



Türkiye'de Yeni Bir İş Kanunu

Prof. Dr. Tankut CENTEL
İstanbul Hukuk Fakültesi

Günümüzde işçi-işveren ilişkileri, getirilmek istenen yeni bazı kurumlara sürdürülmek istenmektedir. Nitekim, atipik iş ilişkilerine olanak tanınması, iş güvencesinin sağlanması, kıdem tazminatının yük olmaktan çıkarılması, işsizlik sigortasının kurulması ve sosyal güvencide yeniden yapılanmaya gidilmesi gibi temel bazı konuların, ülkemizde yoğun bir biçimde tartışıldığını görüyoruz. Söz konusu tartışmalar, bir denbire ortaya çıkmış değildir. Türk çalışma yaşamının uluslararası pazarlar içerisindeki dinamizmi ele alınarak, bu güncel gelişmeleri kavramak mümkündür.

I. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDEKİ DEĞİŞİM

1. Yeniden Yapılanma

Global dünyada tüm alanlar gibi işçi-işveren ilişkilerinin de, değişime uğradığını ve yeniden yapılanma içine girdiği görülmektedir. Söz konusu değişimin temelinde, uluslararası pazarlar içinde beliren acımasız rekabet ortamı yatmaktadır. Rekabeti hızlandırmanın ve rekabet gücünü artırmanın önündeki en büyük engel olarak da, endüstri ilişkilerindeki geçmişten gelen katılık görülmektedir.

Gerçekten, işçiyi koruma endişesiyle ortaya çıkan endüstri ilişkilerinde herşeyi aksi öngörülemez biçimde düzenleme alışkanlığı, yeni üretim usullerinin gereksinimlerini karşılayamamaktadır. Bu açıdan, yeniden yapılanma içinde, çalışanların çekirdek nitelikteki sosyal haklarına dokunulmaksızın, herşeyin kural haline getirilmemesi ve de yanlara, kendilerine tanınan özerk alan çerçevesinde, yasayla öngörülen aksini içerir kuralları koyma yetkisinin tanınmasında büyük yarar vardır.

2. ESNEKLİK GEREKSİNİMİ

Çalışma yaşamına ilişkin katı nitelikteki düzenlemeler, sanayi ve hizmet sektörlerinde beliren gereksinimlere ve uluslararası rekabet ortamına ters düşmektedir. Gerçekten, sosyal taraflara hareket serbestisi tanımayacak nitelikteki katı ve sert özellikli düzenlemeler, talepteki daralmalar ve genişlemeler karşısında beliren üretim gereksinimlerini karşılayamamaktadır. İşletmelerde beliren bu değişimi ise, ancak sosyal tarafların kendi aralarında belirleyecekleri kurallar veya davranış biçimleri yakalayabilecektir. Buna olanak tanıyacak olan da, çalışma yaşamında sağlanacak olan esnekliktir.

II. YENİ VE ÇAĞDAŞ BİR İŞ KANUNU

1. İş Kanunu'nun eskimişliği

1475 sayılı İş Kanunu, kendisinden önceki 3008 ve 931 sayılı İş Kanunları gibi, katı özelliğe sahiptir. Katı özellikteki bir iş yasası ise, günümüz global dünyasının endüstri ilişkilerinin gereksinimlerini karşılayamamaktadır. Bırakınız 1936 tarihli ilk iş yasamız olan 3008 sayılı İş Kanunu'nu; halen uygulanmakta olan 1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu dahi, işletmelerdeki değişimin zorunlu kıldığı esnekliği sağlamaktan uzaktır. Oysa, iş yasaları, düzenledikleri üretim ilişkilerine uygun düşmek zorundadır. Nitekim, 70'li yıllarda çıkarılmış olup kökleri 30'lu yıllarda yatan bir yasadaki, 2000'li yılların endüstri ilişkilerini sağlıklı bir biçimde düzenlemesini beklemek, haksızlık olur.

Diğer yandan, 1475 sayılı İş Kanunu'nda değişik tarihlerde yapılan değişiklikler, gerekli uyumu sağlayamamıştır. Bunun da nedeni; söz konusu değişikliklerin, işletmelerdeki değişimin gereksindiği es-

nekliği içermeyip, katı istihdam hükümlerini getirmiş olmalarıdır. Çalışma yaşamında esnekliği sağlamaksızın uluslararası ticarete rekabet etmek ise, tatlı bir düşten öteye gitmemektedir.

2. Yeni ve çağdaş bir İş Kanunu'nun esasları

Yeni ve çağdaş bir İş Kanunu; öncelikle, çekirdek nitelikteki sosyal hakları içeren uluslararası çalışma normlarını gözönünde bulundurmak zorundadır. Bunlara ters düşen düzenlemeleri içerecek bir İş Kanunu, herşeyden önce, Türkiye Cumhuriyeti'nin uluslararası taahhütlerini yerine getirmesini engeller.

Yapılacak yeni yasanın, özellikle istihdamda esneklik sağlayıcı hükümlere yer vermesi zorunlu görünmektedir. Bu bağlamda, katı nitelikteki istihdam hükümlerinin içerilmemesi ve taraflara aksine düzenleme kararlaştırma serbestisinin tanınması, istenen esnekliği önemli ölçüde sağlayabilecektir. Nitekim, katı istihdam yükümlerinden kaçınılması; çalışma yaşamının, değişen piyasa koşullarına hızlı bir biçimde uyumunu gerçekleştirebilmektedir. Bunun gibi, iş sürelerinde esnekliğin kabulü ve giderek, yeni (atipik) istihdam biçimlerinin tanınması, istihdama gereken esnekliği verebilecektir. Bunlarda, Avrupa Birliği standartlarından yararlanılması, mevcut deneyim eksikliğini giderebilecektir.

Yeni İş Kanunu'na çağdaş olma niteliğini kazandıracak olan özellik, büyük ölçüde, işveren ve işçi kesimlerinin karşılıklı sosyal ve ekonomik çıkarlarını dengede tutmaya dayanacaktır. Buna göre de, kabul edilecek yeni esaslarda, işveren veya işçi olmak üzere, salt tek bir kesimin çıkarlarının gözönünde bulundurulmaması zorunludur. Gerçekten, özellikle, yasal iş güvencesinin tamamlanmasıyla ilgili değişikliklerde, kıdem tazminatı ve iş aracılığı hizmetlerinin etkinleştirilmesi ve de işsizlik sigortası gibi diğer bazı kurumların da hesaba katılması, her iki kesim arasındaki dengeyi kurulmasına yardımcı olacaktır. Buna karşılık, salt bir katı iş güvencesi düzenlemesinin kabulü, istenen denge ve huzur ortamını bozacaktır.

Nihayet, böyle bir yasanın kabulü, sosyal tarafların karşılıklı mutabakatına dayanmalıdır. Çünkü, siyasi iktidarın, gerekli mutabakat ortamı sağlanmaksızın, yasama hazırlık çalışmalarını yürütmesi ve bu çalışmalara sosyal tarafları dahil etmemesi, yapılacak yasanın uzun ömürlü olmasını ve sağlıklı bir biçimde işlenmesini olanaksız kılar.

Sonsöz

Ülkemiz işletmeleri, küresel ortaklıkların rekabetine karşı tekbaşlarına bırakılmamalıdır. Çünkü, bunların vermekte oldukları ekonomik mücadele, ülke ekonomisinin kaderini belirlemektedir. Bunun için, ulusal işletmelerin rekabet gücünü artırılması zorunludur. Bunun da yolu, kapsamlı bir esnekliği içeren ve uluslararası çalışma normlarına uyumlu, yeni ve çağdaş bir İş Kanunu'nu kabulden geçmektedir.

Türkiye'nin, çağdaş bir yeni İş Kanunu'nu kabul etmede acele etmesinde büyük yarar görülmektedir. Çünkü, ancak global dünyanın yeni temposuna uyum sağlayabilenler ayakta kalmakta; yavaş hareket edip uyum gösteremeyenler ise, tükenezli dengelerini yitirmekte ve giderek, zaman içinde ortadan kaybolmaktadır.