

# Esneklik Uygulamaları ve Türk Çalışma Yaşamı

Tankut Centel\*

## I. Giriş

Türk çalışma yaşamı, 90'lı yıllardan itibaren yeni bir arayış içine girmiştir. Bu arayışta, Türk iş mevzuatının katı nitelikte olduğu görülmüştür. Gerçekten, ülkemiz iş mevzuatının yeterince esnek olmayışı, gelişen işletme gereksinimlerini karşılayamaz duruma düşme sonucunu yaratmıştır. İşletmelerdeki değişimi yakalayacak bir çözümün yolu ise, günümüzde esnekliğin kabulünden geçmektedir<sup>1</sup>.

Esnekliğin çözüm olarak belirişi, ister istemez, ülkede esneklikten ne anlaşılması gerektiği sorusunu beraberinde getirmiştir. Nitekim, esneklik adı altında bazı işverenlerin kural tanımaz tutum takınmaları, başta işçi sendikaları olmak üzere, bazı çevrelerde kuşku yaratmıştır. Ancak, günümüzde gelinen nokta, esnekliğin kuralsızlık olmadığının anlaşılmasıdır<sup>2</sup>.

Türkiye için esnekliğin bir gereksinim biçiminde ortaya çıkışı, raslantı olarak nitelendirilemez. Bu anlamda, sadece ülkemizde değil, tüm global dünyada esneklik uygulamaları gündemdedir. Esasen, global dünyada, gereksinimlerin her ülkede hemzaman biçimde duyulması doğaldır. Çünkü, küreselleşme, tüm dünya ülkelerini aynı anda bağlantı içinde tutmaktadır. Nitekim, artık global dünyada, bir mal veya hizmetin tek bir ülkede üretilmesi veya sermaye ile emeğin tek bir ülkede sıkışıp kalması söz konusu olmaktan çıkmıştır<sup>3</sup>. İşte, Türkiye'nin kendisini, böyle bir ortamdan soyutlaması mümkün olamamaktadır.

\* Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

<sup>1</sup> T. Centel, İş Güvencesi ve Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Yaşamında Esneklik Gereksinimi, İşveren XL, 6 (Mart 2002), 28.

<sup>2</sup> Bak. T. Centel, Mevzuat Çağdaş Olmazsa Olmaz, Mercek VII, 25 (Ocak 2002), 49-50. Ayrıca bak. aşağıda III 2 b.

<sup>3</sup> T. Centel, Türkiye'de Esneklik, İşveren XXXVIII, 3 (Aralık 1999), 24. Ayrıca bak. aşağıda III 1 a aa.

Tüm bu düşüncelerle, aşağıda ilkin, esneklik kavramı ve ortaya çıkışı belirtil-  
dikten sonra, Türk çalışma yaşamının esneklik gereksinimleri üzerinde durula-  
cak; esnekliğin gerçekleştirilmesi yönünde, getirilebilecek olası düzenlemeler  
ele alınacaktır. Esneklikle ilgili öneri ve saptamalarda temel nokta, aşağıda ay-  
rıntılılarıyla açıklanacağı üzere, AB normları ve tüm dünyadaki esneklik uygula-  
maları olacaktır.

## II. Esneklik Kavramı ve Ortaya Çıkışı

### 1. Esneklik kavramına toplu bakış

Çalışma yaşamında esneklik, katı nitelikteki kuralların özelliği değiştirilerek,  
bunların yerine aksi kararlaştırılabilen kuralların getirilmesini ve taraf anlaşma-  
larıyla oluşturulan durumların kural haline getirilmemesini anlatır<sup>4</sup>. Bunun so-  
nucunda, katı nitelikteki kurallar, katı olmaktan çıkarılacak ve tarafların anlaş-  
malarıyla oluşan uygulamalar, kurala dönüştürülmeyecektir. Böylece, daha az  
sayıda kuralla, taraflara daha geniş uygulama alanı bırakılmış olacaktır.

Esnekliğin çalışma yaşamında kabulü, salt çalışma sürelerinde esneklik sağlan-  
masıyla sınırlı kalmayacaktır. Gerçekten, çalışma yaşamına ilişkin kurallar, katı-  
lıklarını sadece çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerde göstermemekte; işe  
almadan işe son vermeye kadar uzanan çok geniş bir alana uzanmaktadır. Bu  
açıdan, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin yanısıra, hizmet sözleşmesi yap-  
ma yükümüne, ücret ödeme yükümüne ve de hizmet sözleşmesini fesih yetkisi-  
nin sınırlandırılmasına ilişkin düzenlemelerde oluşturulacak esneklik de, belirtilen  
alana dahil bulunmaktadır.

### 2. Esnekliğe yolaçan gelişmeler

#### a) Çalışma yaşamına katılımın girişi

Sanayi Devrimi sonrasında ilk iş yasalarının kabulü, tarihi bir raslantıya dayan-  
maz. Gerçekten, Sanayi Devrimi sonrasında olumsuz koşullar, o dönemin eko-  
nomik liberal anlayışında temellerini bulmuştu. Çok uzun çalışma süreleriyle,  
düşük ücret karşılığında, erken yaşta çalıştırılmaya başlanan kişiler, giderek o  
dönemde sağlıklarını yitirme ve sağlıksız bir kuşak oluşturma tehlikesiyle karşı-

<sup>4</sup> Bak. T. Centel, İşletmelerdeki Değişim Karşısında Mevzuatın Durumu-MESS/Türk Metal  
Sendikası (yay.), MESS – Türk Metal "Diyalog ve İşbirliği" Toplantısı Şubat – 1997, İstanbul  
1997, 11.

laştılar. Bu durum, ülkesel ekonomileri olumsuz yönde etkilemeye başlayınca, devlet müdahale etmek zorunda kaldı. Sözkonusu müdahale de, devletin yasa çıkartmak suretiyle, çalışma yaşamını düzenlemesi biçiminde görülmüştür<sup>5</sup>.

İlkin ülkeler temelinde çalışma yasalarının ortaya çıkması ve sonra da özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yoluyla uluslararası çalışma mevzuatının oluşması, katı bir koruma düşüncesini içermiştir. Bu anlamda, ekonomik bakımdan güçsüz olan işçiyi koruma düşüncesi, çalışma mevzuatının ortaya çıkışını hukuken meşru kılmıştır. Buna göre, işçiler, işveren karşısında çalışma mevzuatının içerdiği yasak ve sağladığı haklarla korunmuş olacaktır<sup>6</sup>.

Çalışma yaşamına ilişkin kuralların devlet müdahalesi yoluyla oluşturulan mevzuatta belirlenmesi, sanayi işçisi bakımından önemli bir güvence oluşturmıştır. Çünkü, devletin işçi ile işveren arasındaki hizmet ilişkisine müdahale etmeyip izlemekle yetindiği liberal dönemin temel anlayışı, her iki tarafın ya da kesimin eşit olduğu görüşüne dayalıydı. Oysa, sözkonusu eşitlik, hukuken biçimsel olup, gerçeği içermemekteydi. Nitekim, buradaki biçimsel eşitlik anlayışı, sonuçta ekonomik bakımdan güçsüz olan işçinin istismarını engelleyememiştir. Devlet tarafından kamu müdahalesi yoluyla getirilen kurallar ise, taraflar arasındaki istenen dengeyi kurabilmiş ve bunlar arasındaki eşitliği, biçimsel olmaktan çıkarmıştır<sup>7</sup>.

#### b) Mevzuatla yaratılan katılık

Kamu müdahalesi, işçileri korumak düşüncesiyle, onların yararına getirilmiş birtakım yasak hükümlerini içermiş ve bazen de, onlara işverenin yönetim hakkı karşısında, hak ve yetkiler sağlayan düzenlemeleri kapsamıştır. Buna göre, yasaklar yoluyla işveren, işçi aleyhine olabilecek davranışlardan kaçınmak zorunda bırakılmış ya da işverenin yönetim hakkı, sınırlanmak suretiyle, mutlak bir hak olmaktan çıkmıştır<sup>8</sup>.

Yasakoyucu, bunu sağlamak ve güvencelemek üzere, kamu hukuku araçlarını seferber etmiştir. Buna göre, sözkonusu yasakları çiğneyecek işverene cezai yaptırım (kural olarak para cezası, istisnaen hapis cezası ve bazen de zoralım)

<sup>5</sup> Centel, Mevzuat Çağdaş Olmazsa Olmaz, 47.

<sup>6</sup> Centel, Mevzuat Çağdaş Olmazsa Olmaz, 47-48.

<sup>7</sup> Devletin işçi-işveren ilişkilerine olan müdahalesi için bak. M. Çetinkaya, Türkiye'de Endüstri İlişkileri, İstanbul 1999, 87 vd.

<sup>8</sup> İşverenin yönetim hakkının sınırları için bak. S. Taşkent, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, 81 vd.

uygulanması öngörülmüş; işçilere tanınmış hakları ortadan kaldıracak sözleşme hükümlerinin, hukuken geçersizlik (butlan) yaptırımıyla karşılaşması ve gerektiğinde, tazminata hak kazandırması esabı benimsenmiştir. İşte, kamu hukuku araçlarının bu konuda seferber edilmesi, çalışma mevzuatı hükümlerinin buyurucu (emredici) nitelik kazanması sonucunu yaratmıştır. Bu da, iş mevzuatı hükümlerinin, katı özellikte, yani taraflarca işçi aleyhine olacak biçimde aksi kararlaştırılmayacak olmalarına yolaçmıştır<sup>9</sup>.

### c) Katılığın engel oluşturmaya başlaması

Sanayileşmiş ülkelerin ekonomik sistemleri istikrarlarını korudukları sürece, bu tür katı ve korumacı çalışma mevzuatı hükümleri herhangi bir sorun yaratmamıştır. Bu konuda, talebi uyarıcı nitelikteki Keynes'ci politikalar ile Taylor'cu üretim sisteminden Fordist üretim sistemine geçilmesi, önemli ölçüde yardımcı olmuştur.

Ancak, Fordist üretim sisteminin başarı şansı, biryandan standart üretim kalıplarının ve diğer yandan da standart tüketim yapılarının oluşmasına bağlıdır. Bu anlamda, 70'li yıllarda ortaya çıkan ekonomik kriz ve bununla birlikte beliren işsizlik, Fordist üretim biçimiyle çelişmiştir. Bunun yanısıra, dünyada özellikle 80'li yıllarda global bir sermaye piyasası oluşmuştur. Bu sırada, Berlin Duvarı'nın yıkılması ve devlet kapitalizminin eski Sovyetler Birliği'nde çökmesi, soğuk savaş dönemi bitirmiş ve yeni bir dünya düzeninin oluşmasına yolaçmıştır. Yine, bunun gibi, ileri bilgi teknolojilerinin sınırsız olanaklar sağladığı küreselleşme de, gerek Fordist üretim biçimiyle ve onun uzantısı olan katı çalışma yaşamı kurallarıyla ve gerekse uluslararası rekabet ortamıyla çelişir duruma gelmiştir. Bunlara alternatif olarak da, esneklik esasının ortaya çıktığı görülmüştür<sup>10</sup>.

## III. Esnekliğin Anlam ve Önemi

### 1. Değişimin çalışma yaşamı üzerindeki etkisi

Günümüzde işletmeler, büyük bir değişimin karşısındadır. Modern işletmeler, artık üretim sistemlerinden yönetim örgütlenmelerine kadar, bir büyük değişimi yaşamaktadır.

<sup>9</sup> İş hukuku kurallarının niteliği konusunda ayrıntılı bilgi için bak. T. Centel, İş Hukuku, Cilt: I Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, 37-38.

<sup>10</sup> Bak. T. Centel, Esneklik Uygulamaları ve Türkiye, Mercek IV, 15 (Temmuz 1999), 25-26.

## a) Değişimi yaratan etkenler

## aa) Kıyasıya rekabet

Dünya ülkelerinin birbirleriyle olan ilişkileri, günümüzde bağımlılığa dönüşmüştür. Nitekim, artık ekonomik faaliyetler, ülkesel boyutlarını yitirmiş ve uluslararası etkileşim sürecine girmiştir. Bu anlamda, 90'lı yıllardan itibaren ivme kazanan küreselleşme süreci, uluslararası piyasalara açılacak ekonomiler için, rekabet sorununu beraberinde getirmektedir. Buna göre, ancak tüketici (müşteri) isteklerine uygun, kaliteli ve ucuz mal üretenler, uluslararası rekabette başarı şansını yakalayabilmektedir<sup>11</sup>.

Ayrıca, artık ne işletme mal ve hizmetlerinin tek bir ülkede üretimi ve ne de işletme sermayesi ile işgücünün tek bir ülkede barınması sözkonusudur. Günümüzde herhangi bir ülkenin tek başına gelişmesini sürdürmesi ise, tatlı bir düşten ibarettir. Özellikle, Berlin Duvarı'nın 1989 yılında yıkılması, Soğuk Savaş dönemini sona erdirmiş ve yeni bir dünya düzeninin oluşmasını hızlandırmıştır. Bu bağlamda, talep ve konjonktür dalgalanmaları, günümüz piyasa ekonomilerinde işletmelerin, değişen koşullara uyacak biçimde esnekleştirilmesini zorunlu kılmaktadır. İhraç ekonomilerin yaygınlık kazanması ve hizmet sektörünün büyümesi, kıyasıya rekabet ortamında, giderek işletme içi istihdamda yeni biçimlerin denenmesini gerektirmektedir<sup>12</sup>.

## bb) Bilgi toplumu koşulları

Sanayi Devrimi'nin yerini global ekonomi ile güçlü bilgi teknolojilerine ve durmak bilmeyen değişime terketmesi, işletmeleri artık ulusal sınırlar dışında düşünmeye zorlamaktadır. Hammadde bulunmasından rakiplerin kimler olduğuna kadar, tüm konularda işletmeler, günümüzde dünya ölçeğinde düşünme ve karar alma durumunda kalmaktadır. Giderek işletmeler, biryandan faaliyetlerinde etkinlik ölçütlerini gözden geçirmeye ve diğer yandan ise, değişime ayak uydurabilecek esnek organizasyon yapılarını oluşturmaya başlamışlardır. Stratejik birlikler oluşturma, dış kaynaklardan yararlanma, personeli güçlendirme, küçülme ve kademe azaltma gibi yeni bilgi toplumu koşulları, tüm bu gelişmelerin sonucunda ortaya çıkmış bulunmaktadır<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> Bak. N. Ekin, Küreselleşen Dünya ve Türkiye'nin Geleceği-MESS/Birleşik Metal işçileri Sendikası (yay.), MESS – Birleşik Metal-İş "Diyalog ve İşbirliği Toplantısı Haziran 1997, İstanbul 1997, 16 vd.

<sup>12</sup> Centel, İşletmelerdeki Değişim Karşısında Mevzuatın Durumu, 9.

<sup>13</sup> Ayrıntılı bilgi için bak. Centel, İşletmelerdeki Değişim Karşısında Mevzuatın Durumu, 10-11

## 2. Esnekliğin kapsam ve içeriği

### a) Esnekliğin kapsamı

Çalışma yaşamında esneklik, herşeyden önce, istihdamın artırılması ve giderek, yeni iş olanaklarının yaratılması anlamını taşımaktadır. Esnekliğin işletmelere sağlayacağı en önemli yararlarından biri ise, işgücünü oluşturan çalışanların işletme içinde gerekli zaman ve sayıda kullanılmasıdır.

Artık, katılığı içeren çalışma mevzuatı hükümlerinin yerine, esneklik sayesinde, tarafların anlaşmalarına dayanan bir sistem oluşturulmaktadır. İşletmelerin yanı sıra işçilere esnekliğin sağlayacağı en önemli yararlarından birisi de; çalışma süresinin, işçinin ve işverenin anlaşması sonucunda, çalışanın koşullarına uydurulmasıdır.

Esneklik sayesinde işçi, işletme içindeki değişik işleri yapabilecek ve çeşitli görevleri üstlenebilecektir. Buna göre, özellikle hizmetçi eğitim gibi yöntemlerle işgücünün değişen teknoloji ve üretim süreçlerine nitelik ve yetenek yönünden uyum göstermesi sağlanabilmektedir.

Çalışma yaşamında esnekliğin görüldüğü en önemli alanlardan biri de, istihdam alanıdır. Bu anlamda, esneklik; işçilerin istihdamında veya istihdam ilişkisinin sona erdirilmesinde yasal sınırlamaların, işyerlerinin mali yapılarını sarsmayacak ve işçilerin de mağduriyetine yolaçmayacak biçimde belirlenmesini sağlamak; işletmelerin bu konuda ekonomik ve işletme içi nedenlerle serbest davranma yeteneğine sahip olmasını mümkün kılmaktadır.

Ekonomik kriz ortamlarında, katı mevzuat kuralları, işçilerin işlerini muhafaza etmelerine yardımcı olamamaktadır. Esnek hükümler ise, ekonomik kriz dönemlerine rağmen, işçilerin işlerini korumalarını sağlayabilmektedir<sup>14</sup>.

### b) Esnekliğin içeriği

Genel olarak esneklik, katı olmamayı ve değişen koşullara uyum sağlayabilmeyi anlatır. Buna bağlı olarak, işletmelerdeki esneklik gereksinimi de, birtakım hukuki araçlarla değişen çalışma ortamı koşullarını gereksinimlere göre düzenleme olanağını içerir.

Ancak, önemle belirtmek gerekir ki; işletmelerdeki esnekleştirme, çalışma yaşa-

<sup>14</sup> Bak. MESS (yay.), Ekonomik Kriz Etkileri, Önlemleri ve Yönetimi, İstanbul 1999, 39 vd.

mındaki kuralsızlaştırmayla eş anlamlı değildir. Çünkü, kuralsızlaştırma, mevcut kuralların azaltılmasını içerirken; esneklik için, kuralların çokluğu değil, katı olmayışı önem taşır.

Bununla birlikte, kuralsızlaştırma, mevcut kuralları azaltma sırasında katı kuralları da azaltacağından, esneklikle yakından ilgilidir. Buna rağmen, esneklik, çok sayıda kuralla da sağlanabilmektedir. Bu bakımdan, çalışma yaşamında esneklik, işçiyi koruyucu hükümlerin, yani kazanılmış hak durumundaki önemli işçilik haklarının ortadan kaldırılması anlamını taşımaz. İşçiyi koruyucu hükümler ile esnekleştirme arasındaki ilişkisi ise, olabildiğince işçinin korunması ve gerekli olduğu ölçüde de kuralları azaltmama biçimindedir<sup>15</sup>.

### c) Esnekliğin amacı

#### aa) Ekonomik uyumu güçlendirme

Üretimin değişen koşullara ayak uydurabilmesini sağlamak üzere, işletmelerin ekonomik uyum gücünü artırmak, çalışma yaşamında esnekliğin temel amaçları arasında yer alır. İşletme üretiminin uyumunu sağlamak bakımından, işverene daha çok bizzat, yani kendi başına belirleme yetkisini tanımak gerekir.

Geçmişte Fordist üretim modeli, emeğin yoğun tüketimine ve yoğun yeniden üretime dayanıp işsizlik sigortasına, sendikal haklara ve toplu pazarlık uygulamasına olanak tanırken; artık post-fordist yaklaşımlar, sermayenin verimliliğini azaltıcı bu tür faktörleri ortadan kaldırmaya ve az sayıda ama nitelikli işgücünü içeren bir emek piyasasını amaçlamaktadır. Nitekim, yeni yaklaşımlar, Fordist üretim modeli dönemindeki iş (istihdam) güvencesi kurumunun yerine, istihdam edilebilirlik güvencesini getirmek istemektedir. Buna göre, mevcut işin korunması yerine, işçilerin beceri ve bilgilerinin güncelleştirilmesi ve iş değiştiren işçilere iş bulabilmeleri konusunda daha çok yardımcı olunması hedeflenmektedir.

#### bb) Rekabet gücünü artırma

Çalışma yaşamında esnekliğin diğer bir temel amacı, ister ulusal düzeyde ve isterse uluslararası ortamda olsun, işletmelerin rekabet güçlerini artırmaktır. Özellikle, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, işletmelerin rekabet gücünü önemli etkilemektedir. Böylece, hem işletmenin daha uzun süreyle açık tutulabilmesi ve hem de çalışma sürelerinin esnek uygulanışı, rekabet gücünü olumlu yönde etkileyen bir etken olarak ortaya çıkmaktadır.

<sup>15</sup> Bak. T. Centel, 2000'li Yıllarda Çalışma Mevzuatı, Mercek V, 17 (Ocak 2000), 34.

Günümüz işletmeleri, rakip firmalarla rekabet edebilmek için, gelişen teknolojiyi yakından izlemek zorundadır. Gelişen teknoloji, ağır ve tehlikeli işlerin makinalara (robotlara) devredilmesi olanağını yaratmakta; bilgi iletişim alanında yaşanan hızlı gelişmeler de, işletmeleri sermaye ve işgücü yönünden globalleşmeye sürüklemektedir. Kıyasıya rekabet, gerektiğinde işyerlerinin 24 saat açık tutulmalarını gerektirmektedir.

Diğer yandan, mali ürün ve hizmetler, giderek karmaşık bir hal almakta; bunların yayılımı, daha rafine ve müşteri odaklı özel pazarlama girişimlerini zorunlu kılmaktadır. Otomatik banka vezneleri ve internet erişimi gibi elektronik yöntemler sayesinde işletmeler, müşterileriyle yüzyüze bağlantılarını yitirmekte ve kâğıdın önemi de yavaş yavaş ortadan kalkmaktadır. Tüm bu gelişmeleri bekleyen en büyük tehlike ise, işsizliktir. Çünkü, rekabet temelinde geliştirilen teknolojiler, daha az sayıda kişinin istihdamı sonucunu yaratabilmektedir<sup>16</sup>.

#### IV. Esnekliğin Türkiye Açısından Önemi

##### 1. Türkiye'nin uluslararası pazarlar içindeki yeri

Uluslararası pazarlar, Türkiye'yi soyutlamış değildir. Gerçekten, 80'li yıllara kadar korumacılık sayesinde Türk sanayii, belli bir düzeye gelmiştir. Ancak, bu tarihten itibaren mevcut modelle kalkınamayacağına görülmüşü üzerine, Türkiye uluslararası pazarlara açılma gereksinimini duymaya başlamıştır. Zaten, daha önce de Türkiye, 1963 yılından itibaren Avrupa Ekonomik Topluluğu'na girme çalışmalarını başlatmıştı. Bu bağlamda, Türkiye, 1969 yılında geçiş dönemi için hazır olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte, gerçekte Türkiye, o dönemde kalkınma modelinin devlet korumacılığına dayanması nedeniyle, fazlaca istekli değildir. Daha sonra Türkiye, gerçekten Topluluk içinde yer almak istediğinde ise; bu kez de, Topluluk, fazlaca istekli olamamıştır. Çünkü, Avrupa ülkelerinde 1973 yılındaki petrol krizi, ekonomik durgunluğa ve gerileme ortamına yol açmıştır<sup>17</sup>.

1980 sonrasında Toplulukla olan ilişkiler, esas olarak, ortaklık hukuku çerçevesinde şekillenmiştir. Söz konusu ilişkiler, 1 Ocak 1996 tarihinden itibaren yürürlüğe giren Gümrük Birliği anlaşmasıyla, önemli bir dönemece girmiş ve sonra da, Helsinki Zirvesi'yle birlikte, adaylık süreci başlatılmıştır<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> Bak. Centel, İşletmelerdeki Değişim Karşısında Mevzuatın Durumu, 14-15.

<sup>17</sup> T. Centel, Arbeits- und sozialrechtliche Fragen einer Mitgliedschaft der Türkei in der Europäischen Union, ZIAS X, 1 (Ocak-Mart 1996), 48-49.

<sup>18</sup> Bak. T. Centel, The social security of the Turkish workers in Europe within the framework of the association agreement-Y. Jorens/B. Schulte (yay.), European social security law and third country nationals, Brüksel 1998, 283 vd.



Türkiye, ayrıca Karadeniz Ülkeleri Ekonomik İşbirliği'nin üyesidir. Bu çerçevede, AB üyesi Yunanistan'la birlikte, ekonomik işbirliği faaliyetlerini yürütmektedir.

## 2. Türk rekabet gücünün etkilenişi

AB/Türkiye ilişkilerini belirleyen önemli bir etken, ulusal rekabet gücünün korunmasıdır. Gerçekten, uluslararası rekabet için Türk işletmeleri, yüksek işsizlik oranı ve işçilik maliyetleri gibi etkenlerin yanısıra, iş mevzuatının katılığından da önemli ölçüde olumsuz biçimde etkilenmektedir. Gerek istihdam ve gerekse çalışma süreleri yönünden Türk iş mevzuatı, gerekli esneklikten yoksundur. Bu anlamda, çalışma yaşamında esneklik, günümüzde rekabet gücünü artırıcı etkenler içinde yer almakta ve rekabet gücünü artırmanın yolunun da, esneklikten geçtiği görülmektedir.

## 3. İş mevzuatı engeli

Türk iş mevzuatı, genel olarak bakıldığında, katıdır. Söz konusu katılık, başta istihdam ve çalışma süreleri olmak üzere, değişik alanlarda görülmekte olup, işletmelerin değişiminde engel oluşturmaktadır. Gerçekten, katı nitelikteki düzenlemelerle, çalışma yaşamının gereksinim duyduğu esnekliği sağlamak olanaklı görünmemektedir. Bu bağlamda, istihdamda ve işin düzenlenmesinde ortaya çıkan temel katı düzenleme örneklerinin ele alınması, sorunun daha yakından ve canlı bir biçimde kavranmasını sağlayacaktır.

### a) İstihdamda katılık

#### aa) İşe alma yükümü

İş mevzuatı tarafından işletmeler için öngörülen % 3 sakat, % 3 eski hükümlü ve % 2 terörden zarar görmüş kişiler ile yakınlarını istihdam yükümleri, işyerlerini baştan % 8 gibi rahatlıkla kabul edilemeyecek bir işçi kontenjanını ayırmaya zorlamaktadır. Ayrıca, sakatlar ile eski hükümlülerin istihdamına ait tüzüklerde yapılan son değişiklikler, Kurum tarafından gönderilen sakat ve eski hükümlüyü ikinci keredede kabul zorunluğunu getirerek, işyerlerinde işe uygun kişi çalıştırma olanağını azaltmıştır.

Tüm bu katı nitelikteki hükümler, hernekadar güçsüz durumdaki kişi gruplarına istihdam olanağı yaratmak ve sağlamak amacını güdüyorsa da, uygulama bu amacın tersine sonuçlar yaratmaktadır. Çünkü, işveren kesimi, istemediği veya işine uygun bulmadığı kişileri, haklı olarak, çalıştırmak istememektedir.

## bb) Tam gün istihdam

İş mevzuatımız, kısmi süreyle (part time) çalışmayı düzenlememekte; esas olarak, tam gün istihdam ilkesine dayanmaktadır. Günümüz işletmeleri ise; çalışma süresini kısaltma isteklerinin yoğunluğu, ekranlı ünitelerde çalışmanın çokluğu ve asıl işe ek olarak başka işte çalışmanın yaygınlığı gibi olgular karşısında, kısmi çalışma ve atipik iş ilişkileri arayışı içine girmiştir. Bu bağlamda, çalışma mevzuatındaki katı çalışma süresi anlayışı ve tek yanlı statü değişikliklerine kapalılık, işletmelerdeki kısmi süreli istihdam gereksiniminin önünü tıkamaktadır.

Türk iş mevzuatı, tam gün istihdam esasını benimsemiş bulunması nedeniyle, kısmi süreyle çalışmanın tanımını yapmış değildir. Bunun gibi, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı ve kayan iş süresi gibi işletmelerin gereksinme duydukları esnek çalışma modelleri de, iş mevzuatımıza yabancıdır<sup>19</sup>. Sonra, eşit işlem esası, sadece tam gün çalışanlar için düşünülmekte; bunlar ile kısmi süreli (part time) çalışanlar arasında yapılacak bir haksız ayırım, mevzuat tarafından geçersiz kabul edilmemektedir. Oysa, işletmede yapılacak haksız ayırım, tam gün çalışanlar kadar, kısmi süreli çalışanları da ilgilendirmektedir.

## b) İşin düzenlenmesindeki katılık

## aa) Katı çalışma süreleri anlayışı

Gerek işgününde 7,5 saatin aşılmasına ve gerekse çalışma süresinin haftanın iş günlerine eşit ölçüde dağıtılması zorunluğuna ilişkin mevzuat esasları, tamamen katı nitelikteki bir çalışma süresi anlayışını sergilemektedir. Çalışılacak iş saatlerinin haftanın belli bir veya birkaç işgünü üzerinde yoğunlaşmasına veya çalışma açığının zaman içinde denkleştirilmesine ilişkin bir esnekliği, Türk iş mevzuatı fazla çalışma (mesai) hükümleri içinde kabul etmektedir.

## bb) Kriz dönemlerinde tıkanma

Ekonomik kriz dönemlerinde, artık klasik iş hukuku kalıpları, çözümsüz kalmaktadır. Bu bağlamda, talep düşüklüğü ya da yokluğu durumunda başvurulacak zorunlu izin uygulamaları, iş mevzuatımıza ters düşmektedir. Nitekim, Türk iş mevzuatı, bir haftaya kadar zorlayıcı neden uygulamasını kabul etmekte ve top-

<sup>19</sup> T. Centel, Alternative Formen der Erwerbstätigkeit und ihre arbeits- und sozialrechtliche Einordnung ins türkische Recht-B. Maydell/M. Ekonomi/T. Centel (yay.), Aktuelle Probleme des Arbeits- und Sozialrechts, İstanbul 2001, 132-133.

lu izin uygulamasına da, ancak Nisan ile Ekim ayları arasındaki dönem için izin vermektedir.

Oysa, ekonomik kriz dönemleri, hem bir haftadan çok daha uzun sürmekte ve hem de Nisan ile Ekim ayları arasındaki dönemin dışında da ortaya çıkabilmektedir. Bu bakımdan, Türk iş mevzuatı hükümlerinin, piyasadaki dalgalanmalara karşı yeterli duyarlılıkta olmadığı görülmektedir.

cc) Emzirme izinlerinin toplanması

İş mevzuatımız, doğum yapan kadın işçiye, çocuğu bir yaşını dolduruncaya kadar öğleden önce ve sonra kırkbeşer dakika olmak üzere günde toplam birbuçuk saatlik emzirme izninin verilmesini öngörmektedir. Ancak, uygulamada kadın işçinin kırkbeş dakikada çocuğunu emzirip tekrar işinin başına dönmesi çoğu kez mümkün olmadığından, emzirme izinleri toplanmakta ve kadın işçiye haftada bir gün daha tatil yapması olanağı tanınmaktadır. Aslında mevzuata ters düşen bu durum, uygulamada tarafların anlaşmasıyla gerçekleştirilmektedir.

#### 4. Yapılması zorunlu esneklik düzenlemeleri

Türkiye ekonomisinin dışa açılmasıyla birlikte, görüldüğü üzere, işletmelerin önlerine dikilen mevzuat katılığından kurtarılmalı ve bunların esnekliğe açılmaları gerekmektedir. Ancak, hemen belirtilmelidir ki; sağlanacak esnekliğin, iş hukukunun temelini oluşturan işçiyi koruma ilkesini yoketmek gibi bir işlevi sözkonusu değildir. Buna göre, burada sözkonusu olan, değerini ve işlevini yitirmiş kuralların kaldırılması ve yenilenmesidir.

Kayıtlı işyerleri, ülkemizde önlerine dikilen istihdam engellerini aşmak zorundadır. İşletmelere, işin ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi konusunda, daha geniş yetkilerin tanınması gerekmektedir. Bu sayede işletmeler, talebe ve pazara bağlı daralma ve genişlemelere karşı gereken esnekliği gerçekleştirebilecek duruma geleceklerdir.

Yürürlükteki iş mevzuatı hükümleri karşısında, sadece işçilerin işe başlama ve işi bitirme saatlerinin değiştirildiği "basit kayan çalışma süresi"nin uygulanması mümkün görünmektedir.

Yine, sıkıştırılmış iş haftası" da; karayollarında ve demiryollarında, deniz ile göl ve akarsularda, hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve Deniz İş Kanunu'na tabi olmayan taşıma işlerinde ve çalışma süresinin haftanın iş günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesi nitelikleri bakımından olanaksız bulunan işlerde kısmen

uygulanabilir durumdadır. Bu tür işlerde bir aylık bir süreyi geçmemek üzere belirlenecek bir çalışma döneminde ortalama çalışma süresinin, haftada 45 saati geçmemesi gerekir. Ancak, sözkonusu çalışmalarda günlük çalışma süresinin 12 saati, gece dönemine rastlayan çalışma süresinin 7,5 saati ve profesyonel ağır vasıta ehliyetiyle taşıt kullananların günlük çalışma süresinin de 9 saati geçmemesi öngörülmüştür. Buna göre, sıkıştırılmış iş haftası uygulaması. Sadece azami 12 saatlik sıkıştırılmış iş günlerinden oluşabilecektir.

Tüm bu nedenlerle, çalışma mevzuatımızda:

- Yasal haftalık çalışma süresinin, iş günlerine eşit olarak bölünmesi zorunluktan derhal vazgeçilmelidir.
- Talep ve pazar durumuna göre gerektiğinde, işletmede günlük çalışma süresi 12 saate kadar çıkarılabilmeli; ancak, bu artış, fazla çalışma hükümleriyle karşılanmaksızın altı aylık (toplu iş sözleşmesiyle bir yıla çıkarılabilecek) bir telafi döneminde günlük ortalama çalışma süresini bulacak biçimde dengelenmelidir. Sözkonusu sürede telafi edilmeyip, ortalama günlük çalışma süresini aşan çalışmalarda ise, fazla çalışma hükümleri uygulanmalıdır<sup>20</sup>.

#### V. Değerlendirme ve Sonuç

Global dünyadaki uluslararası rekabet ortamı içinde Türkiye'deki işletmeleri, yüksek işsizlik oranı ve işçilik maliyetleri gibi etmenlerin yanı sıra, katı düzenlemeler de olumsuz yönde etkilemektedir. Gerçekten, atipik istihdam ve çalışma sürelerindeki esneklik uygulamaları, ancak taraflar anlaşmaları takdirde sağlanabilmektedir. Oysa, çalışma yaşamında esneklik, günümüzde rekabeti sağlayıcı etkenler içinde yer almakta ve rekabet gücünün artırılmasının yolu da, esneklikten geçmektedir.

Gelişen sosyal ve ekonomik koşullar ile teknolojik yenilikler, sosyo-ekonomik yaşamı ve özellikle de çalışma yaşamını etkilemektedir. Uluslararası rekabetin artması, iletişimde yaşanan gelişmeler ve küreselleşme hareketinin ivme kazanması, işletmelerde ortaya çıkan değişimi hızlandırmıştır. İşletmelerin sözkonusu ilerlemeleri kendilerine yansıtarak rekabet güçlerini artırmaları, işgücünün de böyle bir yapılanma içinde olmasına bağlıdır.

Ülkemizde işgücünün konumunu düzenleyen iş yasaları, nitelikleri gereği katı özelliktedir. Bunların katı olmaktan çıkarılıp, esnek özelliğe kavuşturulmaları.

<sup>20</sup> Centel, Esneklik Uygulamaları ve Türkiye,31-32.

klasik endüstri ilişkilerinde dönüşüme yolaçabilecek ve Türkiye'de istihdamın önünü açabilecektir.

Katı kuralların esnekleştirilmeleri, kesinlikle kuralızsızlaştırma ve mevcut işçi haklarından geriye gidış anlamını taşımamaktadır. Bu bakımdan, işçi sendikalarında esneklik tartışmaları nedeniyle ortaya çıkan tereddütlerin, artık ortadan kalkması beklenmelidir. Aksi takdirde, işveren kesimi için olduğu kadar işçi kesimine de yarar sağlayacak olan esnekliğin, çalışma yaşamında uygulamaya geçirilmesi olanağı ortadan kalkacaktır.

İşçinin işverene karşı korunması için yapılan katı müdahaleler, günümüzde yavaş yavaş terkedilmektedir. Çünkü, işçinin varlık ve refahının, işletmenin güvence altına alınmasıyla doğrudan ilişkili olduğu, anlaşılmaya başlamıştır. Bu anlamda, çalışma yaşamında esneklik, işletmelerin geliştirilmesi açısından son derece önemli bir kavram haline gelmektedir. Aynı anlayışın ülkemizde de yaygınlık kazanması, Türk işletmelerini rekabet edebilir duruma getirecektir.

Esneklik uygulamaları, Türkiye'de çağdaş bir iş mevzuatının kabulünü zorunlu kılmaktadır<sup>21</sup>. Gerçekten, Türkiye'nin sıkıntısı, sahibolduğu iş mevzuatının çağdaşlıktan uzak oluşundadır. Eğer işletmelerimizdeki değişimin gerisinde kalmak istemiyor ve uluslararası pazarlar bakımından ülkemizin rekabet gücünü azaltmak istemiyorsak, Türkiye'ye kazandırılacak yeni vizyon içinde Türk iş mevzuatını çağdaş kılmak zorunda olduğumuzun artık anlaşılması gerekmektedir. Nitekim, Türk çalışma yaşamı, 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girmesi kabul edilen İş Güvencesi Yasası'yla yeni bir ivme kazanmıştır. Söz konusu ivmeye işlerlik kazandırılması bakımından, esnekliği gerçekleştirecek yeni bir İş Kanunu'nun belirtilen tarihe kadar kabulünde yarar görülmektedir.

<sup>21</sup> Bak. T. Centel, Türkiye'de Çağdaş Bir Çalışma Mevzuatı, Mercek V, 20 (Ekim 2000), 75 vd.