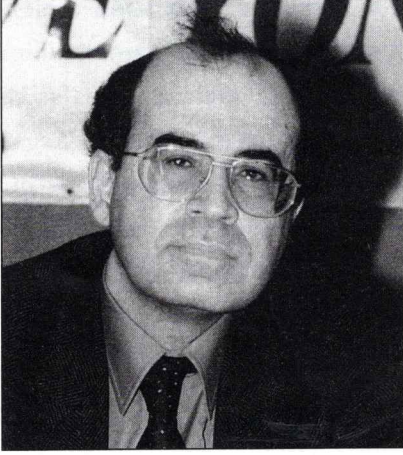


Esneklik Uygulamaları ve Türkiye



Prof. Dr. Tankut CENTEL
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Üçüncü bin yıla girmeye hazırlanılan bir zaman kesitinde çalışma yaşamının, temelde kıyasıya bir rekabet ortamınca belirlendiği görülmektedir. Buna göre de, güçlü olabilen, yani şiddetli rekabete dayanabilecek işletmeler, bu dönem sonunda ayakta kalabilecek; rekabet edemeyenler ise, silinip gidecektir. Bunda, globalleşmenin yarattığı ivmenin etkisi de, son derece büyüktür. Böyle bir ortamda da işletmeler, rekabeti sağlayacak esas ve yöntemler üzerinde, faaliyetlerini yoğunlaştırmıştır. İşte, rekabeti sağlayıcı esaslar konusunda, son dönemde üzerinde en çok durulan esas, esneklik temelidir.

ESNEKLİK ESASI

Çalışma yaşamında esneklik; Avrupa Birliği'ne dahil ülkelerde, esas olarak 70'li yılların ortalarından itibaren ve özellikle de, 1973 yılındaki petrol krizinin ardından dikkati çekmeye başlar. Nitekim, günümüzün sanayileşmiş Avrupa ülkeleri, 1945-1970 döneminde istikrarlı bir ekonomik büyüme dönemi yaşamış ve kalkınmışlardır. Gerçekten, bu dönemde uygulanan sosyal refah politikaları, katı (mutlak buyurucu) nitelikteki çalışma normlarını sözkonusu ülkelerin mevzuatına adeta perçinlemiştir. Özellikle ekonomik yapının (iktisadi liberalizmin) yolaçtığı sefalet, yoksulluğa ve eşitsizliğe karşı getirilen kurallar, kendilerine mutlak biçimde uyulmasını sağlamak üzere katı nitelikte olmuştur.

Sanayileşmiş ülkeler ekonomik sistemleri istikrarlarını korudukları sürece, bu tür katı ve korumacı kurallar sorun yaratmamıştır. Bunda, talebi uyarıcı Keynes'ci politikalar ile Taylor'cu üretim sisteminden Fordist üretim sistemine geçilmesi, büyük ölçüde yardımcı olmuştur.

Ancak, Fordist üretim sisteminin başarılı olması, biryandan standart üretim kalıplarının ve

diğer yandan da standart tüketim yapılarının oluşmasına bağlıdır. Nitekim, 70'li yıllarda ortaya çıkan ekonomik kriz ve bununla birlikte ortaya çıkan işsizlik ve üretim/istihdam yapısındaki değişiklikler, Fordist üretim biçimiyle çelişmeye başlamıştır. Bunun gibi, dünyada özellikle 80'li yıllarda global bir sermaye piyasası oluşmuştur. Bu bağlamda, Berlin Duvarı'nın yıkılması (1989) ve devlet kapitalizminin eski Sovyetler Birliği'nde çöküşü, soğuk savaş dönemini sona erdirmiş ve yeni bir dünya düzeninin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bunun gibi, ileri bilgi teknolojilerinin olanak sağladığı globalleşme de, gerek Fordist üretim biçimiyle ve onun uzantısı olan katı çalışma kurallarıyla ve gerekse uluslararası rekabet durumuyla, çelişir hale gelmiş ve bunlar uyuşmamıştır. Bunlara alternatif olarak, işte esneklik esasının, belirlediği görülmektedir.

ESNEKLİK UYGULAMALARI

I. Avrupa Birliği uygulaması

Avrupa Birliği Komisyonu, iş sürelerinin belirlenmesi ve esnek çalışma konusundaki çalışmalarını bir taslak olarak tamamlamış ve bu taslak, 23 Kasım 1993 tarihinde Avrupa Birliği Konseyi tarafından 93/104 sayılı Yönerge olarak kabul edilmiştir. Üye ülkeler de, en geç bu tarihten sonraki üç yıl içinde, gerekli uyum hükümlerini tamamlamak zorunda bırakılmıştır. Söz konusu yönergenin giriş bölümü; işçinin sağlığı ve korunması gözönünde bulundurulmak kaydıyla, getirilen hükümlerde işletmenin gereklerine uygun biçimde, iş sürelerinde bazı "esneklikler" in sağlanabileceğini belirtmektedir.

Gerçekten, ilkin, asgari dinlenme ve iş süreleriyle ilgili temel ilkeler kabul edilmekte ve daha sonra da, telafiyle ilgili esneklik olanaklarına yer verilmektedir. Buna göre, her işçiye 24 saatlik bir zaman diliminde kesintisiz ve asgari onbir saatlik bir dinlenme süresi sağlanacaktır. Gece dönemi, ulusal mevzuata göre yedi saatten az olmamak üzere belirlenen ve herhalükârda 24.00-05.00 arasındaki dönemi kapsayan süredir. Gece işçisi, günlük normal çalışmasının üç saati

gece dönemine raslayan ve yıllık çalışma süresinin belirli bir bölümünü gece döneminde geçiren işçidir.

Günlük çalışma süresi altı saatten çok olan işçilere bir ara dinlenmesi verilecektir. Bu ara dinlenmesi süresinin uzunluğu, koşulları ve biçimi, toplu iş sözleşmeleri veya ulusal mevzuat tarafından saptanacaktır.

Azami haftalık iş süresi ve hafta sonu dinlenmesi bakımından yedi günlük bir zaman dilimi içindeki ortalama iş süresi, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere 48 saati aşamayacaktır. Asgari haftalık dinlenme süresi, kural olarak Pazar gününü kapsayacak; objektif, teknik ve iş organizasyonuna ait şartlar haklı kıldığı takdirde, 24 saatlik bir asgari dinlenme süresi seçilebilecektir.

İşçiye sağlanacak olan yıllık dinlenme süresi, dört haftadan az olamayacak ve sözleşmenin sona ermesi hali dışında, paraya çevrilemeyecektir.

Tüm bu katı düzenleme hükümlerine karşılık Yönerge, iş ve dinlenme sürelerine ilişkin olarak, dengeleme dönemlerine ve getirilen hükümlerden ayrılma olanağını tanıyıp esnek uygulamalara varlık hakkı tanımaktadır. Bunlara bakılacak olunursa:

İlkin, haftalık dinlenme süresiyle ilgili olarak, *14 günü geçmeyecek* bir telafi döneminin belirlenmesine olanak tanınmaktadır. Buna göre de,

AB Yönergesi; her üye devlete, işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması kaydıyla, azami haftalık iş süresine ilişkin sınırlamaları uygulamamasına olanak tanımaktadır.

ya işçi onbir gün çalıştıktan sonra üç gün tatil yapacak ya da ilk haftada daha az verilen dinlenme süresinin ikinci haftada telafisi yoluna gidilebilecektir.

Bunun gibi, üye devletler, azami haftalık çalışma süresi için dört aya kadar da bir telafi süresini kabul edebilecektir. Buna göre, işçi bazı haftalar 48 saatten çok ve bazı haftalar daha az süreyle çalıştırılabilecektir. Çünkü, bu konuda önemli olan nokta, dört aylık ortalama sürenin haftada 48 saati aşmamasıdır.

Ayrıca, işçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunması ve objektif, teknik ve iş organizasyonu gibi nedenlerin haklı kılması kaydıyla, telafi dönemi süresi toplu iş sözleşmeleriyle *oniki aya kadar* da uzatılabilecektir.

Diğer yandan, sözkonusu yönerge, bazı koşullarla katı hükümlerinden ayrılmaya olanak tanıyıcı düzenlemeler içermektedir. Bunlara kısaca bakılacak olursa:

Almanya, 1 Temmuz 1994 tarihinde yeni bir yasayı, İş Süreleri Yasası'nı yürürlüğe koymuştur. Yeni yasaya kaynaklık eden temel düşünce, çalışma düzeniyle ve Pazar günü dinlenmeleriyle ilgili eski hükümlerin modernleştirilip günün gereksinimlerine uygun bir duruma getirilmesidir.

Önce, iş süresinin,

- İşin özelliği gereğince hesaplanamaması ve/veya önceden belirlenememesi,

- İşçiler tarafından belirlenebilmesi durumlarında, yönetici durumunda olanlar ya da karar alma yetkisine sahip bulunan diğer personel ile aile üyesi işçiler ve kilise yahut dini bir kuruluştaki çalışanlar bakımından,

günlük ve haftalık dinlenme süreleri ile ara dinlenmesi, gece dönemi süresi ve azami haftalık iş süresi ile telafi dönemi hükümlerinden ayrılma olanağı tanınmaktadır.

Sonra,

- İşçinin evi ile işyeri veya değişik işyerleri arasındaki mesafenin uzak olduğu durumlarda,

- Kişilerin ve malların korunmasıyla ilgili nöbet veya gözetim faaliyetlerinde,

- Mal ya da hizmet üretiminin kesintisiz olmayı gerektirdiği işlerde (ki bunlar, özellikle tedavi ve bakım yerleri, hastaneler, huzurevleri, hapsaneler, gemi ve havaalanı personeli, basın ve radyo/televizyon hizmetleri, posta, telekomünikasyon, can kurtarma, itfaiye, sivil savunma, gaz ve su/elektrik üretim tesisleri, çöp toplama hizmetleri, teknik nedenle faaliyetleri durmaması gereken sanayi kuruluşları, araştırma ve geliştirme faaliyetleri ve tarımsal faaliyetlerdir),

- Özellikle tarım, turizm ve posta hizmetleri olmak üzere, önceden görülebilecek aşırı bir iş artışı durumunda,

altı aylık bir telafi dönemi süresini aşmamak koşuluyla, dinlenme ve telafi dönemi süreleriyle ilgili Yönerge hükümlerinden mevzuat veya toplu iş sözleşmesi yoluyla ayrılmak mümkündür.

Nihayet, genel olarak toplu iş sözleşmesinin taraflarına, dinlenme süreleri ile ara dinlenmesi, gece dönemi ve telafi dönemi süresi hakkındaki esaslardan ayrılma olanağı sağlanmaktadır.

Diğer yandan, Yönerge; her üye devlete, işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması kaydıyla, azami haftalık iş süresine ilişkin sınırlamaları uygulamamasına olanak tanımaktadır. Bunun için de, işçinin onayı olmadıkça dört aylık telafi dönemi boyunca yedi günlük bir zaman dilimi

içinde 48 saatten fazla ortalama çalışmasını işveren kendisinden isteyememesi ve böyle bir çalışmayı istemeyecek işçinin herhangi bir zarara uğramasının önlenmesi şarttır. Bu durumda, işçi onayladığı takdirde, haftada 48 saati aşan çalışmalar da mümkün olabilecektir.

2. Bir Avrupa uygulama örneği: Almanya

Almanya, 1 Temmuz 1994 tarihinde yeni bir yasayı, İş Süreleri Yasası'nı yürürlüğe koymuştur. Gerçekten, o tarihe kadar dağınık bir görünüme sahip bulunan iş sürelerine ve dinlenme sürelerine ilişkin hukuk kuralları, bu tarihten itibaren anılan yasa içinde birleştirilmiştir. Yeni yasaya kaynaklık eden temel düşünce, çalışma düzeniyle ve Pazar günü dinlenmeleriyle ilgili eski hükümlerin modernleştirilip günün gereksinimlerine uygun bir duruma getirilmesidir. Bu yapılar-ken de, Alman sanayiinin çıkarları açısından daha esnek çerçeve düzenlemeler öngörülmüş ve bunun yanı sıra, Alman ekonomisinin global dünyayla daha iyi rekabet edebilmesi için, dinlenme süreleri ve özellikle de, hafta sonu (Pazar günü) dinlenmesi, öncekinden farklı biçimde düzenlenmiştir.

Yeni yasa, toplu iş sözleşmesinin taraflarına, geniş bir düzenleme olanağını tanımıştır. Gerçekten, salt toplu iş sözleşmesinin değil, toplu iş sözleşmeleri elverdiği takdirde ve ölçüde, işyerinin tarafları, yani yönetime katılma çerçevesinde ortaya çıkan işyeri kurulları ile işveren de, işyeri anlaşmaları yoluyla esnek ve gereksinime göre değişebilen ve de daha uygun olan kuralları belirleyebilecektir.

Yasadaki belirlemelerle işçilere koruma sağlanırken, özellikle hafta sonu ve bayram tatillerindeki çalışmalar konusunda, geniş bir esnekliğin getirildiği göze çarpmaktadır.

Belirtilen bağlamda, sözkonusu yasa, günlük iş sürelerinin üst sınırı ile ara dinlenmelerinin alt sınırını ve de çalışmanın bitmesi ile yeniden baş-

*Yasa, diler biçimde
“günlük iş süresi, sekiz saati
aşmamalıdır” hükmüne
yerverdikten sonra;
sekiz saatlik iş süresinin,
her işyerinde on saate kadar
çıkartılması olanağını,
işverene tanımaktadır.
Böylelikle, günlük iş süresi,
fazla çalışma hükümleriyle
karşılaşmaksızın,
sekiz saatten on saate
çıkartılabilmektedir.*

laması arasındaki asgari dinlenme süresinin uzunluğunu duraksamaya yervermeyecek biçimde düzenlemiş bulunmaktadır. Ayrıca, işçilerin gece döneminde çalıştırılmaları ile postalar halinde istihdamı hakkındaki düzenlemeler de, aynı yasa içinde ele alınmıştır. Yasadaki bu belirlemelerle işçilere koruma sağlanırken, özellikle hafta sonu ve bayram tatillerindeki çalışmalar konusunda, geniş bir esnekliğin getirildiği de göze çarpmaktadır.

İstihdamda esneklik yönünden anılan yasa; yönetici müstahdemleri, şef doktorları, 18 yaşından küçükleri ve de deniz işlerinde çalışanları uygulama alanı dışında bırakmıştır. Bunlar, kendi özel yasa ve toplu iş sözleşmelerindeki koruyucu hükümlerden yararlanacaklar; ancak, İş Süreleri Yasası'nın getirdiği güvenceden uzak kalacaklardır.

Yasa hükümlerindeki esneklik içeriği, özellikle çalışma ve dinlenme sürelerinin belirlenmesi konusunda görülmektedir. Gerçekten, anılan yasa, diler biçimde “günlük iş süresi, sekiz saati aş-

mamalıdır” hükmüne yerverdikten sonra; sekiz saatlik iş süresinin, her işyerinde *on saate kadar* çıkarılması olanağını, işverene tanımaktadır. Böylelikle, günlük iş süresi, fazla çalışma hükümleriyle karşılaşılmaksızın, sekiz saatten on saate çıkarılabilmektedir. Ancak, bunun için belli bir zaman dilimi (*altı ay*) içinde bir telafiye gidilmesi şarttır ve de on saatlik çalışma tavanının aşılması, 30.000 DM gibi ağır bir para cezasının uygulanmasına yolaçabilmektedir. Diğer yandan, buradaki altı aylık telafi süresi, toplu iş sözleşmesinin taraflarınca *bir yıla kadar çıkarılabilmekte* ve dahası, *yılda 60 günü aşmamak* koşuluyla, hiçbir telafiye gerek kalmaksızın, işçinin günde on saate kadar çalıştırılması kararlaştırılabilmektedir.

Ara dinlenmesi konusunda, işçilerin *altı saate kadar* ara dinlenmesi yapmaksızın çalıştırılmalarına olanak tanınmıştır. Sadece, altı saat çalıştırılan bir işçiye, ara dinlenmesi verilmesi zorunlu öngörülmüştür. Ara dinlenmelerinin ayarlanması bakımından esneklik, özellikle postalar halinde veya ulaştırma hizmetlerinde çalıştırmalar sözkonusu olduğunda, bunları ayarlama taraflara bırakılmak suretiyle sağlanmaktadır.

Dinlenme süreleri, yani yeniden çalışmaya başlanıncaya kadar geçecek sürenin uzunluğu, *kesintisiz onbir saat* olarak öngörülmüştür. Ancak, hastane, lokanta, ulaştırma hizmetleri ve tarımda bu süre, *on saate kadar* düşürülebilmekte; daha sonraki *dört hafta içinde* ise, bunun *asgari oniki saatlik bir dinlenme süresi* tanınmak suretiyle dengelenmesi gerekmektedir. Dahası, toplu iş sözleşmesinin tarafları; telafi süresini tayin yetkisi kendilerinde olmak üzere, sözkonusu dinlenme süresini *dokuz saate kadar* da düşürebilmektedir.

Hafta sonu ve genel tatil günlerindeki dinlenmelerle ilgili olarak da İş Süreleri Yasası, Almanya’da Pazar günü çalışmayı tabu olmaktan çıkarmıştır. Gerçekten, sözkonusu yasa; belirtilen günler için 24 saatlik bir dinlenme süresi esasını kabul etmiş olmakla birlikte, çok sayıda istisna kabul etmek suretiyle bu katı esas esnek hale

getirmiştir. Ancak, bu konuda da bir dengeleme esası gözetilerek, Pazar günleri çalıştırılacak işçilerin *bir yıl içinde asgari 15 Pazar* günü dinlendirilmesini öngörmektedir. Ayrıca, hafta sonunda ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışmalar, sekiz saati de aşamayacaktır. Ve de hafta sonunda çalıştırılan işçi, daha sonraki *iki hafta*; genel tatilde çalıştırılacak olan işçi de sonraki *sekiz* hafta içinde dinlendirilecektir. Ancak, toplu iş sözleşmesi veya bunların verdiği yetkiyle işyeri anlaşmalarıyla, belirtilen bu sınırlamalarda değişiklik yapılabilecektir.

Pazar günü çalışmasının kabul edildiği “istisnalar” a kısaca gözaltılacak olunursa; bunlar, itfaiye ve hastane gibi yerlerde görülen can ve mal kurtarma hizmetleri, lokanta ve kilise ve müze gibi yerlerdeki hizmetler, radyo ve televizyon hizmetleri, ulaştırma hizmetleri, su ve enerji üretimi gibi işlerin yapıldığı işyerleridir. Gerçekten, gerek sayılan bu hizmetlerin kesintisiz görülme gereği ve gerekse yeme-içme işleri gibi işlerin özelliği, bu gibi istisnaları tanıma gereksinimi yaratmaktadır.

Fazla çalışma kavramının ortaya çıkmasına neden olmaksızın işgününde yedibuçuk (veya dokuz) saatin aşılmasına ve haftalık iş süresinin çalışılan iş günlerine eşit olarak dağıtılması zorunluluğuna ilişkin mevzuat hükümleri, iş sürelerinde esnekliği olanaksız kılmaktadır.

TÜRK İŞ MEVZUATINDA ESNEKLİK UYUMU

1. Esnekliğe engel mevzuat hükümleri

a) İstihdam hükümlerindeki katılık

İşyerlerine yasayla getirilen ve son zamanda bununla da yetinilmeyip oranı artırılan % 3 sakat, % 3 eski hükümlü ve % 2 terörden zarar görmüş kişiler ile yakınlarını istihdam yükümleri, işletmeleri daha baştan % 8'lik bir işçi kontenjanını ayırmaya zorlamaktadır.

Diğer yandan, mevcut istihdam hükümleri, klasik (tam gün) istihdam biçimini temel almakta; esneklik içeren atipik iş ilişkilerinin kurulmasına yabancı kalmaktadır. Oysa, günümüz işletmeleri, esnek olsun olmasın, kısmi süreli istihdam biçimlerine de gereksinim duymaktadır.

b) İş süresi hükümlerindeki katılık

Fazla çalışma kavramının ortaya çıkmasına neden olmaksızın işgününde yedibuçuk (veya dokuz) saatin aşılmasına ve haftalık iş süresinin çalışılan iş günlerine eşit olarak dağıtılması zorunluluğuna ilişkin mevzuat hükümleri, iş sürelerinde esnekliği olanaksız kılmaktadır. Gerçekten, mevcut mevzuat hükümleri; fazla çalışma hükümleriyle karşılaşılmaksızın, çalışma saatlerinin haftanın belli bir veya birkaç işgünü üzerinde yoğunlaşmasına veya çalışma açığının zaman içinde telafi edilebilmesine ilişkin bir esnekliği içermektedir. Hatta, işçinin dahi benimseyebileceği bir çalışma şartı değişikliğini, resmi çalışma örgütü engelleyebilmektedir. Nitekim, sözelimi, toplu iş sözleşmelerinin dışında işveren, işçi postalarının işe başlama ve işi bitirme saatlerini, işçinin onayını alarak dahi değiştirememekte ve bunun için bölge müdürlüğünün iznini almak zorunda kalmaktadır. Böylece, resmi çalışma örgütü, bu izni vermeyerek işçinin çıkarlarına ters düşmektedir. Aynı şey, işçinin onaylamadığı ve kendisinin aleyhine olan değişiklik şartlarına bölge müdürlüğünün izin vermesi durumu için de geçerlidir.

c) Dinlenme ve izin sürelerindeki katılık

İşçi sağlığını korumak endişesiyle mevzuatın, dinlenme ve izin süreleri konusunda katı olup,

Ekonomik kriz dönemlerindeki zorunlu izne çıkarma uygulamasının karşısında, yıllık izinlerin Nisan ve Ekim ayları arasındaki dönemde verilmesi zorunluğu yeralmaktadır. Nitekim, ekonomik krizlerin, belirtilen dönemin dışında çıkması engellenememektedir.

taraf iradelerini esas almadığı veya taraflara esnek davranma olanağını tanımadığı görülür.

Birkaç örnek vermek gerekirse; ilkin, ara dinlenmesinin, işyerinin aynı bölümünde tüm işçilere önceden belirtilen aynı saatte uygulanması zorunluluğu, işletmede esneklik uygulamalarına geçişi güçleştirmektedir.

Sonra, gebe ve emzikli kadınlarla ilgili tüzük; 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 45 dakikada çocuğunu emzirip tekrar işinin başına dönmesi çoğu kez işçi ve işveren bakımından istenilmeyen bir durum oluşturduğu için, emzirme izinleri toplanıp kadın işçinin daha fazla dinlenmesi olanağı yaratılmaktadır.

Nihayet, hafta tatilinin öncesine veya sonrasında raslayacak bir bayram arefesinde çalışılmayıp, bu sürenin tatil sonrasındaki günlerde fazladan çalışmak suretiyle telafisine, uygulamada fazla çalışma hükümleri engeldir.

Diğer yandan, ekonomik kriz dönemlerindeki zorunlu izne çıkarma uygulamasının karşısında,

yıllık izinlerin Nisan ve Ekim ayları arasındaki dönemde verilmesi zorunluğuna yer almaktadır. Nitekim, ekonomik krizlerin, belirtilen dönemin dışında çıkması engellenememektedir.

2. Esnekliği sağlayıcı araçlar

a) Toplu iş sözleşmesi

Esnekliği sağlamadaki en önemli araçlardan birisi, taraflara tanınan toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde, toplu iş sözleşmeleridir. Gerçekten, belli konuların kurallaştırılması yerine, bunların toplu iş sözleşmelerine bırakılması, gerekli esnekliğin taraflarca sağlanmasını olanaklı kılabilir. Sonra, toplu iş sözleşmeleri, zaman içinde yeniden yapılmaları nedeniyle, beliren gereksinimleri karşılamaya uygundur. Buna karşılık, kurallaştırmayı içeren mevzuat hükümleri, çoğu kez ortaya çıkan değişimi yakalamaya yeterli olmaz. Dahası, beliren değişiklikleri yansıtmak için, yapılmış toplu iş sözleşmesinin süresinin geçmesini beklemeye dahi gerek kalmaz. Nitekim, sözcülemi, ekonomik kriz ve durgunluk ortamlarında taraflar, kendi aralarında anlaşmak suretiyle, süresi hariç toplu iş sözleşmesindeki hükümleri değiştirebilir veya ortadan kaldıracaktır.

b) Bireysel iş sözleşmesi

Çalışma koşullarındaki esnekliği sağlayan diğer bir araç, bireysel iş sözleşmesidir. İş sözleşmelerinin esneklik işlevi de, esas olarak, üç bakımdan sözcü konusu olur. Bunlardan ilki, toplu iş sözleşmelerinden uzaklaşılan ortamlarda ve özellikle de bilgi toplumunda çalışma koşulları, artık teke tek yapılan bireysel iş sözleşmeleriyle belirlenmektedir. Bu tür durumlarda, her çalışanın özelliklerine göre çalışma koşulları belirlenerek, yasaların katı hükümlerinin standartlaştırmasından uzaklaşılır.

Sonra, bireysel iş sözleşmeleri, kural olarak toplu iş sözleşmesine aykırı hükümler taşıyamamakla birlikte; toplu iş sözleşmesinde aksi belirtildiğinde, toplu iş sözleşmesine aykırı ve işçinin daha az yararına olan hükümlere yer verilebilecektir. Toplu iş sözleşmesi taraflarının kural koyma erklerinin gücünü azaltmak istememeleri nedeniyle ülkemiz uygulamasında şimdiye dek görülmeyen bu tür toplu iş sözleşmesi hükümleriy-

*Sağlanacak esnekliğin,
iş hukukunun esasları olan
işçiyi koruma ilkesini
ortadan kaldırma gibi
bir işlevi sözcü konusu değildir.
Nitekim, burada
sözcü konusu olan,
değerini ve koruma işlevini
yitiren kuralların
kaldırılması ve
yenilenmesidir.*

le, esnekliği içeren ve yansıtan bireysel iş sözleşmeleri yapılabilecektir.

Nihayet, işletmede genel çalışma koşullarını içeren işyeri yönetmelikleri (iç yönetmelikler veya personel yönetmelikleri), bireysel iş sözleşmesinin eki niteliğindedir. Bunlardan işçinin daha az yararına olacak değişiklikleri yapmak suretiyle de, bireysel iş sözleşmelerinin esneklik işlevi sağlanmış olur. Özellikle, yapılacak bu tür değişiklikleri işçilerin peşinen onaylamalarına ilişkin sözleşme hükümleri, gerekli esnekliği sağlamada işletmelerin işini önemli ölçüde kolaylaştırır.

3. Yapılacak esneklik düzenlemeleri

Dışa açılmayla birlikte Türkiye ekonomisinin, işletmelerin önüne dikilen mevzuat katılığından kurtarılması ve esnekliğe açılması gerekmektedir. Ancak, hemen belirtmek gerekir ki; sağlanacak esnekliğin, iş hukukunun esasları olan işçiyi koruma ilkesini ortadan kaldırma gibi bir işlevi sözcü konusu değildir. Nitekim, burada sözcü konusu olan, değerini ve koruma işlevini yitiren kuralların kaldırılması ve yenilenmesidir.

Gerçekten, kayıt içinde kalan işyerleri, ülkemizde önlerine dikilen katı istihdam engellerini

aşmak zorundadır. Özellikle, işin ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi konusunda işletmelere daha geniş yetki tanınması, talebe ve pazara bağlı dalma ve genişlemelere karşı gereken sağlanmış olacaktır. Nitekim, mevcut yasal düzenleme karşısında, sadece işçilerin işe başlama ve bitirme saatlerinin değiştirildiği "basit kayan iş süreleri"nin uygulanması mümkündür. "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 iş süresinin haftanın iş günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesi nitelikleri bakımından olanaksız bulunan işlerde kısmen uygulanabilir durumdadır. Bu tür işlerde bir ayı geçmemek üzere belirlenecek bir çalışma döneminde ortalama çalışma süresinin, haftada 45 saati geçmemesi gerekir. Ancak, sözkonusu çalışmalarda günlük iş süresinin 12 saati, gece dönemine raslayan iş süresinin 7,5 saati ve profesyonel ağır vasıta ehliyetiyle taşıt kullananların günlük iş süresinin de 9 saati geçmemesi öngörülmüştür. Buna göre, sıkıştırılmış iş haftası uygulaması da, sadece azami 12 saatlik sıkıştırılmış iş günlerinden oluşabilecektir. Bu bakımdan, mevzuatta:

- Yasal haftalık iş süresinin, iş günlerine eşit olarak bölünmesi zorunluluğundan derhal vazgeçilmelidir.

- Talep ve pazar durumuna göre gerektiğinde, işletmede günlük iş süresi 12 saate kadar çıkarılabilmeli; ancak, bu artış, fazla çalışma hükümleriyle karşılanmaksızın altı aylık (toplu iş sözleşmesiyle bir yıla çıkarılabilecek) bir telafi dönemi içinde günlük ortalama iş süresini bulacak biçimde dengelenmeli ve sözkonusu sürede telafi edilmeyip, ortalama günlük iş süresini aşan çalışma-

*Yasal haftalık iş süresinin,
iş günlerine eşit olarak
bölünmesi zorunluluğundan
derhal vazgeçilmelidir.*

*Çalışma yaşamında esneklik,
günümüzde rekabeti
sağlayıcı etkenler arasında
yer almakta ve
rekabet gücünün
artırılmasının yolu da,
esneklikten geçmektedir.*

larda ise, fazla çalışma hükümlerinin uygulanmasına gidilmelidir. Böylelikle, iş süresi kavramı konusunda, günlük çalışma saatlerinin toplamı yerine belli bir telafi dönemi içinde çalışma saatlerinin ortalaması temel alınmalıdır.

- Zorunlu izin uygulamasına, ekonomik kriz ve durgunluk dönemleri için, yıl içinde herhangi bir döneme bağlı kalınmaksızın olanak sağlanmalıdır.

SONSÖZ

Uluslararası rekabet ortamı içinde Türkiye'deki işletmeleri, yüksek işsizlik oranı ve işçilik maliyetleri gibi faktörlerin yanısıra, katı düzenlemeler olumsuz yönde etkilemektedir. Nitekim, atipik istihdam ve iş sürelerindeki esneklik uygulamaları, ancak tarafların karşılıklı anlaşmasıyla sağlanabilmektedir. Oysa, çalışma yaşamında esneklik, günümüzde rekabeti sağlayıcı etkenler arasında yer almakta ve rekabet gücünün artırılmasının yolu da, esneklikten geçmektedir.

YAZIN

Bölükbaşı, Çalışma Süresi İle İlgili Avrupa Birliği Yönergesi Yürürlüğe Girdi, Mercek II, 5 (Ocak 1997), 93-102
Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (yay.), Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ankara 1997
Oetker/Preis (yay.), Europaeische Rechtsvorschriften zum Arbeitsrecht, Heidelberg 1995
Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (yay.), Çalışma Hayatında Esneklik, İstanbul 1995
Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı (yay.), Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir 1994