmek gerekir. Buna göre de, yürürlükteki mevzuatta yeralan ve sözkonusu hedeflere ulaşılmasında engel oluşturan engellerin ortadan kaldırılması, bir zorunluk olarak görünmektedir. Ancak, sorun, bununla da bitmemektedir. Çünkü, yürürlükteki Türk çalışma mevzuatında bugün için yeralmayan, ama kabul edildiklerinde esneklik sağlayacak olan düzenlemeler getirilmeden, çağdaşlığı gerçekleştirmek olanaksızdır.

1. İşlerliğini yitirmiş kurumların ayıklanması

Çalışma mevzuatımız içinde yeralan bazı hükümler, geçmişte ya da kabul edildikleri sırada Türk çalışma yaşamının gereksinmelerini karşılar durumdayken, günümüzde değişik nedenlerle işlerliklerini yitirmişlerdir. Nitekim, sözkonusu hükümlerin, artık günümüzde uygulama alanlarının kalmadığı, açıklıkla görülmektedir. Bunlara birkaç ufak örnek verecek olursak; sözgelimi, işyerlerinde kantin açılmasına ilişkin İş Kanunu’nun 22 nci maddesi, bugün için önemini yitirmiş bir hükümdür. Bunun gibi, “zarar karşılığı kesinti”ye ilişkin İş Kanunu’nun 31 inci maddesi de, günümüzde hiçbir işlerliği bulunmayan bir düzenlemeyi içermektedir¹¹.

2. Mevzuatın katı olmaktan çıkarılması

Türk çalışma mevzuatı, yeni çalışma düzeninde, olabildiğince katı olmayan düzenlemelere yervermelidir.

Bunun için de, mevcut hukuki araçlardan “toplu iş sözleşmesi” kurumuna ağırlık verilmeli ve toplu iş sözleşmesi özerkliği, üstün tutulmalıdır.

Gerekli esnekliğin sağlanmasında öncelikle, istihdam zorunluğuna ilişkin yükümlerin hafifletilmesi düşünülmelidir. Çünkü, sosyal istihdam yaratılması endişesiyle işveren kesimine getirilen yükümler, ters tepmekte ve verimlilik etkenini ortadan kaldırıp, istihdamın önünü tıkayabilmektedir. Bunlarda gerçekleştirilecek bir yumuşama ise, işvereni istihdama özendircektir.

Esneklik açısından gerçekleştirilecek en geniş çalışma, iş süreleri alanında yeralacaktır. Gerçekten, yürürlükteki mevzuatın mevcut katı iş süreleri anlayışı terk edilecek olduğunda, hem telafi edici çalışma ve ortalama iş süresi gibi kavramlar benimsenebilecek; bu yolla, esnek kısmi çalışma modellerini içeren, atipik istihdam ilişkileri de, Türk çalışma mevzuatına yabancı kalmayacaktır.

3. Sosyal devlet ilkesi ile uluslararası standartların gözönünde tutulması

Dünyada esen küreselleşme rüzgârlarının en büyük sakıncaları, sözkonusu global eğilimin sosyal devlet ilkesini gözardı etmesinde görülmektedir. Bu nedenledir ki; küreselleşme, zaman zaman çalışan kesimleri mağdur edici sonuçlar yaratmakta ve çalışanların haklı tepkilerine yolaçmaktadır. Buna göre de, ülkemizde çağdaş bir düzenlemenin, öncelikle Anayasal bir temel olan (Ay. m. 2) sosyal devlet ilkesini gözardı etmemesi gerekir.

Diğer yandan, çağdaşlaşma; uluslararası normların (ILO-standartlarının) ve giderek, çağdaş dünyaya açılmanın yolu olarak düşünülen Avrupa Birliği’ne girme ideali nedeniyle de, AB-standartlarının dikkate alınmasını zorunlu kılmaktadır. Böylece, çağdaş dünya içinde yeralacak bir Türkiye, ILO ile AB’nin benimsediği normlarla uyumlu kılmak suretiyle, çalışma yaşamına ilişkin vizyonunu yenileyebilecektir¹².

Türk çalışma mevzuatı, yeni çalışma düzeninde, olabildiğince katı olmayan düzenlemelere yervermelidir.

SONSÖZ

Türkiye, çalışma mevzuatı yokluğu çeken bir ülke değildir. Türkiye'nin sıkıntısı; sahibolduğu çalışma mevzuatının, çağdaşıktan uzak oluşundadır. Eğer işletmelerimizdeki değişimin gerisinde kalmak istemiyorsak ve de uluslararası pazarlar bakımından ülkemizin rekabet gücünü azaltmak istemiyorsak, Türkiye'ye kazandırılacak yeni vizyon içinde Türk çalışma mevzuatını çağdaş kılmak zorunda olduğumuzun artık anlaşılması gerekmektedir. Nitekim, Türk çalışma mevzuatında reform yapılamaması, endüstri ilişkilerinden uzaklaşmayı beraberinde getirecektir¹³.

Bu yolda artık, her konuyu konuşabilmeliyiz. Çünkü, sosyal tarafların bazı konuları tabu durumuna getirecekleri bir ortamda, mutabakat sağlanması son derece güçtür. Nitekim, Türk çalışma yaşamı, yersiz birtakım nedenlerle son dönemde, "iş güvencesi/kıdem tazminatı tartışmaları" çıkmazı içine sürüklenmiştir. Oysa, sözgelimi bu konu, Türk çalışma yaşamında gerçekleştirilecek esneklik çalışmalarının bir parçası durumundadır. Bu yüzden, sözkonusu açmazdan çıkılması da, yine Türk çalışma yaşamının tabulardan arındırılacağı, yeni vizyona bağlı görülmektedir.

Türk çalışma mevzuatının çağdaş bir görünüme kavuşturulmasında, sosyal taraflara önemli görevler düşmektedir. Çünkü, sosyal tarafların mutabakatı olmasızın, sözkonusu çağdaşlaşmayı gerçekleştirmek olanaksızdır. Bu bağlamda, gerekli mutabakatın da, Ekonomik ve Sosyal Konsey yapısı içinde gerçekleştirilmesi düşünülebilir. Böylece, çalışma yaşamının tüm aktörlerinin yer aldığı bir yapıda (bu yapıda Devlet daha ağırlıklı olarak temsil edilecek olsa dahi) sağlanacak mutabakat ortamları, daha kalıcı olabilecektir.

Türkiye'ye kazandırılacak yeni vizyon içinde Türk çalışma mevzuatını çağdaş kılmak zorunda olduğumuzun artık anlaşılması gerekmektedir.

Yürürlükteki Türk çalışma mevzuatında bugün için yeralmayan, ama kabul edildiklerinde esneklik sağlayacak olan düzenlemeler getirilmeden, çağdaşlığı gerçekleştirmek olanaksızdır.

DİPNOTLAR

- 1 Buradaki "çağdaş" sözcüğünün anlam ve içeriği için bak. Ekonomi, Çağdaş Çalışma Mevzuatının Temelleri ve Yeniden Düzenlenmesi, Mercek V, 20 (Ekim 2000), 5.
- 2 Devletin endüstri ilişkilerine müdahalesi için bak. Çetlik/Akkaya, Türkiye'de Endüstri İlişkileri, İstanbul 1999, 87 vd.
- 3 Bak. Centel, İşletmelerdeki Değişim Karşısında Mevzuatın Durumu - MESS/Türk Metal Sendikası (yay.), MESS-Türk Metal "Diyalog ve İşbirliği" Toplantısı Şubat 1997, İstanbul 1997, 13.
- 4 Dünya çalışma yaşamını etkileyen faktörler için bak. TISK (yay.), Küresel Eğilimler ve Türk Çalışma Hayatı, Ankara 1997, 7-9.
- 5 Bak. Toffler (çev. Çorakçı), Yeni Güçler-Yeni Şoklar, İstanbul 1992, 35-36.
- 6 Bak. Centel, Kayıtdışı Ekonominin Sosyal Politikalara Etkisi - Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (yay.), Enflasyonla Mücadele, Kayıtdışı Ekonomi ve Sosyal Politikalara Etkileri Semineri, İstanbul 2000, 166 vd.
- 7 Anılan endişenin canlı bir örneği için bak. Çelebi, Çalışma Yaşamında Aşgari Düzey ILO Normları Olmalıdır, Mercek V, 20 (Ekim 2000), 82-83.
- 8 Bak. Tschudi, Das Arbeitsrecht in der Wirtschaftskrise, ArbR-Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht, Bern 1974, 11.
- 9 Bak. "İstihdamın maliyeti ürktüyor", Biz Bize, 20 (Kasım 2001), 7.
- 10 Sabancı, Çağdaş Bir İş Hukuku Nasıl Olmalıdır?, Mercek V, 20 (Ekim 2000), 4.
- 11 Bak. Centel, Türkiye'de Çağdaş Bir Çalışma Mevzuatı, Mercek V, 20 (Ekim 2000), 76; Kutal, Türk İş Mevzuatının Çağdaşlaştırılmasına İlişkin Bazı Gözlem ve Öneriler, aynı yer,56; Şahlanan, İş Yasaları İçin Yeni Arayışlar, aynı yer, 89.
- 12 Ayrıca bak. Kutal, 55-56 ve 63.
- 13 Ekin, Büyüme ve İstihdam Boyutlarıyla İş Yasası Reformu, Mercek V, 20 (Ekim 2000), 23.