

ESNEK İSTİHDAM

Prof.Dr.Tankut CENTEL (İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı) :

Teşekkür ederim Sayın Başkan size yardımcı olacağım.

Sayın Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcım, Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanım, değerli konuklarımız; ben sizleri bir başka konuya götüreceğim. Özellikle esnek istihdam üzerinde duracağım. Esnek istihdam konusunda da gerek kamuda ve gerekse de özel kesimde esnek istihdamın nasıl sağlanacağı konusunda bazı ipuçlarını vermeye çalışacağım. Tabii büyük bir zaman baskısı altındayız. Fakat bunu sanıyorum yanıtlar ve sorular bölümünde çözeceğimizi ümit ediyorum.

I. Giriş

Çalışma yaşamında esneklik, global dünyamızın temel arayışları içinde yer almaktadır. Çünkü, esneklik sayesinde işletmeler, rekabet güçlerini artırmakta ve de koruyabilmektedir. Nitekim, katı nitelikteki düzenlemelerin, işletme içi istihdamın önünde engel oluşturduğu artık anlaşılmış durumdadır.

Esnekliğe başvuru alanlarından biri de, istihdam alanıdır. Buna göre, işe alınma öncesi ve sonrası ile işten çıkarmalar sırasında, katı kuralların yerine esnek özelliğe sahip kuralların uygulama alanı bulması gerekmektedir. Ancak, çalışma yaşamında esneklik; tek başına kesinlikle, mevcut hakları ortadan kaldırma ve her türlü kuraldan uzak ortamda çalıştırma anlamını taşımaz. Değişik bir söyleyişle, çalışma yaşamında esneklik; defalarca vurgulandığı üzere, kuralsızlık değil, sadece halihazır durumu kurallaştırmamadır. Bunun için de, kuralın, koruyucu niteliği ortadan kaldırılmamakta; sadece, katı olan özelliği değiştirilerek, esnek özellik kazandırılmaktadır.

Çalışma yaşamında sağlanacak olan esneklik, kamu ve özel kesimlerde farklı anlam ve uygulamalara konu olabilmektedir. Bunun da temel nedeni, kesimlerin kendi özelliklerinden kaynaklanan etkenlerdir. Bu itibarla, esnek istihdam; öncelikle, genel özellikleri ve sonuçları itibarıyla ele alınacak ve sırası geldikçe de, kamudaki özel kesimden ayrılan yanlar üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

II. İşe Alma Öncesinde Esnek İstihdamı Sağlayıcı Önlemler

1. İnsan kaynaklarının özenle seçimi

İşe alma sırasında insan kaynaklarını özenle seçme olanağının yaratılması, esnek istihdamın temel koşullarından birini oluşturur. Nitekim, söz konusu olanağın ortadan kalktığı durumlar, istihdamda katılık ortamlarıdır. Özellikle, kadroların şişirilmesi, istihdamda katılığa yol açar.

Gerçekten, özellikle kamu kesiminin; siyasi etkiler yüzünden, zaman zaman aşırı istihdam yükü altına girdiği görülür. Çünkü, kamu kesiminin insan kaynakları siyasetine, önemli ölçüde siyasi etkiler egemen olmakta ve bu da, iktidar partilerinin yandaşları olan kişilerin, istihdamda kayrılması sonucunu yaratmaktadır.

Diğer yandan, özel sektör de; mevzuatta tam bir iş güvencesini sağlayıcı hükümlerin olmayışının etkisiyle, istihdamda gerekli özeni göstermekte yeterli olamamaktadır. Bu yüzden, salt ihbar ve kıdem tazminatlarını ödemek suretiyle işçiyi işten çıkarabilecek olan özel kesim işvereni, insan kaynaklarının seçiminde yeterli özeni göstermemektedir.

İnsan kaynaklarının özenle seçilmeyişi, giderek aşırı istihdama yol açmaktadır. Bu yüzden, esnek istihdam, aynı zamanda aşırı istihdamı da önleyici bir etmen olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle, kamu kesimindeki kadro şişkinliği, söz konusu özenin gösterilmeyişinden kaynaklanmaktadır. Bu anlamda, katı istihdam düzeni; temelde işçi koruma görünümüyle ortaya çıkarken, giderek düşük verimlilik, kadro şişkinliği ve ücret artışlarını karşılayamama gibi sonuçlar yaratmak suretiyle, işten çıkarmalara gerekçe yaratmakta ve bu ise, işsizliğe yol açması nedeniyle de, işçinin aleyhine, yani mağdur olmasına neden olmaktadır. Buna göre, verimliliği esas alacak bir esnek istihdam ortamı, özenli seçim sonucunda gerekli koruma ortamını yaratacaktır.

2. İstihdam yükümlerinin azaltılması

Türk çalışma mevzuatı, özel ve kamu işverenlerine esnek istihdamı ortadan kaldıracak biçimde, istihdam yükümlerini içermektedir.

Gerçekten, işyerindeki çalışan işçi sayısı 50'yi ve daha fazlasını bulduğu takdirde, işveren çalıştırdığı işçi sayısının yüzde üçü oranında sakat, yüzde üçü oranında eski hükümlü ve yüzde ikisi oranında da terörden zarar görenler ile yakınlarını istihdam etme yükümüyle karşılaşmaktadır (İş K. m. 25; Terörle Mücadele K. ek m. 1). Buna göre, işveren; daha baştan toplam % 8'lik bir kontenjan dahilinde, istemediği kişileri istihdam etme zorunluluğuyla başbaşa kalmaktadır.

Bu tür katı nitelikteki istihdam yükümlerinin getiriliş amacı, sosyal düşüncedir. Nitekim, söz konusu kişilerin istihdamına ilişkin yükümlülükler öngörülürken, bunun temelinde anılan kişilerin istihdamında yaşanan güçlükler yatmaktadır. Gerçekten, kimse sakat veya eski hükümlü ya da terörden zarar görmüş bir kişiyi işe almak istemeyeceği için, söz konusu nitelikteki kişilerin istihdamı güçlük göstermektedir. Bunu önlemek düşüncesiyle yasal önlem olarak, belirtilen istihdam yükümleri öngörülmüştür.

Ancak, mevzuat yoluyla istihdam yükümleri öngörülürken, ölçü kaçırılmıştır. Buradaki ölçünün kaçırılması, esneklikten uzaklaşma anlamındadır. Gerçekten, istihdam yükümlerinde aşırılık, istihdamda katılık yaratır. Çünkü, istihdam yükümünün temelinde, katılık yatar. Nitekim, ne denli istihdam yükümü artırılırsa, o ölçüde istihdam katılaştırılmış olur. Bu bağlamda, esnek istihdam, istihdam yükümlerinin azaltılmasını ya da hafifletilmesini içerir.

Diğer yandan, istihdam yükümleriyle ilgili olarak, genellikle söz konusu yükümlülüklerle aykırılık halinin yüksek para cezalarıyla karşılanması öngörülür. Oysaki, önemli olan nokta, işverenin veya vekilinin söz konusu yükümlülüklerle uymasını sağlamaktır. Kaldı ki; para cezalarını artırma siyaseti, genel ceza politikası açısından da, rahatlıkla onaylanacak bir çözüm değildir. Bunun yerine, yükümlülüklerle uyma konusundaki işveren duyarlılığının ve bilincinin yaratılması ve artırılması, bunlara uyulmasını kolaylaştıracaktır.

Bunun gibi, istemediği kişilerle çalışmak istemeyen işveren, istihdam yükümü konusunda öngörülen para cezasını ödemeyi veya istihdam edilme zorunluluğu olan kişiyi çalıştırmak yerine ücretini tam olarak ödeyip onu çalıştırmama yoluna gitmeyi tercih etmektedir. Bu ise, çalıştırılma zorunluluğu olan kişileri, manen yıkıma uğratmakta ve psikolojik güçlükler yaratmaktadır. Çünkü, söz konusu kişiler, çalışma

yaşamına katılmayı ve üretim içinde yer almayı beklemektedir. Bu kişileri çalıştırma yoluna gidilmeyişi, onları aynı zamanda dışlama anlamını da taşımakta ve bu da, söz konusu kişiler üzerinde rahatsızlık yaratmaktadır.

III. İşe Alma Sonrasında Esnek İstihdamı Sağlayıcı Önlemler

1. İş sürelerinde esnekliğe gidilmesi

a.) Yasaya aykırı biçimde yanların anlaşması

Fazla çalışma söz konusu olmaksızın işgününde 7.5 saatin aşılmasına ve de çalışma süresinin iş günlerine eşit biçimde dağıtılması zorunluluğuna ilişkin çalışma mevzuatı esasları (İş K. m. 61), yasal iş süresi anlayışının katı nitelikte olduğunu göstermektedir. Nitekim, çalışma saatlerinin haftanın belli bir veya birkaç işgünü üzerinde yoğunlaştırılmasına veya çalışma açığının zaman içinde ortalama iş süresi anlayışıyla denkleştirilmesine yönelik bir esneklik, çalışma mevzuatı tarafından fazla çalışma hükümleri (İş K. m. 35) engeliyle karşılanmaktadır. Buna göre:

- Hafta tatilinin öncesine veya sonrasına rastlayacak bir bayram arifesinde çalışılmayıp, bu sürenin tatil sonrasındaki günler içinde fazladan çalışılmak suretiyle telafi edilmesi;

- Fazla çalışanın, diğer işçilere oranla daha fazla tatil hakkından yararlanması;

- İşletme taahhütlerinin yığılması karşısında, insan kaynakları açığının çağrı üzerine çalışma gibi bir atipik istihdam türüyle kapatılması; gibi olanaklar, yürürlükteki çalışma mevzuatı karşısında söz konusu olamamaktadır. Ancak, uygulamada toplu iş sözleşmesinin tarafları, kendi aralarında anlaşarak ve de hatta, buna ilişkin hükümleri yasaya aykırı biçimde toplu iş sözleşmelerine koymak suretiyle, uygulama içine girmektedir.

Bunun gibi, çalışma mevzuatımız, doğum yapmış kadın işçiye, çocuğu bir yaşını dolduruncaya kadar öğleden önce ve sonra kırkbeşer dakika olmak üzere günde toplam birbuçuk saatlik emzirme izni

verilmesini öngörmektedir (İş K. m. 62/1 d). Buna karşılık, uygulamada kadın işçinin 45 dakikada çocuğunu emzirip tekrar işinin başına dönmesi çoğunlukla mümkün olmadığından, yasaya aykırı biçimde emzirme izinleri toplanmakta ve kadın işçinin, haftada bir gün daha fazla tatil (ücretli izin) yapması kabul edilmektedir.

b.) Mevzuatta esneklik düzenlemelerine gidilmesi

aa.) Ortalama iş süresi ve telafi çalışması kavramlarının tanınması

Çalışma mevzuatımız, iş sürelerine yaklaşımı katı olduğu için, halen "ortalama iş süresi" ve "telafi edici çalışma" gibi esnekliğe ilişkin kavramları tanımamaktadır. Bu nedenle, esnek istihdamın gerçekleştirilebilmesi, öncelikle çalışma mevzuatına söz konusu kavramların tanıtılmasına bağlı bulunmaktadır. Böylece, yürürlükteki mevzuata göre esnek çalışma fazla çalışma hükümleriyle (İş K. m. 35) karşılaşırken, ileride bu tür kavramların tanınmasıyla birlikte böyle bir engelle karşılaşmayacaktır.

bb.) Kısmi çalışmanın yeni istihdam biçimi olarak tanınması

Türk iş mevzuatı, halen esas olarak tam gün istihdam üzerine kuruludur. Buna bağlı olarak, kısmi çalışma, yasalarımızda özel ve ayrı olarak düzenlenmiş değildir. Bunun gibi, çağrı üzerine çalışma iş paylaşımı ile kayan iş süresi gibi işletmelerimizin gereksinim duydukları esnek kısmi çalışma türleri de, mevzuata yabancı bulunmaktadır.

Buna karşılık, ülkemiz işletmelerinde atipik iş ilişkileri, yavaş yavaş artmakta ve geleneksel kısmi süreli istihdama, dikkate değer bir biçimde yer verildiği görülmektedir. Nitekim, erken yaşta emekliliğe hazırlananlar ile çalışan öğrenciler ve de çocuğunu büyütüp tekrar çalışmaya başlamak isteyen anneler, geleneksel kısmi çalışma ilişkisi içine girmeye başlamaktadır.

Kısmi çalışmada en büyük güçlük, halen kamu kesiminde "devlet memuru" statüsünde çalışanlar bakımından yaşanmaktadır. Gerçekten,

Devlet Memurları K. m. 99, memurların haftalık çalışma süresini genel olarak 40 saat olarak belirlemiş (f. 1) ve bu sürenin Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenmesini (f. 2) öngörmüştür. Devlet memurları için günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile dinlenme süresi de, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı'nın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu'nca, illerde valiler tarafından saptanacaktır (Devlet MK. m. 100).

Çalışma süresinin eşit olarak dağılımını düzenleyen bu düzenlemelere karşılık, Devlet MK. m. 99/III; özel yasalarla yahut yasaya veya özel yasalara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma sürelerinin saptanmasına da olanak tanımaktadır. Kamu kesiminde devlet memurları için, ancak bu çerçevede, kısmi veya yarım zamanlı çalışma düzenlemelerine yer verilebilecektir.

Gerçekten, Devlet Memurları Kanunu'ndaki mevcut hastalık izni (m. 105) ile aylıksız izin (m. 108) hükümleri, haftalık 40 saatin altında çalışmak isteyen devlet memurlarının bu gereksinimlerini karşılayamamaktadır. Özellikle, kendisi veya eşi hasta veya sakat durumda olan ya da çocuğunu büyütmek durumunda kalan kadın memurlar, sosyal güvenceye yönelik haklarını yitirmeksizin eksik çalışmayı istemektedir.

Batı Avrupa ülkelerinden Fransa, örneğin, bu yoldaki istekleri 1963, 1970, 1980 ve 1982 yıllarında giriştiği yarım zamanlı memur deneyimleriyle aşmaya çalışmıştır. Nitekim, bu bağlamda çıkarılan 23 Aralık 1970 tarihli bir kararnameyle:

- Bakımıyla yükümlü olunan 12 yaşından (1978 yılındaki değişiklikle, 12 yaş 16 yaşa yükseltildi) küçük bir ya da birden çok çocuk yetiştirmek isteyen memurlar,

- Sürekli bakım gerektiren bir rahatsızlığı ve hastalığı bulunan bir çocuğa bakmak isteyen memurlar,

- Bir kaza ya da ağır bir hastalık sonrasında, durumları üçüncü bir kişinin varlığını gerektiren eşe ya da memurun yahut eşinin soyundan olan birine yardım etmek isteyen memurlar,

- Sağlık kurumlarının olumlu görüşü üzerine, askeri sakatlık aylığı kazandıran en az % 85'lik sakatlık oranının tanındığı memurlar ya da % 50 oranında sürekli sakatlık sonucu olarak geçici sakatlık ödeneğinden yararlanan memurlar,

- Bir kaza ya da ağır hastalık nedeniyle, sağlık kurumlarının yarım zamanlı bir işte çalışması için olumlu görüş bildirdiği memurlar, için yarım zamanlı çalışma izni isteme hakkı tanınmıştır. Söz konusu kararnameye göre, bir hizmetin yarım zamanlı sayılması için, aynı görevleri tam zaman çalışarak yerine getiren görevlilerden istenen sürenin en az yarısına eş bir süre çalışılması gereklidir. Yarım zaman çalışma izni, en çok üç yıllık bir dönem için verilmekte; ancak, söz konusu iznin yenilenmesi mümkün bulunmaktadır. Yarım zamanlı çalışan memurlar, çalışma süresiyle orantılı olarak ücretin, konut ödencesinin, göreve bağlı ek aile ödeneğinin % 50'sini almaktadır. Söz konusu kişiler, hizmet olarak sunulan sosyal güvenlik aynen tam süre çalışanlar gibi; parasal sosyal güvenlik ödemelerinden ise, yarım olarak yararlanmaktadır. Yine, yarım zamanlı çalışan memurlar, tam süreliyle aynı koşullarda izin hakkına sahip bulunmakta; ancak, izinler sırasında tam süreli memurlar için öngörülen ücretin % 50'sini almaktadır¹.

Diğer yandan, kısmi çalışmaya oranla yarım zamanlı çalışma, daha yalın olması nedeniyle, kolaylık yaratmaktadır. Bu açıdan, sağlanacak hakların miktarında yarım oranda kesintiye gidilmesi, kısmi çalışmadakine göre daha kolay olmaktadır.

Türk kamu kesiminde memurlar için, bu tür yabancı ülke deneyimlerinden yararlanmayı düşünmek gerekir. Ancak, bunun için öncelikle, elde hangi ekonomik, sosyal, idari ve kişisel neden ve gereksinimlerin bunu zorunlu ve haklı kılacağını inandırıcı biçimde ortaya koyan verilerin ve de bilimsel verilerin bulunması şarttır².

¹ Ayrıntılı bilgi için bak. **M. Gülmez**, Kısa Süreli Çalıştırma ve Fransa'da Kamu Kesiminde Yarım Zaman ve Kısa Süreli Çalışma Deneyimleri, *Amme İdaresi Dergisi* XVII, (2 Haziran 1984), 64 vd.

² **Gülmez**, 75.

2. Ücretlerde esnekliğin sağlanması

Ücretler bakımından esnek istihdam, öncelikle kişisel becerilerin, kıdem ve öğrenim durumunun dikkate alınmasını hedeflemektedir. Bunu gerçekleştirmede, performans değerlendirmelerinin ve iş değerlendirme sistemlerinin önemi büyüktür.

Türkiye uygulamasına bakıldığında ise; başta kamu kesimi olmak üzere, ücretler arasında önemli uçurumların bulunduğu görülmektedir. Bunun gibi, toplu iş sözleşmesi uygulamasındaki seyranen ücret artışına yönelik düzenlemeler de, kıdem etmeninin gözardı edilmesi sonucunu yaratmaktadır.

Diğer yandan, işçi-memur ayrımının birtürlü çözüme kavuşturulamamış olması, özellikle kamu kesiminde aynı işi yapan ama farklı gelir elde eden çalışan kategorilerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Nitekim, aynı yerde iki masada oturan ama statüleri değişik olan iki kamu çalışanı, aylık ve ücret farklılıklarından kaynaklanan farklı gelir miktarlarına sahip olabilmektedir. Bunun gibi, işçi statüsündeki bir kamu çalışanı, üst düzey kamu yöneticisi olan bir devlet memurundan daha yüksek gelir elde edebilmektedir.

Tüm bu çarpıklıkların giderilmesi için, kamu çalışanları arasındaki haklı görülemeyecek bu tür farklılıkların giderilmesi gerekecektir. Bunun için de, liyakata ve göreve dayalı aylık/ücret sistemlerinin, özellikle kamu kesimine yerleştirilmesi bir zorunluluk halini almıştır.

3. Esnek iş güvencesi

4773 sayılı Yasa'nın 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girecek olması, yeni bir dönemin başlangıcına işaret etmektedir. Gerçekten, belirtilen tarihten itibaren, gerek kamu ve gerekse özel kesim işvereni, işten çıkarmalarda bir "geçerli neden" göstermek zorunda kalacaktır. Geçerli neden gösterilmediği veya gösterilen neden kanunen geçerli neden oluşturmadığı takdirde ise, işçi feshin geçersizliğini yargıç önünde ileri sürebilecek ve yargıç da feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işveren işçiyi işe başlatma ya da ağırlaştırılmış tazminat ödeme durumuyla karşılaşacaktır (İş K. m. 13/A-13/D). Bu tür hükümlerin, işverenleri artık oldukça ihtiyatlı davranmaya iteceği, tartışmadan uzaktır.

a.) Yasal iş güvencesinin özü

Yasal iş güvencesi hükümleri, esnek niteliğe sahip bulunmadıkları takdirde, esnek istihdamın önünde engel oluşturur. Bunun içindir ki; esnek istihdamdan söz edilebilmesi, yasal iş güvencesi hükümlerin esnek nitelikte olmasına bağlıdır.

Ancak, yasal iş güvencesinin özünde katı niteliğe sahip bulunduğu, gözden uzak tutulmamalıdır. Bununla birlikte, yasal iş güvencesi hükümlerine nispeten esneklik kazandırılması mümkündür. Bu bağlamda, 4773 sayılı Yasa hükümleriyle getirilen güvence hükümlerinin, en az altı aylık kıdemi olan işçilere ve de on ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerine uygulanacak olması, belirgin bir esnekliğin hedeflendiğine işaret etmektedir. Diğer yandan, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin, Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu 158 sayılı ILO-Sözleşmesi esaslarına uygun biçimde, 4773 sayılı Yasa'yla getirilmiş güvencelerin dışında bırakılmış olması da, yine yasakoyucunun belli ölçüde esnekliğe yöneldiğini göstermektedir.

Bununla birlikte, yasakoyucu, 4773 sayılı Yasa'daki iş güvencesi mekanizmalarını öngörürken, işe başlatma yerine doğrudan ağırlaştırılmış tazminat hükümlerini öngörebilirdi. Bununla, işyeri sendika temsilcisinin eski güvence hükümleri ile bugünün düz işçisinin güvence hükümleri arasında bir denkleştirme sağlanabilirdi ve bu dahi, 158 sayılı Sözleşme'yle uyumluydu. Ancak. Türkiye, 4773 sayılı Yasa'yı bugünkü haliyle yasalaştırarak, bu fırsatı kaçırmıştır.

b.) Mutlak iş güvencesinin olmayışı

Türkiye, önce kamu kesimindeki özelleştirmeleri gerçekleştirip ondan sonra yasal iş güvencesi sistemini kabul edecekken, bunun tam tersini yapmıştır. Gerçekten, özünde katılık içeren bir yasal iş güvencesi ortamında, özelleştirmeye gitmek güçtür. Çünkü, özelleştirme sonucunda işten çıkarmaların yoğun bir biçimde yaşanması, geçmiş deneyimlerden çıkarılan bir sonuçtur. Nitekim, çalışan işçi sayısının azaltılması, özelleştirilen kamu işletmelerinde verimliliği artırma yollarından biri olarak görülmektedir.

Diğer yandan, Türk çalışma mevzuatının, 4773 sayılı Yasa'ya rağmen mutlak nitelikteki bir iş güvencesini içermediği belirtilmek gerekir. Gerçekten, geçerli nedene sahip bulunduğu takdirde, işveren işçisini işten çıkartabilecektir. Sonra, işveren; İş K. m. 24 hükmünün tanıdığı olanakla, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu, yine işçilerini işten çıkartabilecektir.

Tüm bu hükümler çerçevesinde, tanınmış iş güvencesi ortamının, mutlak nitelikte olmadığı gözden uzak tutulmamalıdır. Esasen, mutlak nitelikteki yasal iş güvencesi ortamlarını, esnek istihdamla da bağdaştırma olanağı bulunmamaktadır. Bununla birlikte, kamu kesiminde "memur" statüsünde çalışanların, mutlak niteliğe daha yakın bir güvenceye sahip buldukları söylenmelidir.

Kamu kesimi işvereni olarak Devletin, bu bağlamda daha önce "yüksek ücret/güvencesiz ortam" içinde başlatmış bulunduğu "sözleşmeli personel" uygulamasına yeniden ağırlık vermesi beklenebilir. Gerçekten, kamu kesiminde "memur" ve "işçi" statüsünde bulunanların, önümüzdeki dönemde yeterli bir iş güvencesi ortamı içinde olacakları söylenebilecekken; "sözleşmeli personel", geçmişte olduğu gibi, yine sürenin dolmasıyla birlikte, kendisini kapının önünde bulabilecektir. Bu anlamda, özel kesim işverenin 4773 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girmesinden sonraki dönemde belirli süreli hizmet sözleşmesiyle işçi istihdamı yoluna gitmesi nasıl bekleniyorsa, kamu kesiminde Devletin de o ölçüde "sözleşmeli personel" uygulamasını yoğunlaştıracağını söylemek, kehanet sayılmasa gerektir.

IV. Değerlendirme ve Sonuç

Türkiye, rekabet sorununu yoğun bir biçimde yaşamaktadır. Gerçekten, dış pazarlara açılmak ve rakipleriyle yarışmak durumunda olan Türkiye gibi bir ülkenin, öncelikle rekabet faktörünü hesaba katması gerekmektedir. Nitekim, ancak rekabet sorununu aşabilen Türk işletmeleri, global ekonomi içinde varlığını sürdürebilecek; buna ayak uyduramayan işletmelerimiz ise, zaman içinde silinip varlıklarını yitirmek zorunda kalacaklardır.

Türk işletmelerinin rekabet gücünü artırmanın yolu ise, temel olarak, esnek istihdam esaslarını kabulden geçmektedir. Söz konusu esaslar içinde de; öncelikle işe alma sırasında ve sonrasında, özel ve kamu işverenlerine esneklik tanınması zorunlu görülmektedir.

Son dönemde gerçekleştirilen bazı yasal düzenlemelere bakıldığında; bunların, gerekli esneklikten yoksun oldukları ve tam aksine, getirdikleri katı hükümlerle, esnek istihdama engel oluşturdukları görülmektedir. Nitekim, yeni istihdam yükümlerini içeren hükümler ile işe son vermede katı iş güvencesi mekanizmalarını kapsayan düzenlemeler, bu anlamda esnek istihdamın gerçekleştirilmesini engellemektedir.

Esnek istihdam içinde, artık salt tam gün istihdam biçimine dayanmanın yeterli olmadığı anlaşılmış durumdadır. Bu bağlamda, kısmi çalışma türlerini yaygınlaştırmanın yararlı olacağı görülmektedir. Böylece, çocuklarını büyütmüş evli kadınlar ile çalışan öğrenciler ve de genç emekliler, istihdam alanının dışında bırakılmamış olacaktır.

Ayrıca, kısmi çalışma, yarım zamanlı şeklinde de olsa, sadece özel kesim değil kamu kesimi için de düşünülmesi gereken bir esnek istihdam önlemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerçekten, kamu çalışanları içinde daha az süreyle çalışma gereksinimini duyacak memurların, kısmi veya yarı zamanlı çalışmaya başlamalarında yarar görülmektedir. Böylelikle, bunların işe devamları, daha güvenli bir biçimde sağlanmış olacaktır.

Esnek istihdam önlemlerinin en önemli yararı, yeni istihdam yaratmak suretiyle işsizliğin önüne geçilmesine yardımcı olmalarıdır. Bu yüzden, esnek istihdam, katı nitelikteki istihdam hükümlerinin koruyucu olmaktan uzaklaştıkları ölçüde, koruma işlevini de üstlenmektedir. Nitekim, esnek istihdam dış görünüşü itibarıyla çalışan aleyhine gibi görünürse de, işsizliği önlemede yardımcı olması nedeniyle, gerçekte çalışanı korumaktadır.

Esnek istihdam, mikro düzeyde işletme çalışanlarını korumaya çalışırken; makro düzeyde de, ülke ekonomisi içinde yer alan işletmelerin rekabet gücünü koruma ve artırma işlevini üstlenmiş durumdadır. Bu açıdan, esnek istihdam, salt çalışanları değil, aynı zamanda ülke ekonomisini de korumaktadır. Bu yüzden, Avrupa Birliği'ne katılmaya ve de Karadeniz Ülkeleri Ekonomik İşbirliği'nin üyesi olup uluslar arası pazarlar içinde yer almaya hazırlanan Türkiye gibi bir ülkenin işletmelerinin ise, bu yüzden esnek istihdama ne denli gereksinim duyduğu, artık tartışma dışı tutulmalıdır.

Hepinize teşekkür ediyorum.