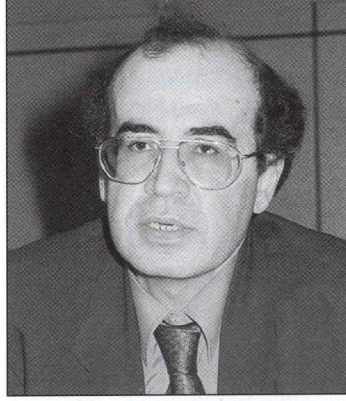


# Türk Çalışma Yaşamının Beklentileri



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

## GİRİŞ

2001 yılının sonbaharına girildiğinde, Türk çalışma yaşamının yeni bazı beklentilerle dolu olduğunu görüyoruz. Gerçekten, çalışma yaşamımızın gündemi, her geçen gün yeniden oluşmakta ve düzenleme boşluklarının yarattığı belirsizlikler, birşeylerin yapılması beklentisini beraberinde getirmektedir. Ancak, tüm bu beklentiler, ekonomideki olumsuz gelişmelerden soyutlanamamaktadır. Bunun gibi, AB içinde yer alma ve AB hukukuyla bütünleşme istekleri de, ister istemez, AB'nin çalışma standartlarına ilişkin öngörülerini kabule zorlamaktadır. Buna karşılık, acımasız uluslararası rekabet ortamı, bu yoldaki isteklerin gerçekleşmesini çabuklaştırmayı frenlemektedir.

Türk çalışma yaşamının 2001 sonbahar beklentileri, düzenleme boşlukları bakımından, ilk planda yasama organını ilgilendirmektedir. Ancak, yasama ön-hazırlık

çalışmalarının yapılması konusunda esas büyük görev, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na düşmektedir. Gerçekten, sosyal tarafların görüşlerinin alınması ve onların Türk çalışma yaşamının aktif işleyişine katılımının sağlanması suretiyle, belli bir kamuoyunun oluşturulması, esas olarak Bakanlığın omuzlarındadır. Bu itibarla, aşağıda öncelikle, gündemdeki konular üzerinde durulacak ve sonra da, uygulamada bunlara karşı nasıl bir tutum içine girildiği irdelenecektir.

## I. Sosyal Güvence Beklentileri

### 1. Sosyal güvende yeniden yapılanma

Sosyal güvende reform iddiasıyla, 29 Haziran 2000 tarihli ve 4588 sayılı Yasa'nın verdiği yetki doğrultusunda, 616 ile 617, 618 ve 619 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler çıkartılarak, Türk sosyal güvenlik sisteminde yeniden yapılanmanın yolu açılmak istenmiştir.

Ancak, Anayasa Mahkemesi; ilkin, bu konudaki yetki yasasını Anayasa'ya aykırı görmüş ve daha sonra da, sözkonusu yetki yasasına dayanılarak çıkarılan yasa hükmünde kararnamelerin iptali yoluna gitmiştir.

Gerçekten, ilkin 24 Ağustos 2000 günlü ve 616 sayılı KHK'yle, Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü, "başkanlık" biçiminde yapılandırılmak istenmiştir. Yıllarca genel müdürlük statüsünde çalışmış bir kurumun, ne olduğu hukuken belirsiz bulunan bir başkanlığa dönüştürülmek istenmesi ise, ilgili çevrelerde yadırganmıştır. Çünkü, yapısal değişiklik hareketlerinde salt kurum adı değişikliği, değişik adlı kuruma ait özellikleri beraberinde getirmediginde, yeniden yapılanmayı yetersiz kılmaktadır. Bu bağlamda, Anayasa Mahkemesi; 10 Kasım 2001 tarihinde yürürlüğe girmek üzere, buna ilişkin yasa hükmünde kararnameyi iptal etmiştir<sup>1</sup>.

Anayasa Mahkemesi, 616 sayılı KHK'yi iptal ederken, yasakoyucuya bir yıllık bir süre tanıyarak, gerekli yasama çalışmasında bulunulmasını istemiştir. 10 Kasım 2001 tarihinde dolacak bu sürenin bitmesine bu denli yaklaşılmış olunmasına karşın, henüz bir yasama hazırlık çalışması içine girildiği, kamuoyuna yansımış değildir. Bu tutumu, 616 sayılı KHK'yle gerçekleştirilmek istenen değişikliklerden vazgeçildiği biçiminde yorumlamak, pek yerinde görünmemektedir. Çünkü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, uygulamada astığı tabela ve yayın organlarına verdiği ilanlarla, anılan iptal kararını görmezlikten gelmektedir. Oysa, SSK Genel Müdürlüğü'nde yapısal değişiklik yapılmak isteniyorsa, bunun bir an önce yasayla gerçekleştirilmesi gerekir. Böyle bir değişiklikte ısrar edilmiyorsa, o zaman da uygulamada sözkonusu Anayasa Mahkemesi kararının gerekli kıldığı duyarlılık gösterilmelidir.

Yine, yılların Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu, 24 Ağustos 2000 günlü ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'yle "Türkiye İş Kurumu"na dönüştürülmek istenmiş; ancak, Anayasa Mahkemesi, bu değişikliği ip-

tal etmiştir<sup>2</sup>. Buna ilişkin iptal hükmü, yayınlanışından dokuz ay sonra, yani geçtiğimiz 8 Ağustos 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise; anılan kararın yayınlandığı 8 Kasım 2000 tarihinden sonra, sanki hiçbirşey olmamışcasına; "Türkiye İş Kurumu Genel Kurulunun Toplanma ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"<sup>3</sup>, "Türkiye İş Kurumu Alım-Satım İhale ve Muayene-Kabul Yönetmeliği"<sup>4</sup>, "Türkiye İş Kurumu İstihdam ve Meslek Uzmanlığı ve Uzman Yardımcılığı Sınav Yönetmeliği"<sup>5</sup>, "Türkiye İş Kurumu Sicil Yönetmeliği"<sup>6</sup>, "Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulunun Toplanma ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"<sup>7</sup>, "Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Emanet İşlere Ait Uygulama Yönetmeliği"<sup>8</sup> gibi birdizi uygulama yönetmeliğini çıkarmıştır. Dahası, iptal hükmünün yürürlüğe girişinden tam bir gün önce, adeta

## **Sosyal tarafların görüşlerinin alınması ve onların Türk çalışma yaşamının aktif işleyişine katılımının sağlanması suretiyle, belli bir kamuoyunun oluşturulması, esas olarak Bakanlığın omuzlarındadır.**

"iptalden yönetmelik kaçırılırcasına", "Türkiye İş Kurumu Hukuk Müşavirliği Yönetmeliği" ile "Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Yönetmeliği" çıkarılmıştır<sup>9</sup>. Ancak, Bakanlığın bu hukuk tanımaz tutumu, çalışma yaşamına

hukuken hiçbirşey kazandırmamıştır. Çünkü, iptal edilmiş bir üst hukuk kuralına dayanılarak daha alt düzeyde bir hukuk kuralının yaratılması ve buna hukuki geçerlik tanınması, hukuken mümkün değildir. Şimdi, çalışma yaşamında gözler; Türk iş aracılığı kurumlarının, anılan iptal hükmü gözönünde tutulmak suretiyle, yasayla nasıl düzenleneceğine çevrilmiştir.

Sosyal güvenlik kuruluşlarının yeniden yapılanmasında atılan diğer bir adım, 24 Ağustos 2000 günlü ve 618 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'yle, Sosyal Güvenlik Kurumu adı altında yeni bir örgütlenmeye gidilmesi olmuştur. Ancak, atılan bu adım da, Anayasa Mahkemesi'nin anayasaya aykırılık süzgecine takılmış ve sözkonusu yasa hükmünde kararname, altı ay sonra, yani 8 Mayıs 2001 tarihinde yürürlüğe girmek üzere iptal edilmiştir<sup>10</sup>. İptal kararının yürürlüğe girişinin üye-

## **Günümüzün çalışma dünyasında büyük ölçüde esnek düzenlemelere gereksinim vardır. Çünkü, katı özelliğe sahip çalışma normları, rekabet gücünün gelişmesini engellemektedir.**

rinden beş ayın geçmesine rağmen, dışarıdan bilindiği kadariyle, Bakanlık tarafından herhangi bir yasama hazırlık çalışmasına girilmiş değildir. Şimdi, sosyal güvencilerde tek çatı ilkesini yaşama geçirecek yasal düzenlemelere olan gereksinim, tekrardan sosyal gündemin maddeleri arasına girmiştir.

Nihayet, bağımsız çalışanların sosyal güvenliği alanında yeniden yapılanma isteğiyle, 24 Ağustos günlü ve 619 sayılı Kanun Hükmünde Kararname çıkarılmıştır. Ancak, bu düzenleme de, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir<sup>11</sup>. İptal hükmü, yasakoyucuya tanıyan dokuz ayın ardından, geçtiğimiz 8 Ağustos 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 616, 617 ve 618 sayılı yasa hükmünde kararnamelerin iptalinde olduğu gibi, 619 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye ilişkin iptalden sonra da, herhangi bir yasama hazırlık çalışması içine girilmiş değildir.

### **2. Emeklilik yaşına ilişkin kademeli geçiş**

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, yakın geçmişte Türkiye'de işsizlik sigortasını kurmuş ve ayrıca emeklilik yaşını yeniden ele alıp, halen çalışanlarla ilgili bir emekliliğe kademeli geçiş düzenlemesini öngörmüştür. Söz konusu yasanın işsizlik sigortasıyla ilgili hükümlerine değinilmeksizin, özellikle emekliliğe kademeli geçişle ilgili hükümler için, anayasa yargısına başvurulmuştur. Bu bağlamda, Anayasa Mahkemesi, emekliliğe kademeli geçişle ilgili hükümleri iptal ettiğini<sup>12</sup> açıklamış; ancak, gerekçeli kararını, 23 Şubat 2001 tarihinden bu yana, henüz Resmî Gazete'de yayınlamamıştır. İptal gerekçeleri halen bilinmediği için de, yasal düzenlemeye gidilememektedir. Sonra, iptal hükmünün yürürlüğe girmesinde altı aylık bir süre tanındığı için de, fazla acele edilmemektedir.

Oysa, beklentisel haklarla ilgili ve özellikle de uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin düzenlemelerde, son derece duyarlı olunması gerekmektedir. Çünkü, bu gibi hükümlerde birey, hakkın doğumundan önce hakkın doğumuna yolaçacak yasal koşulları bilmek ve kişisel konumunu ona göre ayarlamak durumundadır. Bu bakımdan, Anayasa Mahkemesi'nin zaman geçirmeksizin iptal gerekçelerini yayınlaması, bir zorunluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

## **II. Esneklik ve Güvence Beklentileri**

### **1. Çağdaş iş mevzuatı özlemi**

Global dünyanın işletmelere yansımaları ve devlet müdahalesine olan gereksinimin oldukça azalması, ülkemizde çağdaş bir iş mevzuatına olan özlemi artırmaktadır<sup>13</sup>. Gerçekten, kamu müdahalesi yoluyla kabul edilen yasal düzenlemeler, genellikle yasak ve sınırlamaları içermekte ve katı niteliğe bürünmektedir. Günümüzün çalışma dünyasında ise, büyük ölçüde esnek düzenlemelere gereksinim vardır. Çünkü, katı özelliğe sahip çalışma normları, rekabet gücünün gelişmesini engellemektedir.

Türkiye'nin, ülkemizde ilk İş Kanunu olan 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu'nu kabul edişinin üzerinden, tam 65 yıl geçmiştir. Geçen bu uzun sürenin sonunda, birtakım kurumlar eskimiş ve günümüz gereksinimlerine yanıt veremez duruma gelmiştir. Eskimiş bu kurumlara gerek kalmamışsa, bunlardan vazgeçilmelidir. Söz konusu kurumlara halen gereksinim duyulmaya devam edildiği takdirde de, bunların günümüz gereksinimlerini karşılar duruma getirilmeleri gerekir.

Diğer yandan, istihdam yükünün yüksekliği, kıdem tazminatı yükünün ağırlığı, yasal iş güvencesinin yetersizliği gibi 1475 sayılı İş Kanunu'nun üstesinden gelemediği sorunlar ile aynı yasanın, istihdam biçimle-

**SSK Genel Müdürlüğü'nde yapısal değişiklik yapılmak isteniyorsa, bunun bir an önce yasayla gerçekleştirilmesi gerekir.**

ri ve iş süreleri gibi konularda gerekli esneklikten yoksun oluşu da; çağdaş bir iş mevzuatına olan gereksinimi, sürekli çalışma yaşamının gündeminde tutmaktadır.

## 2. “Bilim Kurulu”na ilişkin gelişmeler

Özellikle 1992 yılından itibaren yoğunlaşan ve gelişen yasal iş güvencesine ilişkin tartışmalarda bugün ulaşılan nokta; iş güvencesi kurumunun, kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası ve de iş aracılığı kurumlarının etkinliği gibi diğer başka kurumlarla yakın ilişkili olduğu ve bunlarda gerekli düzeltmeler yapılmadan, yeterli ve kalıcı bir iş güvencesi ortamının sağlanamayacağı gerçeğini, bazı çevrelerin nihayet sonunda kavramasını sağlamıştır. Bu anlamda, tüm yönetilen eleştirilere ve taşıdığı eksikliklerine rağmen, 4447 sayılı Yasa’yla işsizlik sigortası oluşturulmuş olup, işsizlik sigortasına ait parasal yardımların Mart 2002 tarihinden itibaren ödenmesi beklenmektedir. İptal edilen 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’yle de, Türkiye İş Kurumu kurulup, iş aracılığı hizmetlerine etkinlik kazandırılmak istenmiştir. Ancak, bunlarda henüz yeterli bir yolun alınmadığı sırada; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan, Türk çalışma yaşamını, yeniden iş güvencesi tartışmalarının içine çekmiştir.

Gerçekten, yasal iş güvencesi konusunda sosyal taraflar arasında bir uzlaşmanın sağlanamayacağı, çok geçmeden görülmüştür. Bunun üzerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bir “bilim kurulu” oluşturmuş ve bu kurula, adları sosyal taraflarca önerilen uzmanları da katmıştır. Söz konusu kurul, iş güvencesi ile kıdem tazminatı fonuna ilişkin iki ayrı metin hazırlamış ve 4 Mayıs 2001 tarihli bir yazı ekinde, bunları Bakanlığa sunmuştur. Bakan Okuyan, bu iki metinden iş güvencesine ilişkin olanını gözönünde bulundurmuş ve Bakanlar Kurulu’na sevkedilecek metne, tarım ve orman işçilerinin İş Kanunu’nun uygulama alanına alınmalarına ilişkin değişikliği kendiliğinden eklemiştir. Böylece, Bakan Okuyan, “bilim kurulu” üyelerinin

uzmanlıklarını hiçe saymış ve onları kullanmaya kalkmıştır.

Bakanlık tarafından son şekli verilen metin, sosyal taraflarca da kabul görmemiştir. Bunun üzerine, Bakan Okuyan; geri adım atarak, Türk çalışma yaşamını düzenleyen yasalarda gerekli değişikliklerin yapılması ve buna ilişkin yasa taslaklarının hazırlanması için, 26 Haziran 2001 tarihinde dört konfederasyon (TİSK, Türk-İş, Hak-İş, DİSK) başkanıyla ortak bir protokol imzalamıştır. Anılan protokol metninin son bölümünde, yasa taslak metinlerinin en geç Eylül 2001 sonuna kadar bitirilmesinden ve Bakanlığın da, bunları 2001 yılının sonuna kadar yasalaşmaları için gerekli girişimleri

yapmasından söz edilmiştir<sup>14</sup>. Ancak, aradan geçen üç aylık zaman zarfında, sözkonusu protokol metninin yaşama geçirildiği görülmemiştir. Bu bakımdan, önümüzdeki dönemdeki yasama ha-

## Uluslararası acımasız rekabet ortamı, Türkiye’nin içindeki ekonomik ve sosyal sorunlarını çözmek için, uzlaşma ve işbirliğini gerektirmektedir.

zırlık çalışmalarının ağırlığını, çağdaş bir iş mevzuatına yönelik faaliyetlerin çekmesi beklenmektedir.

## III. Ekonomik ve Sosyal Sorunlara Çözüm Beklentileri

Şubat 2001 sonrasında en ağır biçimde kendisini duyan ekonomik kriz, her geçen gün daha da ağırlaşmakta ve sosyal sorunları da beraberinde getirmektedir. Gerçekten, ekonomik kriz sonrasında kapanan işyerleri, giderek işsizliğin yoğunlaşmasına yolaçmaktadır. Bu konuda, sosyal tarafların, acil müdahale ve destek yardımlarını gerçekleştirebileceği düşünülerek, bunların sosyal diyalog içinde biraraya geldiği Ekonomik ve Sosyal Konsey’den çok şey beklenmektedir.

### 1. Yasayla oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konsey

Geçtiğimiz Nisan ayında çıkarılan 4641 sayılı Yasa<sup>15</sup>, Türk çalışma yaşamında ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi konusunu güncel hale sokmuştur. Bu bağlamda, Türkiye’nin içinde bulunduğu iç ve dış dinamikler, sosyal diyalogun varlığını zorunlu kılmış ve sosyal barışa ulaşılmasında, sosyal diyalog bir araç olarak görülmüştür. Nitekim, gerek halk içindeki ve ge-

rekse ülkenin değişik bölgeleri arasındaki farklılıklar, ülkemizdeki tüm toplum kesimlerini sorunları birlikte çözmeye zorlamıştır. Ayrıca, uluslararası acımasız rekabet ortamı da, Türkiye'nin içindeki ekonomik ve sosyal sorunlarını çözmek için, uzlaşma ve işbirliğini gerektirmektedir.

Ekonomik ve Sosyal Konsey'i kuran 4641 sayılı Yasa, ulusal ekonomik ve sosyal politikaların üçlü yapılanmayla oluşturulması konusunda, atılmış önemli bir adımdır. Bu anlamda, Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kurulması; Anayasa değişikliği yoluna gidilmeksizin, onca başbakanlık genelgesinin ardından, ilk kez bir yasayla kabul edilmiş olmaktadır.

## 2. Çözüm aracı olarak Ekonomik ve Sosyal Konsey

Çözüm gerektiren ekonomik ve sosyal sorunların başında, ülkemizin Şubat 2001 sonrasındaki dönemde içine düştüğü ekonomik kriz ortamının yarattığı güçlükler gelmektedir. Bu bağlamda, Uluslararası Para Fonu'na verilen 26 Haziran 2001 tarihli Ek Niyet Mektubu; çok genel çizgileriyle belirtilecek olunursa, gelirler ile kamu maliyesi politikalarının gözden geçirilmesine ve ekonomide özel sektörün ağırlığının artırılmasına yöneliktir. Buna ilişkin ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulacağı ve sorunlara çözüm aranacağı yer de, çalışma yaşamı bakımından, yeni kurulan Ekonomik ve Sosyal Konsey'dir. Bu nedendir ki; 10 Temmuz 2001 tarihli İşçi-İşveren Zirvesi'nin ardından, TİSK ile Türk-İş, Hak-İş ve DİSK Yönetim Kurulu Başkanları ile dört konfederasyonun yürütme komitesi ve yönetim kurulu üyeleri, ekonomik krize ilişkin olarak aldıkları kararları Ekonomik ve Sosyal Konsey'e taşıma konusunda, görüş birliğine varmışlardır<sup>16</sup>.

Ekonomik ve Sosyal Konsey, kuruluş yasasının çıkarılmasına karşılık, henüz kuruluş aşamasındadır. Yeni yayınlanan "Ekonomik ve Sosyal Konseyin Teşekkülü ile Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik"<sup>17</sup>,

**Beklentisel haklarla ilgili ve özellikle de uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin düzenlemelerde, son derece duyarlı olunması gerekmektedir.**

**Geçmişte Ekonomik ve Sosyal Konsey'le ilgili önemli bir yapısal hata yapılmıştır. Bu da, Konsey yapısının oluşumunda, devlet kesiminden gelen temsilcilerin ağırlıklı olarak yeralmasıdır.**

kuruluşun tamamlanması açısından, önemli bir köşetaşını oluşturmuştur. Ancak, bütün bunlara rağmen, geçmişte Ekonomik ve Sosyal Konsey'le ilgili önemli bir yapısal hata yapılmıştır. Bu da, Konsey yapısının oluşumunda, devlet kesiminden gelen temsilcilerin ağırlıklı olarak yeralmasıdır. Oysa ki, demokratik katılımın esası olan pariter katılım ilkesine, her üç kesim (hükümet, işçi, işveren kesimleri) açısından da uymakta zorunluk vardır. Buna rağmen, sosyal tarafların, Konsey çalışmalarına sahip çıkmalarında yarar sözkonusudur. Nitekim, sosyal tarafları oluşturan kuruluşlardan bazılarının zaman zaman geçmişte Konsey toplantılarına katılmayışları, herhangi bir pratik yarar sağlamadığı gibi, toplumsal uzlaşma ve işbirliği anlayışıyla da bağdaşmamıştır. Bu bakımdan, çalışma yaşamında Ekonomik ve Sosyal Konsey'den çıkacak önemli kararların öncesinde, sosyal taraflardan daha duyarlı ve akılcı davranışlar içine girmeleri beklenmektedir.

## IV. Ortaklık Hukukuna Uyum Bekleyişleri

1/80 ile 3/80 sayılı AB/Türkiye Ortaklık Konseyi kararları, Avrupa Birliği'ne tam üye olmaya giden yolun parçaları olarak, hep Avrupa'daki Türk vatandaşları için düşünülmüştür. Bunun gibi, AB-hukuku uyum çalışmaları da, çoğu kez doğrudan AB-normlarının alınıp Türkiye'de uygulanması biçiminde algılanmıştır. Böyle olunca, yabancılar ve özellikle AB üyesi devlet vatandaşları için Türk çalışma mevzuatı içinde varolan kısıtlamalar, fazlaca dikkate alınmamıştır. Değişik bir söyleyişle, AB içinde Türk işçilerin serbest dolaşım hakları savunulurken, AB-yurttaşlarının da Türkiye'de serbestçe dolaşmasının sağlanması gerektiği, pek akla gelmemiştir.

Oysa, AB/Türkiye ortaklık hukuku, karşılıklılık esası düşüncesine dayanmakta ve bunun, sadece AB üyesi devletler değil, Türkiye tarafından da uygulanması gerekmektedir.

Türk çalışma mevzuatı ise, yabancılar için getirilmiş önemli kısıtlamalarla doludur. Bunlardan Türk kamu düzenine, kamu sağlığına ve kamu güvenliğine yönelik olanları, ortaklık hukukuyla bağdaşmakta; bu nitelikte olmayıp Türk vatandaşlarına tekel sağlayan mevzuat hükümleri ise, ters düşmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanmış ve kamuoyuna açıklanmış olan yeni bir yasa tasarısı, AB-yurttaşı olup olmamayı hiç dikkate almaksızın, kaçak yabancı işçi çalıştıran Türk işverenlere ağır cezalar verilmesini öngörmektedir. Bunu, ne AB'ye uyum ve ne de küreselleşme mantığıyla bağdaştırmak mümkündür. Gerçekten, Türkiye, günümüzde AB içinde kendi vatandaşlarının sosyal haklarının peşinde koşarken, aynı şekilde AB'ye üye devlet vatandaşlarının haklarını da gözönünde bulundurmamakla yükümlüdür. Bu konuda, 1/80 sayılı AB/Türkiye Ortaklık Konseyi kararının karşılıklılık esasına dayanan 11 inci maddesi, yeterince açıklığa sahiptir. Bu durum, küreselleşme içinde emeğin serbest dolaşımının, tek yönlü olmayıp karşılıklı bulunduğunu göstermesi açısından, son derece dikkate değerdir. Buna göre, Avrupa Birliği'ne tam üye olmayı hedef alan bir Türkiye, artık sosyal hukuki korumanın tek yönlü olmadığını hesaba katmak zorundadır. Bu nedenle, 2002 başında AB'yle uyum konusunda ne gibi gelişmeler gösterdiği tekrar rapor edilecek olan Türkiye'den, çalışma mevzuatı içinde yeralıp AB-yurttaşlarının ülkemizde çalışma haklarını haksız bir biçimde kısıtlayan hükümleri ayıklaması beklenmektedir.

## Sonsöz

Türk çalışma yaşamını Türkiye'nin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik ortamdan soyutlamanın olanaksız olduğu, buraya kadar belirtilenler sayesinde, birkez daha ortaya çıkmış bulunuyor. Gerçekten, 2002 yılına yaklaşıldığı bir dönemde Türkiye; AB normlarıyla bütünleşme, sosyal ve ekonomik sorunlarını sosyal diyalog çerçevesinde çözme, köhnemiş kurumları ortadan

kaldırıp esneklik içinde çağdaş bir iş mevzuatını oluşturma ve sosyal güvenlik sistemini yeniden yapılandırma emeklilerine daha güvenceli bir ortam sağlama gereksinimi içinde kıvranmaktadır.

Tüm bu gereksinimlere ilişkin yasama hazırlık çalışmalarına önderlik etmesi beklenen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; biryandan, yasa hükmünde kararnamelemlerin anayasa yargısının süzgecine takılmasına aldırmaksızın yoluna devam etmek istemekte ve diğer yandan da, Türk sanayii ve ticaretindeki ekonomik güçlükleri görmezlikten gelip, kendisine siyasi itibar sağlayacak iş güvencesi konusunda yoğunlaşmakta ve Türk çalışma yaşamının önünü açacak olan esneklik çalışmalarını başlatmamaktadır. Hükümet kesimindeki bu olumsuzluklara karşın, zaman zaman sosyal taraflar, değişik zirvelerde biraraya gelip, karşılıklı sorunları çözmeye çabalamaktadır. Görünen odur ki; önümüzdeki dönemde kamu kesiminin işbilmezliğinin ve duyar-sızlığının yarattığı önemli bazı boşlukları, sosyal taraflar dolduracaktır.

## DİPNOTLAR

- 1 Bak. AyM., 31.10.2000-65/38-RG. 10.11.2000, No. 24226.
- 2 Bak. AyM., 31.10.2000-63/36-RG. 8.11.2000, No. 24224.
- 3 RG. 1.3.2001, No. 24333.
- 4 RG. 12.3.2001, No. 24340.
- 5 RG. 10.4.2001, No. 24369.
- 6 RG. 10.4.2001, No. 24369.
- 7 RG. 26.7.2001, No. 24474.
- 8 RG. 26.7.2001, No. 24474.
- 9 Bak. RG. 7.8.2001, No. 24486.
- 10 Bak. AyM., 31.10.2000-62/35-RG. 8.11.2000, No. 24224.
- 11 Bak. AyM., 26.10.2000-61/34-RG. 8.11.2000, No. 24224.
- 12 Bak. AyM., 23.2.2001-1999-42/41.
- 13 Bak. T. Centel, Türkiye'de Çağdaş Bir Çalışma Mevzuatı, Mercek V, 20 (Ekim 2000), 74-76.
- 14 Bak. İşveren 39, 10 (Temmuz 2001), 3.
- 15 Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun (RG. 21.4.2001, No. 24380.)
- 16 İşveren 39, 10 (Temmuz 2001), 4.
- 17 RG. 8.8.2001, No. 24487.