

YENİ İŞ KANUNU'NUN MUHTEMEL ETKİLERİ VE DİĞER DÜZENLEMELER

GİRİŞ

241, sy. 9

Yeni bir iş yasanının çıkarılmasına ilişkin değişik çevrelerin istekleri, 4857 sayılı İş Kanunu'yla gerçekleşmiş bulunuyor. Bu bağlamda, 1475 sayılı İş Kanunu'nda esaslı bir değişiklik yapmak yerine, anılan yasanın bazı hükümlerini dilini değiştirip muhafaza edilmesine karşın yeni bir İş Kanunu'nun çıkartılması yolu izlenmiştir. Buna göre, artık 1475 sayılı İş Kanunu'nun, kıdem tazminatına ilişkin 14 üncü maddesi dışında, tamamıyla geride bırakılması gerekmektedir.

Ancak, 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılırken, yürürlükte bırakılan 14 üncü maddesiyle bağlantılı olan maddelerin yürürlükte bırakılması hiç düşünülmemiştir. Nitekim, yürürlükte bırakılan İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinde belirtilmiş esaslara aykırı bir kıdem tazminatı ödemesi yapılacak, sözgelimi istifa halinde dahi kıdem tazminatı ödenecek veya tavan sınırlamasına dikkat edilmeksizin kıdem tazminatı verilecek olduğunda, yürürlükten kalkmış eski İş K. m. 98/bent D'deki hapis cezası, gerialım ve ağır para cezası gibi yaptırımların uygulanması söz konusu bulunmayacaktır ve bu konularda açılmış ceza davalarını da düşürmek gerekecektir.

Kuşkusuz, 4857 sayılı İş Kanunu, önemli ölçüde ülkemiz ekonomisini ve çalışma yaşamını olumlu ve olumsuz yönde etkileyecektir. Bunun gibi, yeni yasanın başarılı olması için, diğer bazı yasal önlemlerle desteklenmesi gerekecektir. Bu nedenle,



Prof. Dr. Tankut CENTEL
İstanbul Hukuk Fakültesi
Dekani

aşağıda ilkin, etkiler ve sonra da, yapılması gerekli hukuki düzenlemeler üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

I. MUHTEMEL GELİŞMELER

1. Olumlu Etkiler

a) İş Güvencesi

4857 sayılı İş Kanunu, özellikle 1992 yılından beri sürdürülen iş güvencesi tartışmalarını çözüme kavuşturmuş ve taraf olduğumuz 158 sayılı ILO-Sözleşmesi'ne gerekli uyumu sağlamış görünmektedir. Bununla birlikte, yasal iş güvencesinden yararlanacak kişilerle ilgili tartışmalar, bir süre daha ve en azından bununla ilgili olarak çıkabilecek bir Anayasa Mahkemesi kararına kadar sürecektir. Bu süreç içinde, işyerlerinin kendilerine çekidüzen vermesi ve istihdamı olumsuz yönde etkileyecek davranışları terketmeleri gerekecektir.

b) Esneklik

4857 sayılı İş Kanunu'nun en büyük olumlu etkisi, gerek işçiler ve

gerekse işverenler bakımından, taşıdığı hükümlerle esnekliği sağlayabilecek olması yönünde görülecektir. Gerçekten, ilkin, ekonomik kriz dönemleriyle ilgili olarak kısa çalışma ve toplu işçi çıkarma kurumları temel esneklik araçlarını oluşturmaktadır. Bunun dışında, iki (dört) aylık denkleştirme dönemleri içinde, günde 11 saate kadar ortalama haftalık çalışma süresinin 45 saatle sınırlanması ve değişik dağılımına olanak tanınması, önemli ölçüde işletmelere iş süresi yönünden esneklik sağlayacak ve bunların uluslararası rekabet güçlerini artıracaktır. Ayrıca, telafi çalışmasına olanak tanınması da, artık katı iş süresi anlayışının ortadan kalkmasına yol açacaktır.

Diğer yandan, klasik istihdam biçimi olan tam süre (gün) çalışma esasının yanı sıra, kısmi süreli çalışma da yeni İş Kanunu tarafından düzenlenmektedir. Böylece, kısmi süreli çalışmaya ilişkin uygulama esasları, istikrar kazanamamış yargı kararlarının belirsizliğinden kurtulacaktır. Ayrıca, kısmi süreli çalışma biçimleri bakımından da, esneklik düşünülerek; çağrı üzerine çalışma bizzat İş Kanunu tarafından düzenlenmiş ve diğer esnek kısmi süreli çalışma biçimlerini kararlaştırma ise, taraflara bırakılmıştır.

c) Üçlü Danışma

Üçlü danışma temelinde diyalog gerçekleştirmek üzere, daha önce Ekonomik ve Sosyal Konsey oluşturulmuş; ancak, hükümetlerin söz konusu organa amaç dışı yaklaşım, zamanında toplantıya çağırılmaları

ve sosyal tarafların da kuruma sahip çıkmaması nedeniyle, Konsey çalışmalarından çok az olumlu sonuçlar alınabilmiştir. Ekonomik ve Sosyal Konsey'in üçlü yapıdan çok kamu ağırlıklı bir yapılanma içinde oluşu da, olumsuzlukları önemli ölçüde etkilemiştir.

Tüm bu olumsuz gelişmelerin ve geçmişteki Beşli İttifak'ın deneyimleri ışığında yeni İş Kanunu; çalışma barışının ve sanayi ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma yaşamıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla ve de hükümet ile işveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari nitelikte bir "Danışma Kurulu"nun oluşturulmasını öngörmektedir (m. 114). Bu kurulun başarısı ise, önümüzdeki dönemde konfederasyonların yaklaşımına bağlı bulunmaktadır. Nitekim, bütün konfederasyonların aktif destek vermeyeceği ve kurul yapısı içinde yer almak istemeyeceği bir ortamda, danışma kurulunun başarı kazanmasından söz edilemeyecektir.

2. Olumsuz Etkiler

a) Yeni İstihdam Yükümleri

4857 sayılı İş Kanunu, en az elli işçi çalıştıran işyerlerinde alınacak işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri konusunda, mühendis ve teknik eleman istihdamını öngörmektedir (m. 82/1). Söz konusu elemanların yapacakları görevler ise, çalışma yaşamıyla ilgili mevzuatın uygulanması, izlenmesi ve denetlenmesi konusunda esasen Devlete verilmiş bulunan ödevle çakışmaktadır. Buna göre, Devlet, kendisine yasayla verilmiş görevleri yerine getirme işini, adeta

işverene yüklemektedir. Türkiye'deki kayıtlı işyerlerinin yıldan yıla sadece yaklaşık yüzde onunun denetlenebildiği, geçmişte resmi çevrelerce dahi belirtilmekteydi. Ancak, bu durumu düzeltmenin yolu, işverene yeni istihdam yükümleri yaratmaktan geçmemektedir. Çünkü, sosyal olduğunu ileri süren bir devlet anlayışı, bu konudaki yetki/görev devrine (delegasyona) yabancıdır.

b) Belirli Süreli Sözleşme Yapma Olanağını Daraltma

4857 sayılı İş Kanunu; belirli süreli iş sözleşmelerinin, ancak "belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak" yapılmasına olanak tanımakta (m. 11/1) ve tek kez dahi yenilendiğinde, belirli süreli iş sözleşmesinin baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi esasını kabul etmektedir. Bu iki nokta, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapma olanağını, yersiz yere daraltmaktadır. Oysa, global çağın temel özellikleri içinde, artık daha çok belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması anlayışı ve uygulaması yer almaktadır.

II. DESTEKLEYİCİ DÜZENLEMELER

1. Alt Düzenlemelerin Yapılması

Yeni İş Kanunu, ayrıntılı hükümleri içerecek alt düzenlemeler için, çok sayıda yönetmeliğin altı ay içinde çıkarılmasını öngörmektedir (m. 119). Söz konusu yönetmelikler çıkarılıncaya kadar ise, eski (1475 sayılı) İş Kanunu'na dayanılarak çıkarılmış tüzük ve yönetmeliklerin, 4857 sayılı İş Kanunu'na aykırı bulunmayan hükümleri yürürlükte kalacaktır (geç. m. 2).

2. Kıdem Tazminatı Fonu Yasası

4857 sayılı İş Kanunu, kıdem taz-

minatına yer vermemiş ve kıdem tazminatı için bir "Kıdem Tazminatı Fonu"nun kurulmasını öngörmüştür. Buna göre, halen kıdem tazminatı, tarafları tatmin edecek bir çözüme tam olarak ulaşmış değildir. Gerçekten, 1975 yılında yapılan İş Kanunu değişikliğinde de, kıdem tazminatı için bir fon kurulması öngörülmüştü. Ancak, 2003 yılına kadar geçen 28 yıl zarfında, böyle bir fon yasayla kurulamamıştır. Şu anda hazırlanmış bir fon yasa taslağı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda bulunmaktadır. Bundan sonra yapılacak iş, eğer fon düşünülüyorsa, buna ilişkin taslağın yasalaştırılmasına çalışmaktır.

SONSÖZ

Türkiye; 4857 sayılı İş Kanunu'nu çıkartmakla, çalışma yaşamına ilişkin yasalarında iyileştirmelere gitmede kararlı bulunduğunu, uluslararası planda bir kez daha kanıtlamış durumdadır. Ayrıca, Avrupa Birliği'ne tam üye olmaya çalışan Türkiye, yeni İş Kanunu'yla AB normlarını kabul etmeye hazır olduğunu da göstermiştir. Gerçekten, Avrupa Birliği hukukuna uyumlu normları içeren 4857 sayılı İş Kanunu, Türkiye'nin gerekli uyumu sağlamada kararlı bulunduğu dikkatleri çekmektedir.

Ancak, yeni İş Kanunu, gerek uluslararası ve sürecin ve gerekse Avrupa Birliği'ne tam üyelik sürecinin sadece bir parçasıdır. Bu nedenle, önümüzdeki dönemde Türkiye'den, sadece bireysel iş ilişkilerinde değil, bunun yanı sıra toplu iş ilişkilerinde de gerekli çalışma standartlarını sağlaması beklenmektedir.

i