

# İŞ GÜVENCESİ VE DÜNYA UYGULAMALARI ÇERÇEVESİNDE TÜRK ÇALIŞMA YAŞAMINDA ESNEKLİK GEREKSİNİMİ

**T**ürk çalışma yaşamında iş güvencesinin, yoğun bir biçimde tartışıldığı günleri yaşıyoruz. Bu bağlamda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Bakanlar Kurulu'na sunulan ve oradan da TBMM gündemine taşınan yasa tasarısı, 90'lı yıllardan itibaren yeni arayış içine giren Türk çalışma yaşamının esnekliğe olan gereksinimini gözardı etmektedir. Esneklik ise, ülkemiz için olduğu kadar, dünya uygulamaları bakımından da önemli bir gereksinim olarak ortadadır. Gerçekten, çalışma yaşamında esneklik, sadece Türkiye'de değil, tüm küresel dünyada gündemdedir.

Küresel dünyada esneklik gereksiniminin birçok ülkede hemzaman biçimde duyulması, son derece doğaldır. Çünkü, küreselleşme, tüm dünya ülkelerini aynı anda bağlantı içinde tutmaktadır. Gerçekten, günümüz dünyasında bir mal veya hizmetin tek bir ülkede üretilmesi veya sermaye ile emeğin tek bir ülkede sıkışıp kalması, sözkonusu olmaktan çıkmıştır. İşte, böyle bir ortamdan Türkiye'nin, kendisini soyutlaması da mümkün olamamaktadır.

Tüm bu gerçeklerin ışığında, aşağıda ilkin, Türk çalışma yaşamının esneklik gereksinimi ve sonra da, iş güvencesinin katı niteliği üzerinde durulup, bu uğurda getirilebilecek olası düzenlemeler ele alınacaktır. Esneklik gereksinimiyle ilgili tespitlerde ise, temel olarak, Avrupa Birliği normları ile tüm dünyadaki esneklik uygulamaları gözönünde bulundurulmaya çalışılacaktır.



**Prof. Dr. Tankut CENTEL**  
İstanbul Hukuk Fakültesi  
Dekani

## **I. TÜRK ÇALIŞMA YAŞAMININ ESNEKLİK GEREKSİNİMİ**

Türk çalışma yaşamı, 90'lı yıllardan itibaren, yeni bir arayış içine girmiştir. Bu arayışa yolaçan temel neden ise, Türk çalışma mevzuatının katı nitelikte olduğunun artık anlaşılabilir bulunmasıdır. Gerçekten, Türk çalışma mevzuatının yeterince esnek olmayışı, işletmelerimizin gelişen gereksinimlerini karşılayamaz duruma düşmeleri sonucunu yaratmıştır. İşletmelerde ortaya çıkan bu değişime yanıt verecek bir çözüm yolu ise, günümüz çalışma yaşamında esnekliğin kabulünden geçmektedir.

### **1. Rekabet Gücünün Yükseltilmesi**

Türkiye, uluslararası pazarlardan soyutlanmış değildir. Nitekim, korumacılık sayesinde Türk sanayii, 80'li yıllara kadar belli bir düzeye gelmiş; ancak, bu tarihten sonra, uluslararası

pazarlara açılmak zorunda kalmıştır. Çünkü, bu dönemde artık Türkiye, korumacı modelin kalkınmasına hizmet edemeyeceğini görmüştür.

Uluslararası pazarlara açılacak bir ülkenin ise, kıyasıya rekabetin hüküm sürdüğü bu ortamda, öncelikle rekabet gücünü artırması gerekmektedir. Bu bağlamda, Türk işletmelerinin rekabet gücü; yüksek işsizlik oranı ve işçilik maliyetleri gibi etmenlerin yanısıra, çalışma mevzuatının katılığından olumsuz etkilenmektedir. Nitekim, Türk çalışma mevzuatı; gerek istihdam ve gerekse çalışma süreleri yönünden, gerekli esneklikten yoksundur. Buna göre de, Türk çalışma yaşamında esneklik uygulamaları, günümüzde rekabet gücümüzü artırıcı etkenler arasında yer almakta ve rekabet gücünü yükseltmenin yolunun, önemli ölçüde esnek hükümlerden geçtiği görülmektedir.

### **2. Zorunlu Esneklik Düzenlemeleri**

Türk sanayiinin dışa açılmasıyla birlikte işletmelerin, önlerine dikilen katı mevzuat hükümlerinden kurtulmaları ve esnekliğe kavuşturulmaları gerekmektedir. Ancak, çalışma yaşamında sağlanacak esneklik; hemen belirtmek gerekir ki, iş hukukunun temelinde yatan işçiyi koruma işlevini yokedecek bir işleve sahip değildir. Bu anlamda, çalışma yaşamında esneklik, kuralsızlaştırmayı değil, kurallaştırmamayı beraberinde getirecektir.

Zorunlu esneklik düzenlemeleri içinde, ilkin, işletmelere işin ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi konusunda, daha geniş yetkiler tanınmalıdır. Bu sayede işletmeler, talebe ve pazara bağlı daralma ve genişlemelere karşı, gereken esnekliği gerçekle-

tiirebilir duruma kavuşacaklardır.

Sonra, çalışılacak iş saatlerinin haftanın belli bir veya birkaç işgünü üzerinde yoğunlaşmasına ya da çalışma açığının zaman içinde denkleştirilmesine ilişkin bir esnekliği gerçekleştirecek esnek çalışma süresi düzenlemelerinin kabulü zorunludur. Bu tür bir esneklik; hafta tatilinin öncesine veya sonrasına rastlayacak bir bayram arefesinde çalışılmayıp bu sürenin tatil sonrasındaki günlerde fazladan çalışmak suretiyle telafisine, fazla çalışanın daha çok tatil yapmasına, işletme taahhütlerinin birikmesi karşısında personel açığının çağrı üzerine çalışmayla kapatılmasına olanak tanıyacaktır.

Diğer yandan, ekonomik kriz dönemlerinde yaşanan tıkanmalar, ancak esnek hükümlerle aşılabilir. Gerçekten,, artık geleneksel (klasik) iş hukuku kalıpları, ekonomik kriz dönemlerinde çözümsüz kalmaktadır. Nitekim, talep düşüklüğü ya da yokluğu durumlarında başvuru zorunlu izin uygulamaları, mevzuata ters düşmektedir. Piyasadaki dalgalanmalara karşı gerekli duyarlılıkta olacak esnek çalışma düzenlemeleri ise, bu tür güçlüklerin üstesinden gelebilecektir.

## II. İŞ GÜVENCESİNİN NİTELİĞİ

### 1. Yasal İş Güvencesinin Özü

İş güvencesi hükümleri; işçinin, çalışma düzeninin kurallarına uyduğu sürece, işini muhafaza etmesine yarar. Böylelikle, keyfi işten çıkarmalar, önlenmiş olur. Ancak, bu amacın gerçekleştirilmesi, büyük ölçüde buyurucu, yani katı nitelikteki kuralların kabul edilmiş olmasını zorunlu kılar. Çünkü, yasal iş güvencesi, özü itibarıyla katı özelliğe sahiptir. Nitekim, yasal düzenlemelere buyurucu nitelik kazandırılmadığı sürece, bunlara uyulmasını sağlamak son derece güç ve hatta olanaksızdır.

Gerek 158 sayılı ILO-Sözleşmesi ve gerekse değişik ülkeler tarafından öngörülen iş güvencesi düzenlemeleri, kendi içlerinde de katılık yönünden belli ayrımlara tabi tutulabilmektedir. Nitekim, mutlaka işe iadenin öngörülmediği ya da işyerinin büyüklüğü veya işçinin kıdemine göre belli çalışan

gruplarının dışlandığı bir sistem de, yasal iş güvencesi gereklerini gerçekleştirmiş sayılabilmektedir. Bu açıdan, özü itibarıyla katı olan iş güvencesi kurumu; esnek bazı olanaklarla, göreceli (nisbi) de olsa, katı olmaktan çıkarılabilmektedir.

### 2. İş Güvencesinin Diğer Kurumlarla İlişkisi

İş güvencesi, kıdem tazminatı/kıdem tazminatı fonu ve işsizlik sigortası gibi kurumlarla içiçe olup, bunlardan soyutlanması mümkün değildir. Nitekim, iş güvencesi düzenlemeleri, kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası hükümleriyle birlikte alınmak ve düşünülme zorundadır. Bu açıdan, kıdem tazminatı kurumunun aksayan ve yük doğuran yanlarına dokunulmaksızın, mevcut fesih hükümlerinde iş güvencesi yönünde değişikliğe gitmenin fazlacı bir anlamı yoktur. Çünkü, böyle bir değişiklik, işveren kesiminin mevcut yükünü artırmaktan öteye gitmez. İşveren kesimine kaldıramayacağı bir yük yüklemenin ise, işçilere yararı bulunmaz. Bu açıdan, iş güvencesinin, kıdem tazminatı ve işsizlik sigortasıyla dengelenmesi son derece önemlidir.

### III. BAZI TESPİT VE DEĞERLENDİRMELER

Türkiye, 158 sayılı ILO-Sözleşmesi'ni geçmişte onaylamış ve böylece, sözkonusu sözleşmeyi uygulayacağına ilişkin uluslararası taahhütte bulunmuştur. Yürürlükteki düzenlemeler ise, anılan sözleşmenin gereğini tam olarak yerine getirmemektedir. Bu açıdan, çalışma mevzuatını 158 sayılı Sözleşme'yle uyumlu kılması, ister istemez, Türkiye'nin hedefleri arasında yer almaktadır.

Gerçekleştirilecek uyum konusunda, iki temel noktaya dikkat etmekte yarar vardır. Bunlardan biri, zamanlama ve diğeri de, öncelikler sorunudur. Hemen belirtmeliyiz ki; Avrupa Birliği'yle ilgili olarak Katılım Belgesi'nde, iş güvencesine ilişkin tek bir sözcük dahi geçmemektedir. Hal böyleyken, Ulusal Program'da iş güvencesinin, Türkiye tarafından taahhüt edilmiş olmasını anlamak mümkün değildir. Bu bakımdan, iş güven-

cesi, şu an için bir AB-üyeliği sorunu oluşturmamaktadır.

İkinci olarak; Türkiye'nin mevcut kriz ortamında, yani işletmelerin kapanıp işçilerin işlerini yitirdikleri bir durumda, iş güvencesinin önceliği tartışma götürür. Çünkü, iş/işyeri olmadan, iş güvencesinden sözetme olanağı yoktur. Nitekim, ekonomik güçlük veya olanaksızlık yüzünden bir işyeri kapanıyor ve işçilerini işten çıkarıyorsa, iş güvencesini tanımanın anlamı ortadan kalkar. Hal böyleyken, anlaşılabilir bir inatlaşmayla iş güvencesini Türk sanayiinin önüne çıkarmanın, ülkemize ve çalışanlarımıza nasıl bir yarar sağlayacağını sormak gerekir. Dahası, bu sorgulamayı, Türk işvereninden çok, ülkemizde halen işsiz gezenler ile gelecekte işsiz kalacak olan işçiler yapmalıdır. Çünkü, çalışma hakkı, halen bir işi bulunanlar kadar, işsizlere de tanınmış ve Anayasamız (Ay. m. 49/1) tarafından güvence altına alınmış olan bir temel haktır.

Nihayet, iş güvencesi düzenlemeleri, sosyal tarafların mutabakatına dayanmak zorundadır. Taraflardan birinin onayı alınmadan getirilecek olan yasal düzenlemeleri yaşama geçirmek, son derece güçtür. Sözkonusu mutabakat da, sosyal diyalog çerçevesinde oluşturulmuş bulunan Ekonomik ve Sosyal Konsey içinde sağlanmalıdır.

### SONSÖZ

Türkiye'nin çalışma yaşamındaki sıkıntısı, sahibolduğu çalışma mevzuatının gerekli esneklikten uzak oluşundadır. Eğer işletmelerimizdeki değişimin gerisinde kalmak istemiyor ve uluslararası pazarlarda rekabet gücümüzü düşürmek istemiyorsak, Türkiye'ye kazandırılacak yeni vizyon içinde esnekliğe gereken önemi vermeliyiz. Böyle bir anlayış içinde ise, katı iş güvencesi düzenlemelerinin yeri yoktur. Nitekim, katı iş güvencesi düzenlemeleri, sanıldığından ve bazı çevrelerce ileri sürüldüğünün aksine, işsizliği önlemez; tam tersine, işsizliğin artmasına yolaçar. Basiretli yöneticilerin bu gerçeği anlamalarının zamanı ise, neredeyse geçmişte üzeredir.