

İŞ GÜVENCESİ VE DÜNYA UYGULAMALARI ÇERÇEVESİNDE TÜRK ÇALIŞMA YAŞAMINDA ESNEKLİK GEREKSİNİMİ (**)

Tankut CENTEL(*)



Kayseri Sanayi Odası, XII, 48 (Ocak-Mart 2002)

Türk 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 bakımında da önemli bir gereksinim olarak ortadadır. Gerçekten, çalışma yaşamında esneklik, sadece Türkiye'de değil, tüm küresel dünyada gündemdedir.

ise, temel olarak, Avrupa Birliği normları ile tüm dünyadaki esneklik uygulamaları gözönünde bulundurulmaya çalışılacaktır.

I. TÜRK ÇALIŞMA YAŞAMININ ESNEKLİK GEREKSİNİMİ

Türk çalışma yaşamı, 90'lı yıllardan itibaren, yeni bir arayış içine girmiştir. Bu arayışa yol açan temel neden ise, Türk çalışma mevzuatının katı nitelikte olduğunun artık anlaşılmasıdır. Gerçekten, Türk çalışma mevzuatının yeterince esnek olmayışı, işletmelerimizin gelişen gereksinimlerini karşılayamaz duruma düşmeleri sonucunu yaratmıştır. İşletmelerde ortaya

gücü; yüksek işsizlik oranı ve işçilik maliyetleri gibi etmenlerin yanı sıra, 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 rekabet gücümüzü artırıcı etkenler arasında yer almakta ve rekabet gücünü yükseltmenin yolunun, önemli ölçüde esnek hükümlerden geçtiği görülmektedir.

2. Zorunlu Esneklik Düzenlemeleri

Türk çalışma yaşamı, 90'lı yıllardan itibaren, yeni bir arayış içine girmiştir. Bu arayışa yol açan temel neden ise, Türk çalışma mevzuatının katı nitelikte olduğunun artık anlaşılmasıdır. Gerçekten, Türk çalışma mevzuatının yeterince esnek olmayışı, işletmelerimizin gelişen gereksinimlerini karşılayamaz duruma düşmeleri sonucunu yaratmıştır.

Küresel dünyada esneklik gereksiniminin bir çok ülkede hem zaman biçiminde 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, söz konusu 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 duyurulup, bu uğurda getirilebilecek olası düzenlemeler ele alınacaktır. Esneklik gereksinimi ile ilgili tesbitlerde

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

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 hukununun temelinde yatan işçiyi koruma işlevini yok edecek bir işleve sahip değildir. Bu anlamda, çalışma yaşamında esneklik, kural-sızlaştırmayı değil kurallaştırmayı 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 gerçekleştirebilir duruma kavuşacaklardır. ➤

Sonra, çalışılacak iş saatlerinin haftanın belli bir veya birkaç günü üzerinde yoğunlaşmasına ya da çalışma açığının zaman içinde denkleştirilmesine işkin bir esnekliğe gerçekleştirecek esnek çalışma süresi düzenlemelerinin kabulü zorunludur. Bu tür bir esneklik; hafta tatilinin öncesine veya sonrasına rastlayacak bir bayram arifesinde 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 aşılabılır. Gerçekten , artık geleneksel (klasik) iş hukuku kalıpları, ekonomik kriz dönemlerinde çözümsüz kalmaktadır. Nitekim, talep düşüklüğü ya da yokluğu durumlarında baş vurulan zorunlu izin uygulamaları, mevzuata ters düşmektedir. Piyasadaki dalgalanmalara karşı gerekli duyarlıktan olacak esnek çalışma düzenlemeleri ise, bu tür güçlüklerin üstesinden gelebilecektir.

II. İŞ GÜVENCESİNİN NİTELİĞİ

1. Yasal İş Güvencesinin Özütü

İş güvencesi hükümleri; işçinin çalışma düzeninin kurallarına uyduğu sürece, işini muhafaza etmesine yarar. Böylelikle, keyfi işden 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 iş yerinin büyüklüğü veya işçinin kıdemine göre belli çalışan gruplarının dışlandığı bir sistemde, yasal iş güvencesi gerekleri-

Diğer yandan, ekonomik kriz dönemlerinde yaşanan tıkanmalar, ancak esnek hükümlerle aşılabılır. Gerçekten , artık geleneksel (klasik) iş hukuku kalıpları, ekonomik kriz dönemlerinde çözümsüz kalmaktadır. Nitekim, talep düşüklüğü ya da yokluğu durumlarında baş vurulan zorunlu izin uygulamaları, mevzuata ters düşmektedir.

nin gerçekleştirilmiş 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 düşünölmek zorundadır. Bu açıdan, kıdem tazminatı kurumunun aksayan ve yük doğuran yanlarına dokunul-maksızın, mevcut fesih hükümlerinde iş güvencesi yönünde değişikliğe gitmenin fazlaca bir anlamı yoktur. Çünkü, böyle bir değişiklik, işveren kesiminin mevcut yükünü artır-maktan 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 TESBİT VE DEĞERLENDİRMELER

Türkiye, 158 sayılı İLD Sözleşmesi'ni geçmişte onaylamış ve böylece, sözkonusu sözleşmeyi uygulayacağına ilişkin uluslararası taahhütte bulunmuştur. Yürürlükteki düzenlemeler ise, anılan sözleşmenin gereğini tam olarak yerine getirmektedir. 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 ile ilgili olarak Katılım Belgesi'nde, iş güvencesine ilişkin tekbir söz dahi geçmemektedir. Hal böyleyken, Ulusal Program'da iş güvencesinin, Türkiye tarafından taahhüt edilmiş olmasını anlamak mümkün değildir. Bu bakımdan, iş güvencesi, 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 söz etme olanağı yoktur. Nitekim, ekonomik güçlük veya olanaksızlık yüzünden bir iş yeri kapanıyor ve işçilerini işden

çıkartırsa, iş güvencesini tanımının anlamı ortadan kalkar. Hal böyle iken, 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. Söz konusu mutabakatda, sosyal dialog çerçevesinde oluşturulmuş bulunan Ekonomik ve Sosyal Konsey içinde sağlanmalıdır.

SON SÖZ

Türkiye'nin çalışma yaşamındaki sıkıntısı, sahip olduğu çalışma mevzuatının gerekli esneklikten uzak oluşundadır. Eğer işletmelerimizdeki değişimin gerisinde kalmak 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, sanıldığı gibi ve bazı çevrelerce ileri sürüldüğünün aksine, işsizliği önlemez; tam tersine, işsizliğin artmasına yol açar. Basiretli yöneticilerin bu gerçeği anlamalarının zamanı ise, neredeyse geçmek üzeredir. ■

(*) Prof.Dr., İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

(**) İşveren Mart/2002

