

# BALIKESİR SANAYİCİ VE İŞ İNSANLARI DERNEĞİ

BALIKESİR INDUSTRIALIST and BUSINESS PEOPLE ASSOCATION

28.11.2023

Sayı:114 /23

## 

**BASIN BÜLTENİ**

D

**BASİAD; “20. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu ”’nu Ele Aldı.**

***BASİAD Balıkesir Sanayici ve İş İnsanları Derneği 27 Kasım 2023 Akşamı yürürlüğe girmesinin 20. Yılı dolayısı ile 4857 Sayılı İş Kanununu ele alarak konu ile ilgili değerlendirmelerde bulundu.***

**28 Kasım 2023 – Balıkesir** / Balıkesir Sanayici ve İş İnsanları Derneği; 10.06.2003 tarihinde resmi gazete yayınlanarak yürürlüğe giren ve çalışma hayatını düzenleyen en önemli mevzuat olan 4857 Sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girişinin 20. Yılında ele aldı.

Toplantı da çalışma hayatının dünyadaki ekonomik ve teknolojik gelişmelerden, yeşil dönüşümden ve demografik yapıdaki değişimlerden ilk ve en çok etkilenen alaların başında geldiği ifade edilerek bu alanlarda eş zamanlı değişimlerin olduğu bir süreçten geçildiği ifade edildi.

Toplantıda 4857 Sayılı İş Kanunu ile ilgili konuşan BASİAD Başkanı Ümit Baysal: “Çalışma hayatını düzenleyen yasaların güncel çalışma hayatı dinamikleri ile uyumu hayati önem taşımaktadır. Geleceğin işlerine yönelik çalışma hayatı düzenlemelerinin bugünden yapılması BASİAD olarak önceliğimizdir. Önümüzdeki çalışma döneminde çalıma hayatının ne gibi düzenlemelere ihtiyacı olabileceğini ortaya koymaya çalışıyoruz.

İş hukuku taraflar arasındaki menfaat çatışmasının en keskin olduğu uzlaşmanın ancak zorunlu olduğu süreçlerle sağlanabildiği hukuk dallarından birisidir.

20 yıl önce yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanununda çalışma hayatındaki en önemli önceliklerden biri iş güvencesi hükümleri olmuştur. Bunun yanında Kanunda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere detaylı olarak yer verildi. 30’un üzerinde madde de çalışma hayatında esneklik kazandırabilecek uygulamaların düzenlendi. Çalışma süreleri, denkleştirme süresi, telafi çalışması, belli süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi, uzaktan çalışma gibi gerçekten yenilikçi çalışma modelleri çalışma hayatımıza bu yasa ile girmişti.

İşsizlik sigortası kanunu kapsamına alınan özellikle ekonomik kriz ve pandemi döneminde çok ciddi fayda sağladığımız kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği hükümleri esneklik ve istihdamın korunması bakımından çalışma hayatına büyük katkı sağlamıştır. İçinde bulunduğumuz değişim döneminin katalizörü bilimsel ve teknolojik gelişmeler olmaktadır. Çalışma hayatının bu gelişmelere adaptasyonunda özellikle Covid19 Pandemisi ile birlikte çok hızlı bir değişim ve dönüşüm yaşadık. İşsizliğin arttığı ve artma riskinin hala devam ettiği bu dönemde dijital dönüşüm ve işlerin geleceğine uyum yanında platform çalışmaları, emek mobilitesinin artması, sınırların kalkarak lokasyon bağımsız çalışma modeli gibi gündem maddelerimize yapay zekanın etkileri de dahil olmuştur. Bu bağlamda mevcut kanunun baştan yeniden ele alınması ve ortaya çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda yenilenme ihtiyacı ortaya çıkmıştır” dedi.

Toplantıda bir konuşma yapan BASİAD Başkan Yardımcısı Selçuk Savaş konu üzerinde çalışma yaptıklarını ve çeşitli tespitlere vardıklarını söyledi.

Selçuk Savaş: “ 2020 yılı verilerine göre Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranı yüzde 30.7’dir. Bu oranın bu denli yüksek olmasını sebebi de başta Suriye olmak üzere diğer ülkelerden gelen mültecilerdir. Bu kadar yüksek bir kayıt dışı istihdam ortamında 4857 Sayılı İş Kanunun beklenen faydayı göstermesi mümkün değildir. Ülkemizde bireysel iş ilişkilerini düzenleyen, 4857 Sayılı İş Kanunu, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu, 854 Sayılı Deniz İş Kanunu, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu gibi Kanunlar birbiri ile uyumlu değildir. Örneğim Türk Borçlar Kanunda, İş Kanunundan farklı olarak fazla çalışma ve fazla süreli çalışma arasında bir fark gözetilmemiş olup çalışma süresinin üzerindeki tüm çalışmalar fazla çalışma olarak kabul dilmiştir. Basın İş Kanunu kapsamında gazeteciler 4857 sayılı iş kanuna yapılan atıf nedeniyle iş güvencesi hükümlerinden yararlanırken, deniz iş kanunu kapsamına giren gemi adamlarının iş güvencesi yoktur.

Ortaya çıkan durum ve gelişmeler ışığında ortaya çıkabilecek iş hayatı düzenlemelerine içeren gereklilikler olduğu ortadadır. Bu bağlamda çalışmamız sonuçlarının bir kısmını sizler ile paylaşmak isterim.

* İş Kanunun iş yeri gibi sorunlu tanımları gözden geçirilmeli ve işletme tanımlanmalıdır.
* İş hukukunun temel kavramları tanımlanırken günümüzün teknolojik gelişmeleri de dikkate alınmalıdır.
* Asıl işveren – alt işveren kurumu yeniden yapılandırılmalıdır.
* Belirli süreli iş sözleşmesi yeniden düzenlenmelidir.
* Kısmi süreli iş sözleşmesi düzenlemesi yetersizdir. Kanunda genel hatları ile düzenlenmiş ve sadece kavram olarak tanımlanmıştır.
* Uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemeler yetersizdir. Yeniden ihtiyaçlara göre düzenlenmelidir.
* 4857 Sayılı Kanunda yer alan iş güvencesi düzenlemeleri bütünüyle gözden geçirilmelidir. İşe iade davasının bir eda davası olarak öngörülmemiş olması daha sonra boşta geçen süre ve iş güvencesi tazminatına hak kazanabilmek için yeniden dava açılması gerekliliği işe iade sürecinin çok fazla uzamasına yol açmaktadır.
* Disiplin cezalarının esasları kanun ile düzenlenmelidir.
* İşçilik alacakları ve tazminatlarında faizlerdeki değişkenlikler düzenlenmelidir.
* Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu çıkarılmalıdır. “ dedi.

Kamuoyuna saygı ile duyurulur.

Selçuk Savaş

BASİAD Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı ve Basın Sözcüsü