



Prof. Dr. TANKUT CENTEL
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi Dekanı

ÜRETİMDE ESNEKLİK VE İŞGÜCÜ MOBİLİTESİ

Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Değerli konuklar, bana ayrılan bölüm içerisinde öncelikle üretimde esneklik ve daha sonra da iş gücü mobilitesi, hareketliliği üzerinde bazı açıklamalarda bulunacağım. Buradan da hareketle birlikte bir toplu sonuca ulaşmaya çalışacağız.

I- GİRİŞ

Modern sanayi toplumunun üretim organizasyonu ve işgücünü fabrika içinde tutma anlayışı, günümüz bilgi toplumunda küreselleşmeden kazandığı ivmeyle, değişime uğramış bulunuyor. Gerçekten, buharın makinaya uygulanmasıyla ortaya çıkan sanayi devrimi, ilkel aşamasını atlattıktan sonra, Fordist üretim tarzını kabullenmiş ve yürüyen bant sistemi içinde seri üretimin yollarını araştırmıştır. Bu anlayışla, standart ürünler, klasik üretim şekillenmeleri içinde oluşturulmuş ve tüketime sunulmuştur.

Ancak, Fordist üretim ve bu üretim içinde yer alan işgücüne tanınacak haklar, gelişmelerini sabit ve değişken olmayan pazarların varlığına borçludur. Nitekim, söz konusu pazarlar varlıklarını sürdürdükleri sürece, yani yükselen bir talep değişken olması gerekmeyen arzla körüklenen tüketim, Fordist üretimin gelişmesini sağlamış ve bu dönemde, sanayi işçisine önemli işçilik haklarının tanındığı görülmüştür. Özellikle petrol krizinin ortaya çıkmasıyla birlikte ise, dünya ekonomileri durgunluk içine girmiştir. Bu da talebin daralması ve giderek arzın küçülmesi sonucunu zorunlu kılmıştır.

Makro ve mikro düzeyde izlenen bu gelişmelerin tersini yaşamak da mümkündür. Gerçekten, talebin canlanması ve yeni pazarların yaratılması, giderek üretimin büyümesini ve belirli bir yeni işgücünün hazır bulunmasını gerektirebilir. İşte, ister talep ve pazar daralmaları ve isterse talep büyüme-ri olsun, bunlarla beraber ortaya çıkacak sorunları, klasik katı üretim ve işgücü kalıpları içinde çözmek mümkün görünmemektedir. Bunların yerine, üretimde esnekliğin ve işgücünde hareketliliğin (mobilitenin) sağlanması, bir zorunluk olarak ortaya çıkmaktadır.

II- Üretimde Esneklik

1- Esnek üretimin istihdama etkisi

Üretimde esneklik, arz ve talepteki dalgalanmalara göre üretimin ayarlanması ve uyumlu kılınmasını anlatır. Buna göre, arz fazlası olup talep canlı tutulamıyorsa, üretimin kısılması ve arz düşük talep fazlası söz konusu olduğunda da, bunun tersine, üretimin artırılması, esnek üretimin veya üretimde esnekliğin temel koşulunu oluşturacaktır.

Ancak, klasik kalıplar içinde kalındığında, üretimin arz ve talepteki değişime kolaylıkla ayak uydurabilmesi, mümkün bulunmamaktadır. Bunun temel nedenleri içinde de, üretimin esas olarak istihdama dayalı olması yer almaktadır. Bu bakımdan, üretimdeki herhangi bir değişiklik, ister istemez, istihdamı etkilemekte; yani, duruma göre, istihdamda daralmaya veya genişlemeye yol açmaktadır.

2- Esnek üretimin çalışma yaşamına etkileri

a) Atipik iş ilişkilerinin kabulü

aa) Atipik iş ilişkilerini doğuran etkenler

Üretimde ortaya çıkan arz ve talebe dayalı değişiklikleri, normal (klasik) istihdam modelleriyle karşılamak mümkün değildir. Çünkü, klasik (tipik) istihdam ilişkisi, bu tür değişikliklere karşı gerekli esneklikten yoksundur. Bu bakımdan, söz konusu değişimi karşılamamanın yolu, atipik iş ilişkilerini kabulden geçmektedir.

bb) Esnek üretime dayalı atipik iş ilişkileri

aaa) Çağrı üzerine çalışma

Çağrı üzerine çalışma; kısmi süreli bir işte çalışan işçinin yıllık veya aylık iş miktarının önceden kararlaştırılmasına karşılık, hizmet ediminin yerine getirilmesini kendi durumuna göre ayarlama hakkının işverene tanındığı bir kısmi çalışma türüdür. Bu anlamda, çağrı üzerine çalışma, esas olarak iki temel biçimde uygulama alanı kazanmaktadır.

Bunlardan birincisinde; belirli bir zaman parçası için, önceden belirli bir zaman payı kararlaştırılmakta ve işveren, ihtiyacına göre gereken ayarlamayı yapıp, işçiden bu zaman payı içerisinde çalışmasını istemektedir. İkinci tipte ise; işçi ile işveren, iş süresinin konumunun yanı sıra uzunluğunun da belirlenmesi yetkisinin işverene bırakıldığı bir iş ilişkisi içine girmektedir. Yargı-tayımız, çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen özel bir yasanın yokluğunda, belirtilen tiplerden sadece birincisine olanak tanır görünmektedir.

Çağrı üzerine çalışma, genellikle talep yoğunluğunun yaşandığı zamanlar için ideal bir atipik istihdam biçimidir. Gerçekten, siparişlerin veya taahhütlerin yığıldığı veya bayram, yılbaşı, anneler/babalar/sevgililer günü gibi belirli özel günlerin öncesinde satış artmalarının yaşandığı anlarda işyeri, ortaya çıkacak işgücü açığını çağrı üzerine çalışma yoluyla kapatabilir.

Klasik istihdam biçimleri içinde, bu tür yığılmalar, “geçici işçiler”le karşılanırken; günümüz istihdamı, daha çok “çağrı üzerine çalışma”yı temel

ÜRETİMDE ESNEKLİK VE İŞGÜCÜ MOBİLİTESİ

almaktadır. Nitekim, geçici işçiler, hizmet ilişkisinin sona erdirilmesiyle tekrar istihdam edilme gücünü yaratırken; çağrı üzerine çalışmada işveren, bu tür işçileri üretimin durumuna göre daha sonra her an çağırabilmektedir.

bbb) Kayan iş süresi

Kayan iş süresi uygulaması, esnek iş süresi anlayışının sonucunda ortaya çıkmış bir istihdam biçimidir. Burada iki temel istihdam biçimi söz konusudur. Bunlardan birincisinde, çalışmaya erken veya geç başlayıp işi erken veya geç paydos etme olanağı, işçiye tanınmaktadır. İkinci türde ise; işçi, sadece belirli bir temel (blok) çalışma süresi içinde çalışmak zorunda olup, çalışma fazlasını veya eksikliğini belirli zaman parçaları içerisinde denkleştirme olanağına sahip bulunmaktadır.

Birinci türdeki kayan iş sürecinde, üretimin sadece zamanında belli bir esneklik sağlanmakta; ancak, bu durum, üretimin miktarına, yani arz ve talebin etkilerine yönelmemektedir. İkinci türden kayan iş sürecinde ise, telafi çalışmasına yer verildiği için, üretimin istenen miktarına göre, işgücünün çalışmasına yön verilmekte ve işveren, işçiyi az çalıştırdığında temerrüde düşmediği gibi, işçiyi normal çalışma süresinin üstünde çalıştırdığında da, fazla çalışma ücreti ödemekten kurtulmaktadır.

b) İş sürelerinin esnekleştirilmesi

aa) Esnekleşmeye yol açan nedenler

Küresel dünya ekonomisi koşullarında, sadece rakipleriyle kıyasıya rekabet edebilen, bu bağlamda yüksek verimliliğe sahip ve kârlı üretim yapabilen işletmeler, ayakta kalabilmekte ve giderek, çalışanlarının yaşam düzeyini koruyabilmektedir. Bu yüzden, işletmeler; artık büyüklük yerine yalınlığa, standartlaştırma yerine çok çeşitliliğe ve durağanlık yerine de değişkenliğe sahip bulunmak zorunda kalmaktadır. Tüm bunları ise, genelde esneklik gerçekleştirebilmektedir.

Gerçekten, ekonomik gelişmelerin ve müşterilerin yarattıkları talep dalgalanmaları, belirtilen özelliklerin hızlı bir biçimde ve tam zamanında uygulanmasını gerektirmektedir. İşte, çalışma sürelerinde esneklik, talep dalgalanmalarına karşı uyum sağlayabilme yeteneğinin etkin bir aracı olmaktadır. Diğer bir söyleşiyle; yüksek verimlilik ile israfın önlenmesi beklentilerini taşıyan işletmelerin, müşteriye optimal hizmet, cazip fiyatlar, hatasız kalite, zamanında hizmet ve kısa teslimat süresi sunmaları ve bu işletmelerin çalışanlarının da istihdam edilebilirlik güvencesi, hareketlilik, kendi kendini yönetme ve zamanını bizzat ayarlama türünden

isteklerinin karşılanabilmesi, çalışma sürelerinde esnekliği kabule bağlı bulunmaktadır. Bu anlamda, çalışma sürelerindeki esneklik, sadece işletmelerin değil, müşteriler ile çalışanların da beklentilerini karşılamada etkili bir çözüm olarak benimsenmektedir. Sonuçta, çalışma sürelerindeki esneklik sayesinde kârlı işletmeler, kalıcı müşteriler ve de motivasyonu ile performansı yüksek çalışanlar yaratılmaktadır.

bb) Esnek iş süresinin gerçekleştirilmesi

aaa) Mevzuatın katı iş süresi anlayışı

Türkiye’de çalışma sürelerinin engelleştirilmesine, mer’l mevzuatın katı iş süreleri anlayışı, hukuken engel oluşturmaktadır. Gerçekten, ilkin, İş Kanunu’nun 61.nci maddesinin (a) bendi, haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere eşit olarak dağıtılması zorunluluğu öngörmektedir. Buna göre, 45 saatlik iş süresi, haftada altı işgünü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil edilen işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacaktır.

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinde diğer bir esas, “telafi edici çalışma” ve “telafi dönemi” kavramlarının kabulüdür. Nitekim, 93/104 sayılı AB-Yönergesi; özellikle ekonomik, teknolojik ve zorlayıcı nedenler ortaya çıktığında işverenin, işçileri bazı haftalar daha az ve bazı haftalarda ise daha çok çalıştırmak durumunda kalmasını ve daha sonra da altı aylık ya da bir yıllık bir dönem içinde ve yasada belirtilecek sınırlamalara uyararak gerekli telafiyi sağlayabileceğini kabul etmektedir.

Türk iş mevzuatına ise, söz konusu kavramlar yabancıdır. Nitekim, Türk işvereni; fazla çalışma ücreti ödemek zorunda kalmaksızın, çalışma saatlerini haftanın belli bir veya birkaç işgünü üzerinde toplayamamakta veya az çalışılmış süreyi zaman içinde telafi edecek bir esnek uygulamaya gidememektedir. Oysa, özellikle işletmelerin ekonomik kriz dönemlerinde istikrarlı bir biçimde aynı miktar ve kapasitede üretim yapamadıkları zamanlarda, böyle bir esnek telafi olanağının işverene tanınması, onu başarılı sonuçlara ulaştırabilmektedir.

Ayrıca, böyle bir uygulama, üretimde işgücü maliyetlerini azaltmaya yaramakta ve kriz içindeki işletmenin rekabet gücünü güvence altına almaya çalışmaktadır.

Diğer yandan, İş Kanunu’nun 35.nci maddesindeki fazla çalışmaya ilişkin düzenleme, haftalık çalışma süresine ait ortalama haftalık iş süresi kavramını dikkate almamaktadır.

ÜRETİMDE ESNEKLİK VE İŞGÜCÜ MOBİLİTESİ

Nihayet, yıllık dinlenme ve izin sürelerine ilişkin mevzuat hükümleri, son derece katı bir içeriğe sahiptir. Nitekim, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, yıllık izinlerin Nisan ile Ekim ayları arasındaki dönemde kullandırılma zorunluğunu öngörmektedir (m. 7). Oysa, ekonomik kriz dönemleri, söz konusu dönemin dışındaki bir zamanda da ortaya çıkabilmekte ve bu da, üretimdeki kısıntı yüzünden başvurulacak zorunlu izin uygulamalarını engelleyebilmektedir.

bbb) AB uygulama örneği

Avrupa Birliği Komisyonu, çalışma belirlenmesi ve esnek çalışma konusundaki faaliyetlerini bir taslak olarak sonuçlandırmış ve bu taslak, 23 Kasım 1993 tarihinde AB Konseyi tarafından 93/104 sayılı Yönerge olarak benimsenmiştir. Söz konusu yönerge, istihdama yönelik esneklik konusunda, öncelikle iş sürelerinin esnekleştirilmesini hedef almakta ve bazı temel ilkeleri saptamış bulunmaktadır. Buna göre, ilkin, her işçiye 24 saatlik bir zaman diliminde kesintisiz ve asgari 11 saatlik bir dinlenme süresi sağlanacaktır.

Sonra, asgari haftalık dinlenme süresi, kural olarak Pazar gününü kapsayacak ve objektif, teknik ve iş organizasyonuna ilişkin koşullar haklı kıldığı takdirde, 24 saatlik bir asgari dinlenme süresi seçilebilecektir. Ancak, Yönerge, haftalık dinlenme süresiyle ilgili olarak, 14 günü geçmeyecek bir telafi döneminin belirlenmesine olanak tanımaktadır. Buna göre, ya işçi 11 gün çalıştıktan sonra üç gün tatil yapacak ya da ilk haftada daha az verilen dinlenme süresinin ikinci haftada telafisi yoluna gidilecektir. Bunun gibi, azami haftalık çalışma süresi için dört aya kadar bir telafi süresi de kabul edilebilecektir. Buna göre, işçi, bazı haftalar 48 saatten çok ve bazı haftalar da daha az süreyle çalıştırılabilecektir. Böylece, üretim yoğunluğu veya talep yokluğu dikkate alınmak suretiyle, çalışma süreleri esnek biçimde belirlenebilecektir.

Nihayet, Yönerge, azami çalışma süresine ilişkin bazı sınırlamalar getirmektedir. Buna göre, işçinin onayı olmadıkça, dört aylık telafi dönemi boyunca yedi günlük bir zaman dilimi içinde 48 saatten fazla ortalama çalışmasını işveren kendisinden isteyemeyecektir. Bu durumda, işçi razı olduğu takdirde, fazla çalışma hükümleriyle karşılaşılmaksızın, haftada 48 saati aşacak çalışmalara olanak tanınacaktır.

III- İşgücü Mobilitesi

1- Hareketliliği doğuran dinamik

Global dünyada tüm gereksinimler, her ülkede hem zaman biçiminde duyulmaktadır. Bu anlamda, küreselleşmenin, tüm dünya ülkelerini aynı

anda bağlantı içinde tuttuğu söylenebilir. Buna göre, artık küresel dünyada bir mal veya hizmetin, tek bir ülkede üretilmesi veya sermaye ile emeğin tek bir ülkede sıkışıp kalması söz konusu olmaktan çıkmıştır. Böylece, emek olarak nitelendirilen işgücü de, tek bir yere (işyerine, işletmeye veya ülkeye) bağlı olmaktan çıkmış olup, hareketlilik içindedir.

Ancak, küreselleşme gibi, işgücünün hareketliliğini de engelleyen etkenler vardır. Nitekim, ülkelerarası hareketliliği önleyen etkenlerin başında, vatandaşlık faktörüne bağlı kalınarak emeğin serbest dolaşımının engellenmesi gelmektedir. Bu anlamda, ikamet ve çalışma izinlerinin yabancılardan esirgenmesi veya bazı meslekler için ülke vatandaşlarına tekel tanınması, vatandaş olanlar ile olmayanlar arasında sosyal güvenlik yönünden haksız ayırım yapılması gibi olgular, emeğin serbestçe hareket etmesini engeller. Makro düzeydeki bu etkenler, uluslar arası topluluklar içinde serbest dolaşımın kabul edilmesi suretiyle çözülmeye çalışılır.

Mikro düzeydeki etkenler ise, daha çok, işyerleri veya işletmeler arasındaki hareketlilikte kendisini gösterir. Özellikle, işletmeler arasındaki kıyasıya rekabet, bilgi toplumunda entelektüel sermayenin tek bir işyeri içinde muhafaza edilmesini zorlaştırmaktadır. Buna göre, günümüzde işgücü, artık "bilgi" silahına sahip olup, bu bilgisini en iyi değerlendirecek olan işyerini tercih etmektedir. Bu nedenle, günümüzde işletmelerin değeri, sahip oldukları entelektüel sermayeleri yönünden de dikkate alınmaktadır.

2- Hareketliliğin işyerlerine etkisi

a) Ödünç iş ilişkisinin kabulü

Entelektüel sermayenin muhafazası konusunda, yeni bir istihdam biçimi olan "ödünç iş ilişkisi"ne başvurulmaktadır. Gerçekten, ödünç iş ilişkisi; genel olarak, herhangi bir işverenin, işçisinin işgörme edimini belirli ve geçici bir süreyle diğer bir işverenin emrine vermesidir. Artık, ödünç iş ilişkisinde işçi, diğer bir işverene ödünç verilmiş olur. Ancak, işveren ile ödünç verilen işçi arasında varolan hizmet sözleşmesi, ödünç iş ilişkisinde sona ermeyip devam eder.

Özellikle, şirketler grubunda, yani holdingde üst kademe yöneticisi yetiştirilmesi söz konusu olduğunda, ülkemizde ödünç iş ilişkisi yoluna başvurulmaktadır. Bu durumda, işveren, ilişkili olduğu diğer bir işverenin nezdinde, güven duyduğu bir yöneticisi, kendi şirket sahibinin kurduğu ya da kuruluşuna katıldığı diğer bir ortaklığa ait işyerinin kuruluş aşamasında ya da bu yerin karşılaştığı önemli örgütsel güçlüklerin yenilmesinde görevlendirilir.

ÜRETİMDE ESNEKLİK VE İŞGÜCÜ MOBİLİTESİ

Ayrıca, ödünç iş ilişkisi, işverenin içinde bulunduğu güçlüklerle rağmen işten çıkarmak istemediği işçileri diğer bir işverene geçici süreyle vererek yükünü azaltmak istediği durumlarda da söz konusu olur. Özellikle, kriz içine düşen işveren, işten çıkardığında yitirecek olduğu işçilerini, bu suretle muhafaza etmiş olur.

b) İstihdamda katılığın giderilmesi

İstihdamda katılık, işgücünün hareketliliğini azaltır. Bu anlamda, getirilmek istenen katı iş güvencesi düzenlemeleri, işgücü mobilitesini azaltıcı niteliktedir. Gerçekten, ileri derecede gelişmiş sanayi ülkeleri, işgücü mobilitesini artırmak üzere, olabildiğince katı iş güvencesi hükümlerinden kaçınırlar; son dönemde Türkiye, rekabet gücünü azaltacak ve işgücünün hareketliliğini düşürecek olan bir İş Güvencesi Yasa Tasarısı'nın peşinde sürüklenip gitmektedir. Nitekim, söz konusu sakıncayı daha önceden fark eden ABD, yasal iş güvencesi tanımamakta ve 158 sayılı ILO-Sözleşmesi'ne taraf olmaya da yanaşmamaktadır. En katı iş güvencesi düzenlemelerinden birine sahip bulunan Almanya, günümüzde sırf işgücü hareketliliği yaratmak ve rekabet gücünü artırmak amacıyla, iş güvencesinde yumuşatmalara gidip istihdamda esnekliği gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Yine, Fransa, aynı endişeyle, taraf olduğu 158 sayılı ILO-Sözleşmesini önümüzdeki dönemde feshetmeyi düşünmektedir. Bu bağlamda, Türkiye'nin de, işgücü mobilitesini artırma bakımından, yasal iş güvencesi konusunda gereken ihtiyatlı davranması yararlı görünmektedir.

c) Tek yanlı değişikliğe kapalılık

İşveren; genel olarak, esaslı nitelikteki çalışma koşullarını, işçinin onayını (rızasını, muvafakatini) almaksızın, yani tek taraflı olarak değiştirmeye yetkili değildir. Nitekim, bu tür değişiklikler; işçinin ücretinde önceki oranla azalma yaratıyor veya onun durumuna uygun bulunmuyor yahut eşit değerde iş niteliğini taşıyorsa, işçi hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshetmek (İş Kanunu m. 16/bent II fıkra e), yani şartlarını yerine getirmişse kıdem tazminatını alıp işyerinden ayrılmak hakkına kavuşur.

Bu tür tek yanlı iş değişikliklerine kapalı olan hizmet sözleşmelerini mobilite yönünde aşmanın tek yolu, sözleşmelere konacak aksi yöndeki kayıtlardır. Nitekim, bu tür kayıtlarla, işçinin rızası önceden alınmış olacağı için, hizmet sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshinin önü alınmış olur.

İş değişiklikleri, işçinin yerinin değişmesini sağlayarak, ona mobilite kazandırır. Aksi takdirde, işçi, tek bir yerde kalacak ve üretimdeki azalma veya çoğalmalara karşı, kendisinden gereken duyarlılığı göstermesi beklenemeyecektir. Bu durum ise, işçinin "istihdam edilebilirliği"ni azaltır.

Diğer yandan, özellikle Alman hukukunda “değişiklik feshi” olarak adlandırılan yol, şu anda Türk hukukuna yabancıdır. Buna göre de, ülkemizde işçi değişikliğe rıza göstermediğinde, işini yitirmek, yani işyerini bırakmak zorunda kalır. “Değişiklik feshi” ise, hizmet ilişkisini sona erdirmekten, işverenin yapacağı tek yanlı değişikliğin geçerli olup olmadığını saptamaya yarar ve söz konusu değişiklik iş yargıcı tarafından geçerli olarak görüldüğü takdirde de, işçi işe devam etmek zorunda kalır. Ülkemizde şu anda ise, işçi, her halükârda, yani değişiklik geçerli (haklı) olsun olmasın, işini yitirmektedir. Bu durumun, hem işçi ve hem de işveren bakımından, uygun olmadığı açıktır.

IV- Esneklik ve Mobilite Açısından Türkiye'nin Konumu

1- Üretimde esneklik açısından Türkiye'nin değerlendirilmesi

Türkiye, içinde bulunduğu konum itibarıyla, üretimde esnekliğe önemli ölçüde kapalıdır. Bunun da temelinde, mevzuattaki katılık yatmaktadır. Gerçekten, standart olmayan iş ilişkilerine Türk hukukunun yabancı oluşu ve katı iş süreleri anlayışını içeren bir çalışma mevzuatının varlığı, Türkiye'yi üretimde esnekliği gerçekleştirilmede başarısız kılmaktadır. Oysa, son yaşanan ekonomik kriz dönemi ve işletmelerdeki değişim, Türkiye'yi üretimde esnek davranmaya zorlamaktadır. Özellikle, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi yönündeki gereksinim, Türk çalışma yaşamı içinde kendisinin yokluğunu hissettirmektedir. Bu nedenle, Türkiye, önümüzdeki dönemde çalışma mevzuatını istihdam ve çalışma süreleri bakımından, esneklik yönünde gözden geçirmek durumundadır.

2- İşgücü mobilitesi açısından Türkiye'nin değerlendirilmesi

Üretim içinde işgücüne gerekli yer değişikliğini sağlayacak olan tek yanlı iş değişikliklerine ilişkin aksine sözleşme hükmü uygulamasından, işletmelerimiz büyük ölçüde yararlanmak zorundadır. Çünkü, Türk hukuku, böyle bir uygulamanın dışında hareketlilik sağlayacak yasal önlemlere sahip değildir.

Diğer yandan, ödünç iş ilişkisi, halen çalışma mevzuatımız içinde düzenlenmiş değildir. Oysa, ödünç iş ilişkisi, özellikle kriz dönemlerinde işgücüne gerekli hareketliliği sağlayıcı niteliktedir. Bu açıdan, ödünç iş ilişkisi de, çağdaş iş yasası hazırlık çalışmalarında dikkate alınmak zorundadır.

Nihayet, işgücü hareketliliğini azaltan yasal iş güvencesi hazırlık çalışmaları, Türkiye'de katı bir güvenceyi içermeye yönelmemelidir. Çünkü, katı iş güvencesi düzenlemeleri, işgücü hareketliliğini azaltan önlemler arasında yer alır. Bunun yerine, esnek bir iş güvencesini sağlayacak düzenlemelerin düşünülmesi, daha uygun ve gerçekçi bir çözüm olacaktır.

ÜRETİMDE ESNEKLİK VE İŞGÜCÜ MOBİLİTESİ

V- Son söz

Türkiye, global dünyada uluslar arası pazarlara girmek isteyen ve Pazar ekonomisini uygulamak isteyen bir ülke olarak, öncelikle rekabet gücünü artırmak zorundadır. Bunun da yolu, katı çalışma kurallarını yumuşatmaktan, yani Türk çalışma yaşamında esnekleşmeyi kabulden geçmektedir. Nitekim, çalışma mevzuatımızdaki katı hükümler, yasal boşluklarla birlikte, hem üretimde esnekliği engellemekte ve hem de işgücünün mobilitesini azaltmakta; giderek, Türk sanayiinin, diğer ülkeler karşısında sahip olması gereken rekabet gücünü düşürmektedir.

Türkiye’de ekonomik krizin atlatıldığı ya da tekrar etkilerini en ağır biçimde hissettirmeyeceği, şu anda söylenememektedir. Bu tür tehlike ortamlarını atlatacak hukuki düzenlemelerin şimdiden hazırlanması, ilerideki daha büyük kriz ortamlarını geçiştirmeye büyük ölçüde yardımcı olacaktır. Özellikle, son on yılda yüksek sesle dile getirilen “esneklik”, artık çalışma yaşamımız içinde yer almalı ve somutlaştırılmalıdır.

Türkiye’nin, üretim ve istihdam dahil, artık önemli bazı konuları yeniden gözden geçirmeye büyük gereksinimi vardır. Bunu yapmayacak bir Türkiye’nin uluslar arası ticarete soyunması ise, tatlı bir düşten öteye gidemeyecektir.

Sabırlarınız için çok teşekkür ederim.