



Prof. Dr. Tankut Centel
İstanbul Hukuk Fakültesi

Türk çalışma yaşamı ve yeni iş kanunu

1. Giriş

10 Haziran 2003 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan 4857 sayılı İş Kanunu, Türk çalışma yaşamında yeni bir dönemi başlatmaktadır. Gerçekten, daha önce yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu, değişik vesilelerle belirtildiği üzere, Türk çalışma yaşamının gelişen ihtiyaçlarını karşılayamaz duruma düşmüştü. Bu yüzden de, Türk çalışma yaşamına yeni bir İş Kanunu’nun kazandırılması gerektiği ileri sürülüyordu¹. İşte, tüm bu istek ve dilekler doğrultusunda yasakoyucu, 4857 sayılı İş Kanunu’nu kabul etmek suretiyle, Türk çalışma yaşamında işçi-işveren ilişkilerini yeniden düzenlemiş bulunmaktadır.

Eski ve yeni iş yasalarının metinleri, birbirinden oldukça farklıdır. Bunun nedeni, 4857 sayılı İş

Kanunu’yla Türk iş mevzuatına, yeni kurumların katılmış olmasıdır. Bunun gibi, önceki yasa döneminde varolan ama zaman içinde uygulamasını yitirmiş bazı kurumları içeren hükümler de, yeni metne alınmış değildir. Sonra, dil itibarıyla yeni metnin, öncekine oranla, oldukça özleşmiş olduğu da belirtmek gerekir. Nitekim, artık “hizmet akdi” deyimini, yerini “iş sözleşmesi”ne bırakmış durumdadır.

Ancak, bunlardan daha önemlisi, yeni yasanın çıkarılış döneminin özellikleridir. Gerçekten, gerek tarihi gelişim ve gerekse içinde bulunulan koşullar bakımından, her iki yasanın birbirinden oldukça farklı ortamlarda ortaya çıktığını unutmamak gerekir. Bu bakımdan, her iki yasayı karşılaştırmadan önce, bunların hazırlık süreçlerini dikkate almakta yarar görülmektedir.

I. Yasal Ortaya Çıkış Süreçleri

Cumhuriyet döneminde Türk çalışma yaşamı, şimdiye dek üç İş Kanunu'nu yaşamış olup; 4857 sayılı İş Kanunu, buna göre dördüncü iş yasası olmaktadır. Bunlardan ilki, 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu'dur. İzmir'de toplanan ilk Türkiye İktisat Kongresi'nin ardından, çalışma yaşamını ilgilendiren esasların yasal düzenlemeye kavuşturulması, acil bir gereksinim olarak ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, oluşturulan tasarılar ise, yasalaşma olanağı bulamamıştır². Ancak, 1929 yılındaki büyük Dünya Ekonomik Buhranı'nın yansımaları ülkemizde de görülmüş ve büyük önder Atatürk, çıktığı yurt gezisinin ardından, devletçilik ilkesini ortaya atmıştır. 1932 yılında hazırlanan İş Kanunu Taslağı'na ilişkin çalışmalar, nihayet 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu'nun yasalaşmasıyla sonuçlanmıştır. İlk iş yasası olarak 3008 sayılı İş Kanunu, kendi döneminin koşulları içinde, oldukça ileri hükümleri içermiştir³.

Devletçilik döneminin izlerini önemli ölçüde yansıtan 3008 sayılı Yasa; "sınıfsız kaynaşmış kitle" anlayışı içinde⁴, serbest toplu pazarlık esasını benimsemeyip, grev ve lokavtı yasaklamıştır. 1961 Anayasası'nın ve giderek sosyal devlet ilkesinin kabulüyle birlikte, bu anlayış terkedilip, özgür toplu pazarlık düzenini kuran

274 ve 275 sayılı Yasalar uygulamaya konmuştur. Diğer yandan, 1961 Anayasası'nın içerdiği sosyal devlet ilkesi doğrultusunda, bireysel iş ilişkilerinin de sosyalleştirilmesi gerekmiştir. Bu anlamda, 931 sayılı İş Kanunu, 1967 yılında kabul edilmiş; ancak, söz konusu yasanın üç yıllık uygulamasından sonra Anayasa Mahkemesi, onun biçim yönünden iptaline karar vermiştir.

Bunun üzerine, 1475 sayılı İş Kanunu, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararının yürürlüğe girmesinden on ay sonra 1971 yılında çıkarılmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu; özellikle ücreti koruyucu hükümler ile asgari ücret tespitine ilişkin esaslar ve işverenin sorumluluğunda kusura dayanmayan sorumluluk ilkesinin kabulüne ilişkin düzenlemeleriyle, sosyal devlet ilkesinin işçiye dönük yüzünü büyük ölçüde yansıtmıştır. 1975 ve 1983 yıllarında geçirdiği iki önemli büyük değişikliğe karşın, 1475 sayılı İş Kanunu'nun ömrü nispeten uzun olmuştur. Ancak, 1475 sayılı İş Kanunu'nun içerdiği katılık, küresel dünyanın öngördüğü esneklikle çelişmeye başlamıştır. Gerçekten, 1475 sayılı İş Kanunu'nun, gerek katı iş süreleri anlayışına sahip bulunuşu ve gerekse atipik istihdam biçimleri ile ekonomik kriz döneminin önlemlerine yabancı kalışı, Türk çalışma yaşamının esneklik arayışları içine girmesine yolaçmıştır⁵.

Ayrıca, 1475 sayılı İş Kanunu'nun, esas olarak 1992 yılında başlatılıp 158 sayılı ILO-Sözleşmesi'nin iç hukukta kabulüyle doruğa çıkarılan yasal iş güvencesi tartışmalarını çözemeyişi ve kıdem tazminatı kurumunu işverenin üzerinde bir yük olmaktan çıkarmayışi da, Türk çalışma yaşamını yeni bir İş Kanunu'nu kabule zorlamıştır. İşte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, böyle bir ortam içinde kabul edildiği gözden uzak tutulmamalı ve şimdi, belirtilen gereksinimleri karşılamak üzere çıkarılmış bu yasanın, bunları karşılamaya yetecek düzenlemeleri taşıyıp taşımadığı araştırılmalıdır.

II. Yeni Yasanın Temel Özellikleri

1. İş güvencesi

4857 sayılı İş Kanunu, uygulama alanını 30 kişiyle sınırlamak suretiyle, güvencesi tartışmasına son vermeyi amaçlamaktadır. Başlangıçta 4773 sayılı Yasa'nın uygulama alanını 10 kişiye indirmesine karşılık, yeni İş Kanunu bunu daha da sınırlamış görünmektedir. Ayrıca, iş güvencesi tazminatı miktarının da aşağıya çekildiği, açıklıkla izlenmektedir. Tüm bu hususların sendikal çevrelerce hoş karşılanmadığı ise, bir diğer gerçeği oluşturmaktadır.

2. Esneklik

Yeni iş yasası, özellikle işveren kesimi tarafından dile getirilen esneklik önerilerini önemli ölçüde karşılamaktadır. Nitekim, esneklik, sadece iş süreleri açısından düşünülmemekte; genel olarak, istihdamda esneklik öngörülmektedir. Bunun gibi, esneklik anlayışı, özünde katı olan iş güvencesi hükümlerine de yayılmaktadır. Bu bakımdan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun,

4773 sayılı Yasa'yla öngörülen iş güvencesi hükümlerine oranla daha esnek olduğu söylenebilmektedir.

a) İş sürelerinde esnekleşme

Yeni İş Kanunu'nun esnekliği içerdiği en önemli alan, işin düzenlenmesine ilişkin olarak, iş süreleridir. Gerçekten, artık yeni yasayla katı iş süresi anlayışı terkedilerek, haftalık iş süresinin çalışılan günlere eşit biçimde dağıtılması tek çözüm olmaktan çıkarılmaktadır. Bunun gibi, belli (iki veya dört aylık) denkleştirme dönemleri tanınarak, işverenin fazla çalışma hükümleriyle karşılaşmaksızın, işçiyi günde 11 saate kadar çalıştırmasına olanak tanınmaktadır.

b) Yeni istihdam biçimlerinin tanınması

Klasik istihdam biçimi olan tam süre çalışma, yeni düzenlemeyle, tek yasal istihdam biçimi olmaktan çıkmakta; tam süre istihdamın yanısıra, kısmi süreli istihdama da olanak tanınmakta ve yasal düzenlemeye kavuşturulmaktadır. Bunun gibi, yanların sözleşme yoluyla esnek kısmi süreli (atipik) istihdam biçimlerini kararlaştırmaları da, mümkün olabilmektedir.

c) Ekonomik krize karşı önlem

Kısa çalışma ile kısa çalışma ödeneğine ve de toplu işçi çıkarmaya ilişkin düzenlemeler, son dönemde sıkça yaşanan ekonomik kriz ortamlarına karşı alınabilecek hukuki önlemler içinde kabul edilmektedir. Böylece, artık ekonomik kriz ortamları, salt yanların özverili fiili çabaları yerine, yasal düzenlemeyle de takviye edilebilecektir.

Sonsöz

4857 sayılı İş Kanunu, üçüncü binyıl içindeki Türk çalışma yaşamının temel gereksinimlerine uygun düşme çabası içinde atılmış önemli bir adım olarak değerlendirilmelidir. Gerçekten, bu adım, hem Türkiye'nin uluslararası rekabet gücünü artıracak ve hem de tam üyesi olmayı istediği Avrupa Birliği'nin çalışma standartlarına olan uyumu sağlayabilecektir.

Yeni İş Kanunu'yla varılan noktanın, bir uzlaşma ve denge noktası olduğu da, gözden uzak tutulmamalıdır. Bu bağlamda, yanları tatmin etmeyecek çözümlerin, ulaşılabilecek yeni dengelerle değişebileceği açıktır. Ancak, önemli olan nokta, uluslararası çalışma standartlarının gerisine düşülmemesidir.

Dipnotlar

1 Bkz. *İşveren Dergisi* XL, 12 (Eylül 2002), 2 vd.

2 Bunlar için bkz. M. Gülmez, *Türkiye'de 1936 Öncesinde İşçi Hakları (Türkiye Yol-İş Sendikası'nın Türkiye'de İşçi Hakları Kitabından Ayırması)*, Ankara 1986, 47 vd.

3 Bkz. M. Gülmez, *Ellinci Yılında Birinci İş Yasası Üzerine Bazı Notlar*, *Amme İdaresi Dergisi* XIX, 2 (Haziran 1986), 150.

4 Bkz. F. Demir, 50. Yılında 3008 Sayılı İş Kanununun Amacı, Karakteri, Özellikleri ve Bugüne Kadar Gösterdiği Gelişim Tablosu, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* II, 1 (1987300-301).

5 Bkz. N. Yüksel, *Çalışma Hayatında Esnekleşme İhtiyacı*, *İşveren* XLI, 5 (Şubat 2003), 9 vd.

Prof. Dr. Tankut CENTEL

1951 yılında Erzincan ilinin Tercan ilçesinde doğdu. 1970 yılında İstanbul Alman Lisesi'ni, 1974 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ni bitirdi. Stajı müteakiben 1976 yılında avukat titrini alıp İstanbul Barosu'na kaydoldu. Aynı yılın Haziran ayında İstanbul Hukuk Fakültesi'ne asistan olarak girdi.

Vedat Ardahan Vakfı'nın verdiği bursla, 1979-1980'de Almanya'nın Bochum kentinde doktora çalışmalarını sürdürdü. 1981 yılında "Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği" konulu doktora teziyle hukuk doktoru ünvanını aldı. 1986 yılında "İş Hukukunda Ücret" başlıklı çalışmasıyla, kendisine üniversite doçenti ünvanı verildi. 1993 yılında profesörlüğe yükseltildi.

1995-1996 yılları arasında İstanbul Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi'nin müdürlük görevini yürüttü. 1997 yılında İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü'ne bağlı olarak kurulan İnsan Hakları Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi'nin kurucu yönetim kurulu üyeleri arasında yer aldı. 1996 yılından beri Uluslararası Çalışma Konferansı'na katılan Türkiye Heyeti içinde bulundu.

Halen İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı olarak görev yapmaktadır.

Almanca ve İngilizce dillerini bilmekte olup, evli ve bir çocuk sahibidir.