

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Tankut Centel:
“Esnek çalışmayı kabul etmemek, kayıt içindeki işvereni kayıt dışına çıkmaya zorlar”

“Esnek çalışma konusuna, sadece ülkemizde değil tüm dünyada işçi sendikaları hep kuşkuyla bakmaktadır. Oysa katı özellikteki yasal düzenlemelerle, rekabet gücünün aşağıya çekildiği süreç içinde görüldü. Bu bakımdan, esnekliğe karşı çıkmak yerine küreselleşmenin yol açtığı esnekliğin olumlu sonuçlarından çalışanları yararlandırmak, daha yerinde bir yol olsa gerek.”



Bilimsel açıdan esnek çalışma modeline neden ihtiyaç duyulduğunu anlatabilir misiniz?

Esnek çalışma modelleri, esas olarak, çalışma sürelerinin veya istihdamın esnekleştirilmesi biçiminde ortaya çıkmaktadır. Bu konuda, esnek çalışma süreleri anlayışı, atipik iş ilişkileri denilen yeni istihdam türlerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Buna göre, klasik istihdam biçimi olan tam gün çalışma esasının yanı sıra kısmi süreli çalışma biçiminin yaygınlık kazandığı görülmektedir.

Günümüzde kısmi süreli çalışma, esnek çalışma biçimi içinde yer almasına karşın esas olarak yarım günlük çalışma biçiminde ortaya çıkan klasik anlamdaki kısmi süreli çalışmadan dahi uzaklaşmış; bunun yerine, iş paylaşımı (job sharing) ile kayan (esnek) iş süresi ve çağrı üzerine çalışma gibi esnek kısmi çalışma türlerine yer verildiği görülmektedir. Ancak Türkiye, şimdiye kadar, anılan istihdam türlerinden sadece çağrı üzerine çalışmayı yasa düzeyinde ele almış, ama onu da hükümleri bakımından eksik biçimde düzenleyebilmiştir. İşte, söz konusu eksikliği tamamlamak üzere, yakın zamanda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın girişimi çerçevesinde hazırlanan yasa taslağıyla, İş Kanunu'nda değişikliğe gidilerek, evde çalışma ve uzaktan çalışma ile iş paylaşımı ve esnek zamanlı çalışma gibi daha önce ya-

salarda düzenlenmemiş bulunan birtakım esnek çalışma modelleri kabul edilmeye çalışılmaktadır. İstihdam türleri açısından kabul edilen bu esnek çalışma modellerine karşılık, geçmişte 4857 sayılı İş Kanunu'yla benimsenen ama uygulamada yaşama geçirilen esas esnek çalışma modelleri, iş sürelerinin esnekleştirilmesiyle ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, haftalık 45 saat çalışma esasının yanı sıra, haftalık ortalama 45 saat çalışması olanağı kabul edilmiştir. Ayrıca, işçiye denkleştirme çalışması veya telafi çalışması yahut kısa çalışma yaptırılması gibi diğer esnek çalışma esasları da, benimsenen esaslar arasında yer almıştır. Bunlara karşılık, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi modeli, ortaya çıkan güçlü muhalefet yüzünden kabul edilememiştir. Nitekim mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, son olarak 5920 sayılı Yasa'yla düzenlenmiş, ancak Cumhurbaşkanı'nca veto edilmiştir.

Esnek çalışma sistemi iş hayatına ne tür yenilikler getirdiğini düşünüyorsunuz?

Esnek çalışma sistemi ya da esnek çalışma modelleri; ilk olarak, çalışma yaşamında atipik iş ilişkilerini kabul etmek suretiyle, tam süreli çalışmayı yaygın istihdam biçimi olmaktan çıkarmaya yaramaktadır. Bunun anlamı, istihdamda artışın sağlanacağıdır. Nitekim hazırlanan yeni taslağın yasa-

laşmasıyla; geçici iş ilişkisi ile yeni esnek çalışma türleri sayesinde işsizliğin azalması, istihdam gücünün yaşayanların iş piyasasına daha kolay girilmesi, çalışma yaşamına yeni başlayanların iş deneyimi kazanması, iş yerlerinin daha kolay nitelikli eleman bulma olanağını elde etmesi, kayıt dışı istihdamın azalması, genç istihdamının artması, AB müktesebatına uyum sağlanması ve böylelikle yabancı yatırımcılar için ülkenin cazip duruma gelmesi ve verimliliğin çoğalması beklenmektedir. Ancak mevcut taslağın, mevcut biçimiyle iş dünyasının beklentilerini karşılayacak nitelik ve kapasitede bulunmadığı da, bu arada işveren kesiminde belirtilmektedir.

Esnek çalışma modelleri konusunda, geçmişte sağlanmış en önemli olanaklardan biri de işçinin ücretinde kesinti yapılmaksızın ve de fazla çalışma (mesai) ücreti ödenmesi gereksizdir, bazı haftalar (45 saatten) daha uzun ve bazı haftalar da (45 saatten) daha kısa süreyle çalışılabilmesidir. Ancak bu olanak, tarafların anlaşmasını gerektirdiğinden ve de işçi sendikalarınca gereken onay esirgendiğinden, istenildiği biçimiyle yaşama geçirilememiştir. Yeni taslağın önerdiği esnek zamanlı çalışma için de aynı sıkıntının yaşanacağını şimdiden söylemek, kâhin olmadan bile mümkündür.

Diğer bir esnek çalışma biçimi olarak, geçmişte telafi çalışması kabul edilmiştir. Burada, çalışılmayan süre daha sonra telafi edilmektedir. Bu konuda, uygulamada çok büyük sıkıntıların yaşandığı söylenemez. Ancak bu durum, esneklik konusundaki uygulamalar içinde çok fazla bir yer tutmamaktadır.

Nihayet, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı nedenlerle iş yerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, iş yerinde 3 (bazen 6) ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılması kabul edilmiştir. Ancak kısa çalışma ödeneklerinin düşüklüğü, kısa çalışmadan beklenen yararın gerçekleşmesini önemli ölçüde engellemiştir. Bugün gelinen noktada işe, artık atipik iş ilişkilerinin önemli bir bölümü ile mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisi, yasal düzenlemeye kavuşturulmak istenmektedir.

AB'deki uygulamaları da dikkate alarak, konuyla ilgili yorumlarınızı öğrenebilir miyiz?

AB uygulamaları bakımından, özellikle, 2008/104 sayılı AB Direktifi'nin gözden uzak tutulmaması gerekmektedir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu getirilirken de, saptanan hedefler arasında, çalışma yaşamı için gereken esnekliğin yaratılma-

sı bulunuyordu. Ancak çıkarılan yasa, esnek çalışma biçimlerinden sadece çağrı üzerine çalışmayı düzenleyebildi. Ekonomik krize karşı düşünülen kısa çalışma düzenlemesi ise daha sonra İş Kanunu'ndan çıkarılıp, İşsizlik Sigortası Kanunu'nun içine alındı. O dönemde, işçi sendikalarının karşı çıkması üzerine, ödünç iş ilişkisinin yerine adı değiştirilerek geçici iş ilişkisi tanımlaması kullanıldı. Ancak mesleki anlamda geçici (ödünç) iş ilişkisi, işçi sınırlığına yol açacağı endişesiyle, yasa kabul edilmedi. Oysa mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisi, esnekliğin temel taşlarındandır.

Nitekim geçici iş ilişkisi ve özel istihdam büroları yoluyla işgücü tedariki, AB'deki uygulamalar içinde oldukça yaygın olup; özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi, esnek çalışma modeli olarak geniş bir biçimde kabul edilmektedir. Bu konuda, Türk iş mevzuatı ise gerekli düzenlemeye sahip değildir. Getirilmesi için yapılan son yasal girişim de (5920 sayılı Yasa), yakın geçmişte Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmiştir. Yeniden hazırlanan Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Vasıtasıyla Kurulması Hakkındaki Kanun Tasarısı, işte bu yoldaki gereksinimi karşılamak üzere getirilmektedir. Bu yolla İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda gerekli değişikliklere gidilerek, mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin yasal düzenlemeye kavuşması sağlanmak istenmektedir.

Esnek çalışma modelinin işveren ve işçiye getirdiği avantaj ve dezavantajlar nelerdir?

Esnek çalışma modelleri, Türk çalışma yaşamına esneklik sağlamak suretiyle, ülkemizdeki iş





yerlerinin rekabet gücünü ve sürdürülebilirliklerini yükseltecektir. Nitekim esnek çalışma modelleri sayesinde işverenler, hep yakındıkları fazla çalışma ücreti ödeme yükünden belli ölçülerde kurtulabilmekte; işçiler de ekonomik kriz olsun olmasın, her ortamda, istekleri dışında çalışmadıkları süreler için ücret kaybına karşı güvence altına alınmaktadır.

Gerçekten, esnek çalışmanın münferit işçiye olan en büyük yararı, çalışma süresini bireyselleştirmesidir. Çalışma süresinin bireyselleştirilmesi ise çalışma yaşamının insancillaşmasının (insana yararlı hal almasının) önemli bir hedefidir. Buna göre, esnek çalışma sayesinde işçi, çalışma süresini kendi kişisel istek ve gereksinimine en uygun biçimde ayarlama olanağını bulmaktadır. Nitekim yaşı ilerleyen veya sağlığı uygun bulunmayan yahut bakmak zorunda olduğu küçük çocuğu ya da öğrenimini sürdürmek zorunda bulunması yüzünden tam gün çalışmayan kişi, kendine uygun kısmi çalışma biçimleri içine girecektir.

Esnek çalışma modellerinin işveren kesimi açısından sağlayacağı en büyük yarar, iş yerlerinin düzenli kullanımı yüzünden giderlerin azalmasıdır. Özellikle fazla çalışma ücretlerinden olabildiğince kaçınılması, önemli bir tasarruf sağlamaktadır. Bu bağlamda, iş yerlerinin daha rasyonel biçimde çalışmalarını mümkün olmaktadır; özellikle mevsim veya hafta sonu yahut yılbaşı veyahut bayram öncesi gibi işin yoğun olduğu zamanlar için personel bulunması kolaylaşmaktadır. Giderek, işçinin boş kalacağı zamanlar için boşuna ücret ödenmesi söz konusu olmayacaktır.

İşletmelerin esnek çalışmaya ihtiyaç duyduğu noktalar nerelerde yoğunlaşıyor?

İşletmelerin günümüzde en çok sıkıntı duyduğu noktalardan birisi, arz ve talep yığılmalarına veya eksikliklerine karşı gereken esnekliğin sağlanmasıdır. Bunu, çağrı üzerine çalışma veya kısa

çalışma gibi esnek çalışma biçimleri, ancak belli ölçülerde karşılayabilir. Bu konuda esas olan ise denkleştirme çalışmalarına olanak sağlayacak uygulamalardır. Nitekim denkleştirme çalışmasının uygulaması, arz ve talepte ortaya çıkacak yığılmalar kadar eksiklikleri de karşılayabilecek bir uygulamadır. Ancak bunun uygulanması, tarafların anlaşmasına bağlıdır. Bugüne kadar kamu kesimi dâhil olmak üzere, ülkemizdeki işçi sendikalarının böyle bir mutabakat içinde oldukları görülmemiştir. Şimdi de işveren kesiminin aynı yöndeki beklentilerinin, esnek zamanlı çalışma üzerinde yoğunlaştığı izlenmektedir.

Esnek çalışma yöntemleri işletmelerde istihdam ve performansı hangi yönde etkiler?

Esnek çalışma modellerine sihirli değnek gözüyle bakılması yanlış olur. Bununla birlikte, esnek çalışma modelleri sayesinde belli ölçülerde istihdam artışının sağlanacağı ve işletmelerin daha düzenli çalışacağı söylenebilir. Bu anlamda istihdam artışı, işsizlikle mücadeleye belli ölçülerde yardımcı olabilecektir. Geçmişte yasaların katı özelliği ekonomik krize karşı mücadelede önemli bir engel oluşturmuştur. Buna karşı 2003 yılından itibaren ülkemizde önemli gelişmelerin yaşandığı söylenmelidir. Ancak ekonomik krize karşı mücadele, salt kısa çalışma ödenekleriyle başa çıkılabilecek bir konu değildir. Kaldı ki bunların düşüklüğü de geçmişte önemli bir sorun olmuştur. Diğer yandan, esnek çalışma konusunda kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşması kadınlar ile gençlere yardımcı olacaktır. Özellikle, bunlar içinde çocuğunu büyütmüş olup yeniden çalışmak isteyen evli kadınlar ile öğrenimini tamamlamak durumunda olan çalışan gençler, kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşmasından, olumlu biçimde yararlanacaktır.

Bu model, fazla mesai gibi ödemeleri ya da kıdem tazminatlarını ortadan kaldıracak mı?

Esnek çalışma modelleri, fazla mesai ödemelerinin önemli ölçüde önüne geçecektir. Çünkü esnek çalışma, işvereni fazla çalışma ücreti ödeme yükünden kurtarmak için düşünülen mekanizmalardan biridir. Ancak çalışma süresinin denkleştirilmesine dayalı çalışmada işçi; belli şartlar altında fazla mesai ücreti alamayacak olmasına karşılık, eksik çalıştığı zaman da ücretini tam olarak almakta ve eksik çalışılan saatler için ücreti kesilmemektedir. Doğallıkla, fazla mesai ücretine ilişkin anlayışın da bu arada değişime uğraması söz konusudur.

Gerçekten, bilinçsiz işçi fazla çalışmaya kalmayı gelirini artırma yolu olarak değerlendirmektedir.

Oysa fazla çalışma, işçinin sağlığını tehlike altına sokan ve işçiye kendisine ayıracak serbest zaman bırakmayan en önemli etkenlerdendir. Esnek çalışma modellerinin, primler ile ikramiyeler konusunda, işçiler bakımından herhangi bir olumsuzluk yaşatacağını söyleme olanağı yoktur. Çünkü prim ve ikramiye ödemeleri, esnek çalışmadan bağımsızdır. Aynı şey, ihbar tazminatları için de geçerlidir.

Kıdem tazminatlarına gelince; bunlar açısından yasal durumda bir açıklık yoktur. Çünkü yasa koyucu; İş Kanunu'nda esnek çalışmanın hükümlerini düzenlerken, esneklik içinde çalışanların kıdem tazminatı hakkı bakımından herhangi bir yasal açıklık sağlamamıştır. Yargı kararlarına gelince; bunlarda da oturmuş olan esas, iş yerinin çalışılan günlerinde sadece yarım gün çalışan işçinin, tıpkı tam gün çalışanlar gibi tam kıdem tazminatı hakkına sahip bulunacağıdır. Diğer esnek çalışma modelleri için ise yargı kararlarının oturmuş, yani tam bir istikrar kazanmış olduğunu söylemek, şu an için güçtür. Bunun, çalışanlar bakımından sakınca yarattığı açıktır.

İşçilerini kayıt altında çalıştıran işverenler bu modelden olumsuz etkilenir mi?

Esneklik, tekrardan belirtelim ki, hiçbir zaman kuralsızlık veya kurala uymama anlamını taşımayacağı için, bu konuda herhangi bir olumsuzluğun yaşanacağı söylenemez. Tam tersine, esnek çalışma modellerinin benimsenmemesi, kayıt içindeki işvereni kayıt dışına çıkmaya zorlar. Bu nedenle, kayıtlı ekonomi esneklikten etkilenmeyecek; mevcut durum korunmuş olacaktır. Ancak

yasalardaki mevcut katılımın giderilmemesi veya yeni yüklerle artırılması, kayıt dışına çıkılma tehlikesini çoğaltacaktır. Bunu önlemenin yolu da esnek çalışma modellerini kabul etmekten geçmektedir.

Düzenleme bazı işçilerin çağırılırlarsa işe gitmesini öngörüyor, bunu değerlendirir misiniz?

Bu söylenenler, sadece çağrı üzerine çalışma sistemi içinde çalışacaklar için geçerlik kazanmaktadır. Ancak burada da, çalışanı koruyucu sınırlamalar mevcuttur. Nitekim işverenin en az 20 saatin ücretini ödemek zorunda olması ve her çağrının en az dört gün önceden yapılıp en az dört saat sürecek bulunması, belli ölçülerde işçiyi korumaktadır. Buna karşılık, yasanın; belirtilen esasların aksinin taraflarca kararlaştırılmasına olanak tanıması, getirilmek istenen korumayı önemli ölçüde güçsüzleştirmektedir. Bu tür çalışanların, çağırılmadıkları süre içinde başka bir iş yapmalarını hukuken engelleyen bir durum ise yasa tarafından öngörülmüş değildir.

Esnek çalışma konusuna, sadece ülkemizde değil tüm dünyada işçi sendikaları hep kuşkuyla ve endişeyle bakmaktadır. Oysa katı özellikteki yasal düzenlemelerle, rekabet gücünün aşağıya çekildiği ve işletmelerin giderek sürdürülebilirliklerini yitirmeye başladıkları, gelişen tarihi süreç içinde açıklıkla görülmüş durumdadır. Nitekim çalışma yaşamında esneklik, çağımızın değişmeyen olgusudur. Bu bakımdan, esnekliğe karşı çıkmak yerine küreselleşmenin yol açtığı esnekliğin olumlu sonuçlarından çalışanları yararlandırmak, daha yerinde bir yol olsa gerektir.



Prof Dr. Centel:
“Esnek çalışma modelleri, fazla mesai ödemelerinin önemli ölçüde önüne geçecektir. Çünkü esnek çalışma, işvereni fazla çalışma ücreti ödeme yükünden kurtarmak için düşünülen mekanizmalardan biridir.”