



Prof. Dr. Tankut CENTEL  
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

# Üçüncü Yılında İş Kanunu ve Türk Çalışma Yaşamı

**Herkes için adil olan üzerinde anlaşmaya varılması, sorunların üstesinden gelmeye yetecektir. İşçi ve işveren kesimleri uzlaşmış bir Türkiye'nin de, AB'nin karşısına daha güçlü çıkacağı gözden uzak tutulmamalıdır.**

## I. Giriş

4857 sayılı İş Kanunu'nun 10 Haziran 2003 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanışının üzerinden, üç yıla yakın bir zaman geçmiş bulunuyor. Söz konusu yasa, önceki 1475 sayılı İş Kanunu'nun sadece kıdem tazminatına ilişkin düzenlemesini (m. 14) yürürlükte bırakmış ve diğer maddelerini yürürlükten kaldırmak suretiyle, eski yasanın yerine geçmiştir.

Gelinen noktada anılan yasaı değerlendirebilmek için, öncelikle kendisinin getiriliş nedenlerine bakılması ve sonra da, yeni yasanın getirilişine yol açan sorunların ortadan kalkmış olup olmadığının bilinmesi gerekmektedir. Bu nedenle, aşağıda ilkin, yeni İş Kanunu'nun getirilme gerekçeleri ele alınacak ve daha sonra da, günümüzde söz konusu gerekçelerin devam edip etmediği irdelenecektir.

## II. İş Kanunu'nun Çıkarılmasını Doğuran Etkenler

### 1. Önceki İş Kanunu'nun eskimişliği

1475 sayılı (önceki) İş Kanunu, temel olarak, kendisinden önce Türkiye'de kabul edilmiş bulunan 3008 ve 931 sayılı İş Kanunlarının kabul etmiş buldukları hukuki esaslara dayanmaktaydı. Bunlardan **3008 sayılı İş Kanunu, Türkiye'de kabul edilmiş olan ilk İş Kanunu olup, 1936 tarihli**dir. 3008 sayılı İş Kanunu, grev ve lokavtı yasaklamış olmasına karşın, kendi zamanına göre oldukça ileri hükümler taşıyan bir yasadır<sup>1</sup>. Bu bağlamda, söz konusu yasanın, en azından **Türk endüstriyel ilişkilerini yasal bir düzenlemeye kavuşturmuş bulunması** bile, ileriye atılmış bir adım olarak değerlendirilebilmesi için yeterlidir.

3008 sayılı İş Kanunu'nun 1936 yılında çıkarılmış bulunmasına ve bu yasanın da 1475 sayılı İş Kanunu'nun temelini oluşturmasına bakılarak, artık 1475 sayılı İş Kanunu'nun eskidiğinden ve bunun yerine, yeni bir İş Kanunu'nun kabul edilmesi gereğinden söz edilmiştir. Bu yöndeki eleştirileri, bazı kurumlar haklı kılmakta; bazı olgular ise, karşıt yönde ileri sürülen görüşlere gerekçe oluşturmaktaydı. Gerçekten, bazı kurumlar, kendi dönemi içinde getirilmesi zorunlu kurumlar olarak görünmüş; ancak, zaman içinde, bunların eskidikleri ve uygulanmayan hükümler içinde yer aldıkları görülmüştür. Çalışma karneleri, bunun en tipik örneğini oluşturmuştur. Bazı işçi hak ve güvencelerinin ise, genişletilmesi gerekmektedir. Çünkü, o zamana kadar tanınmış güvence hükümleri, yeterli bir korumayı sağlayamamaktaydı. Bu anlamda, yıllık ücretli izin süreleri ile doğum öncesi ve sonrasında verilmesi gereken dinlenme sürelerinin artırılması, söz konusu eksikliği doldurmuştur. Bunun dışında, bazı kurumlar ise, 1475 sayılı İş Kanunu tarafından yeterince tanınmıyordu. Nitekim, iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden kavramı ile işe iade kurumları, anılan yasaya yabancı kavramlardı. Aşağıda tekrar

değininilecek olan yasal iş güvencesi hükümleri de, bu türdeki eksiklikleri gidermek üzere, yeni İş Kanunu tarafından kabul edilmiştir. Ancak, kapsamı bu türde olacak değişiklikleri içerecek

<sup>1</sup> 3008 sayılı İş Kanunu'nun özellikleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. H. K. Elbir (çev. S.Ünan) "Yürürlüğe Girmesinin Ellinci Yıldönümü Vesilesiyle 1936 Tarihli Türk İş Kanunu Üzerine Düşünceler", Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı, İstanbul 1988,11 vd.

**Yasama çalışmaları sırasında yer yer eski düzenleme metinleri tekrarlanmak ve mevcut sayısal haklar üzerinde oynanmak suretiyle, yeni bir İş Kanunu yapılmaya çalışılmıştır.**

bir yasama faaliyeti, otuz yılı aşkın bir süredir uygulanan yasanın tümüyle kaldırılmayıp, mevcut metin içinde gerekli değişikliklere gidilmesi suretiyle de gerçekleştirilebilirdi. Yasama çalışmaları sırasında ise, bu yapılmamış; yer yer eski düzenleme metinleri tekrarlanmak ve mevcut sayısal haklar üzerinde oynanmak suretiyle, yeni bir İş Kanunu yapılmaya çalışılmıştır. Üstelik, çok önemli bir kurum olarak kıdem tazminatı mevcut yasaya alınmadığından, bir tanesi tek maddeli olmak üzere sayıları değişik iki İş Kanunu'nun yürürlükte olması gibi, garip bir durum ortaya çıkmıştır. Ayrıca, ister istemez, o zamana kadar alışılmış madde numaralarının, yeni yasadaki karşılıklarının öğrenilmesi gibi gereksiz bir çaba içine girilmiştir.

## 2. Yasal iş güvencesi eksikliği

İş güvencesi hükümlerinin önceki yasada yeterince bulunmayışı ve özellikle geçerli neden kavramı ile işe iade kurumlarının olmayışı, sendikal çevreler tarafından 1475 sayılı İş Kanunu'na yöneltilen temel eleştiriler içinde yer almıştır. Yasal iş güvencesi hükümleri yoluyla sendikalaşmanın önündeki engellerin kalkacağı ve hak arama özgürlüğünün yaşama geçirileceği gerekçeleri de, bu yöndeki eleştirilerin temel dayanağını oluşturmuştur. Ancak, gelinen noktaya rağmen, sendikal çevrelerin tatmin edildiği söylenemez. Çünkü, sendikal çevreler; esas olarak, Türkiye'de ancak sıkıyönetim dönemlerinde sağlanabilmiş olan mutlak bir iş güvencesinin peşindedir.

## 3. Çalışma mevzuatındaki katılık

Önceki İş Kanunu, işveren kesimi tarafından, kıyasıyla gelişen uluslararası rekabet karşısında, fazla katı bulunmaya başlanmıştır. Gerçekten, söz konusu yasanın; özellikle yeni istihdam biçimlerine kapalı oluşu, iş sürelerinin çalışılan günlere farklı dağılımına olanak tanımayı ve ekonomik kriz dönemlerinin yarattığı sorunlara karşı çözüm içermeyişi, geçmişte iş çevrelerince haklı olarak eleştiriye uğramıştır.

Yapılan bu eleştirilerin sonucunda, kısmi süreli iş sözleşmesi, yeni yasa tarafından düzenlenmiş; çalışma sürelerinde esnekliğe olanak tanıyan hükümlere yeni yasada yer verilmiş ve işsizlik sigortası fonu yoluyla kısa çalışma ödeneği olanağı yaratılarak, kriz dönemleri için hukuki planda çözüm getirilmeye çalışılmıştır.

Çalışma yaşamına ilişkin esneklik, esas itibarıyla, yeni İş Kanunu'nda yanların karşılıklı anlaşmasına bırakılmıştır. Oysa,

esasen yanlar, daha önce anlaşmak suretiyle, fiilen ve yasaya aykırı olarak gerekli esnekliği gerçekleştirebilmekteydiler.

## 4. AB normlarıyla uygunluk sağlanması

AB'ye girmeye çalışan Türkiye gibi bir aday ülkenin, çalışma mevzuatında AB normlarıyla gerekli uyumu sağlaması, doğal bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır. Bu zorunluluk, yasa koyucu tarafından da algılanmış ve AB standartlarının altında kalınmamaya çalışılmıştır. Nitekim, "... Kuşkusuz iş mevzuatının Avrupa normlarıyla uyumlu hale getirilmesi tam üyeliğe kadar geçecek olan süre içinde gerçekleşecektir. Ancak bugünkü aşamada Avrupa sosyal hukukunun temel nitelikteki düzenlemelerini benimsemek, onlara aykırı hükümleri yavaş yavaş Türk mevzuatından ayıklamak en isabetli yöntem olacaktır.."2 biçiminde Genel Gerekeç'e yer alan anlatımları, söz konusu zorunluluğun yasa koyucu tarafından dikkate alındığını açıklıkla göstermektedir.

## III. Günümüz Çalışma Yaşamının Durumu

### 1. İş güvencesinin ek bir tazminat olarak algılanması

İş güvencesinden sağlanması umulan sendikalaşma ve işten çıkarmaları önleme beklentilerinin, geçen zaman içinde gerçekleşmediği ve boşa çıktığı görülmektedir. Gerçekten, iş güvencesi hükümlerine rağmen, sendikalaşmada büyük bir artış gerçekleşmediği gibi, işten çıkarmalar da devam etmektedir. Nitekim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerine göre; yeni İş Kanunu'nun kabul edildiği tarihte toplam 4.781.958 işçiden 2.751.670'i sendikaya üye olup, sendikalaşma oranı % 57.54'tür.

Bu oran, Ocak 2004 tarihinde % 57.78'e, Temmuz 2004 tarihinde % 58.05'e, Ocak 2005 tarihinde % 58.38'e, Temmuz 2005 tarihinde % 58.65'e ve Ocak 2006 tarihinde de % 58.71'e yükselmiştir. Buna göre, Temmuz 2003 tarihinden bu yana (Ocak 2006 tarihine kadar) sendikal işçi oranı, % 1.17 artmıştır. Bununla birlikte, toplam işçi sayısının bu arada 5.088.515'e yükseldiği de, gözden uzak tutulmamalıdır.

Bunun gibi, her şeye rağmen, işten çıkarmalar da devam etmektedir. Böyle olunca, uygulamada iş güvencesi tazminatı, taraflar bakımından, ihbar ve kıdem tazminatlarının yanısıra ödenecek bir üçüncü tazminat olarak

**Söz konusu yasanın; özellikle yeni istihdam biçimlerine kapalı oluşu, iş sürelerinin çalışılan günlere farklı dağılımına olanak tanımayı ve ekonomik kriz dönemlerinin yarattığı sorunlara karşı çözüm içermeyişi, geçmişte iş çevrelerince haklı olarak eleştiriye uğramıştır.**

<sup>2</sup> Uçum-Çakmakçı (derl.), Gerekeçli Atıflı-Karşılaştırma Tablolu Eski ve Yeni Kanun Metinleri ile birlikte İş Kanunu ve İlgili Temel Mavzuat, İstanbul 2003, 167.



**Uygulamada iş güvencesi tazminatı, taraflar bakımından, ihbar ve kıdem tazminatlarının yanısıra ödenecek bir üçüncü tazminat olarak algılanmaktadır.**

algılanmaktadır.

Diğer yandan, iş yargısına ilişkin olarak daha önce belirtilen olası olumsuzluklar<sup>3</sup>, uygulamada giderilememiştir. Mahkemelerin çoğunlukla kararlarında "dosya münderecatı ile takdiri deliller"i gerekçe olarak göstermeleri, geçerli neden kavramının içine dolduracak olan mahkeme kararlarının ortaya çıkmasını engellemiş durumdadır. Ayrıca, işten çıkarmalarda hakeme başvurulmasını düzenleyecek olan tahkim yönetmeliği de; İş Kanunu m. 20/son'daki emredici hükme rağmen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından şimdiye kadar çıkarılmış değildir.

## 2. Kıdem tazminatı fonunun kurulması

Kıdem tazminatı, işletmeler üzerinde önemli bir mali yük oluşturmaya devam etmektedir. Yeni İş Kanunu kabul edilirken, kıdem tazminatına hak kazanma koşulları ile kıdem tazminatının miktarı konusunda değişiklik yapmak yerine, 1975 yılından beri süregelen kıdem tazminatı fonu oluşturma tercihi ağırlık kazanmıştır. Bu yolda, sosyal tarafların adlarını önerdikleri üniversite öğretim üyelerinin oluşturduğu komisyon tarafından hazırlanmış taslak, halen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda durmaktadır. Sosyal tarafların isteksizliği ve Bakanlığın fonu Devlete yük olmaktan çıkarma endişesi karşısında, kıdem tazminatı fonu kurulması yolundaki çalışmalar ilerleyememektedir. Böylece, kıdem tazminatı fonunun oluşturulması, otuz yılı aşkın süredir tutkulu bir düşünmeye devam etmektedir.

## 3. Esnekliğin tarafların anlaşmasına bırakılması

Yeni İş Kanunu kabul edilirken, özellikle işveren kesiminin beklentisi, esnekliğin sağlanması üzerinde toplanmıştır. İşçi sendikaları ise, öteden beri esnekliğe olumlu şekilde bakmamakta ve esneklik yoluyla işçilik haklarının yitirileceği korku ve endişesini yaşamaktadır.

Ancak, geçen zaman zarfında, esneklik beklentileri boş çıkmıştır. Bunun temel nedeni, esnek uygulamaların, tarafların karşılıklı anlaşmasına bağlanmış olmasıdır. Esnekliğe olumlu bakmayan bir anlayışın ise, esnekliğe razı olması fiilen olanaksızdır.

## 4. AB yönergelerine uygunluk sağlanması

AB yönergeleriyle uyum sağlanması düşüncesi,

daha önce de belirtildiği üzere, yeni İş Kanunu'na hakim olmuş ve gerekli düzenlemeler, bu yolda yapılmıştır. Bununla da kalınmamış ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmelikler çıkarılırken, adeta AB yönerge hükümleri tercüme edilir hale gelmiş; yönetmelik metinleri, ilgili yönetmeliğin AB'nin ilgili yönergesiyle uyumlu olduğunu hükme bağlayan madde hükümleriyle sonlandırılmıştır. Ancak, AB'nin bunlarla yetinmeyeceği, şimdiden belli olmuş gibidir. Nitekim, Türkiye 2005 İlerleme Raporu'nda, İş Kanunu'ndaki uyum sağlanan hükümlerden hiç söz edilmemekte; ilgili AB yönergelerinin, Türk mevzuatına geçirilmesi istenmektedir. Ayrıca, her şeye rağmen Türkiye; AB yönergeleri içinde, cinsiyet eşitliği ve işyerinin yönetimine katılmaya ilişkin olanlara, henüz hazır durumda da değildir.

## IV. Sonsöz

Türk çalışma yaşamı, görüldüğü üzere, temel sorunlarını çözmüş görünmemektedir. Bunun da temelinde, taraflar arasındaki sosyal diyalogun tam anlamıyla pekiştirilememiş olması yatmaktadır. Gerçekten, 1989 yılında Berlin Duvarı'nın çökmesi ve Soğuk Savaş'ın sona ermesinin ardından, ülkemizde sosyal taraflar daha çok birlikte olmaya başlamıştır. Ancak, bu durum, çalışma yaşamının temel sorunlarını çözmeye yetmemiştir. Nitekim, işveren kesimi, hep bir şeyleri tanımak durumunda kalmış; işçi kesimi ise, kıdem tazminatı güvencesini işsizlik sigortası ve iş güvencesi kurumlarıyla pekiştirmenin peşinde olmuştur. Bunun gibi, esneklik hükümleri de, işletilemez duruma girmiştir.

Şimdiye kadar sosyal taraflar, hep olaylara kendi açılarından bakmak durumunda kalmıştır. Bu tutumun, sorunları çözmeye yardımcı olmayacağı açıktır. Bunun yerine, herkes için adil olan üzerinde anlaşmaya varılması, sorunların üstesinden gelmeye yetecektir. İşçi ve işveren kesimleri uzlaşmış bir Türkiye'nin de, AB'nin karşısına daha güçlü çıkacağı gözden uzak tutulmamalıdır.

Prof. Dr. Tankut CENTEL  
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku  
Anabilim Dalı Başkanı

<sup>3</sup> Bkz. T.Centel "İş Güvencesinin Yasalarla Sağlanması Ekonomik ve Sosyal Etkileri" İş Hukuku Dergisi III, 2 (Nisan-Haziran 1993), 202 ve 204.