

# *İŞLETMELERDEKİ DEĞİŞİM KARŞISINDA MEVZUATIN DURUMU*



**Prof. Dr. Tankut Centel**  
İstanbul Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

***Yasalar, gelişen yeni ekonomik ve sosyal ilişkilere göre şekillenmek ve bunların gereksinimlerine cevap vermek zorundadır.***

Günümüz işletmeleri, kendilerini sarsan bir değişimle karşılaşıyorlar. Gerçekten, modern işletmeler, üretim sistemlerinden yönetim organizasyonlarına kadar, bir büyük değişimi yaşamaktalar. Bu değişim, birdenbire ve beklenmedik bir biçimde ortaya çıkmış değil. Nitekim, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte, işletmelerin bundan etkilenmemeleri sözkonusu olamazdı. Bunun gibi, güçlü esen küreselleşme rüzgârları karşısında da, işletmelerin hareketsiz kalmaları düşünülemezdi. Bütün bu yeniden oluşum süreci içinde ise, mevzuatın gelişen değişime ayak durması gerekmektedir. Çünkü, yasalar, gelişen yeni ekonomik ve sosyal ilişkilere göre şekillenmek ve bunların gereksinimlerine cevap vermek zorundadır. Üretimdeki ve toplumdaki ilişkileri karşılamayan ve onlara uygun düşmeyen yasaların uzun ömürlü olmadıklarını, herkes yeterince iyi bilmektedir.

Değişim karşısında mevzuatın konumunu belirleyebilmede, belirli bazı soruların yanıtlanması gerekmektedir. Bunlardan ilki, değişimin ne yönde olduğu ve ikincisi de, mevzuatın nasıl bu değişimle uyumlu kılınacağıdır. Her iki sorunun yanıtlanması için, öncelikle işletmelerdeki değişimi hazırlayan faktörler ve sonra da, mevzuatın halihazır durumu üzerinde durulması zorunlu görünmektedir.

## **I. İşletmelerdeki Değişim**

### **1. Değişimi hazırlayan faktörler**

#### **a.) Uluslararası rekabet**

Dünya ülkelerinin birbirleriyle olan ilişkileri, günümüzde adeta bağımlılık görünümüne dönüşmüştür. Artık ekonomik faaliyetler, ülkesel boyutlarını yitirip uluslararası etkileşim sürecine girmiştir. Böyle bir ortamda, ülkelerin küreselleşmeyi gözönünde bulundurmadan sağlıklı politikalar üretebilmeleri, tatlı bir düştür.

90'lı yıllardan itibaren gittikçe hızlanan küreselleşme süreci, uluslararası piyasalara açılacak ekonomiler için, rekabet sorununu beraberinde getirmektedir. Uluslararası rekabette başarı şansı; tüketici isteklerine uygun, kaliteli ve ucuz mal üretmeye bağlıdır. Bunun için de akla hemen, işletmelerde işçilik maliyetlerinin düşürülmesi gelir. Oysa, üretim maliyetlerini azaltmada verimlilik artışının sağlanması, yeni teknoloji seçimi, çağdaş üretim ve yönetim tekniklerine ağırlık verilmesi gibi alternatif yollara başvurulması, daha gerçekçi görünmektedir.

#### **aa.) Uluslararası ticari gelişmeler**

II. Dünya Savaşı'nın sonunda ABD; ekonomik, sosyal ve siyasi nitelikteki bir uluslararası yapılanmayı temel almıştır. ABD'nin öncülüğünde Birleşmiş Milletler kurulmuş; oluşturulan Uluslararası Para Fonu, Dünya Bankası ve GATT gibi kuruluşlar, dünya ekonomisinde piyasa kurallarının işlemlerini sağlayıcı araçlarla donatılmıştır. Bunun yanı sıra, savaşın etkisiyle bozulan Batı Avrupa ülkeleri, Marshall Planı çerçevesinde yapılan yardımlarla toparlanmıştır. Uzak Doğu, Latin Amerika ve Okyanusya ülkeleri de, bağımsızlığını yeni kazanmış sömür-

gelerle birlikte, dünya pazarlarındaki yerlerini almıştır. Ayrıca, Yeşil Devrim olarak adlandırılan tarım kesimindeki teknolojik devrim başlatılmış; çokuluslu ortaklık sayısı, dünyada artmıştır. Bütün bunların sonucunda; işletmelerde üretim, sermaye, ticaret ve işgücü, uluslararası boyut kazanmıştır.

Artık, ne işletme mal ve hizmetlerinin tek bir ülkede üretimi ve ne de işletme sermayesi ile işgücünün tek bir ülkede kalması sözkonusudur. Böylece, ticaretin, uluslararası niteliğe kavuştuğu görülür. Günümüzde herhangi bir ülkenin tek başına gelişmesini sürdürmesi, son derece sınırlıdır.

### **bb. ) Küreselleşme dinamiği**

Globalleşme; ülkeler arasındaki sınırların kalkmasıyla bilginin genişleyip tüm dünyaya yayılması, böylece dünya üzerindeki herkesin bilgiyi ve bilgileri kullanma olanağını elinde bulundurması ve giderek, ürün ve hizmetlerin sınır tanımaksızın her yere girmesi olgusunu anlatır. Gerçekten, 80'li yıllara bakıldığında; global bir sermaye piyasasının oluştuğu görülür.

***Yüksek teknolojinin zorlayıcı etkisiyle de olsa, dünya piyasalarında artık kıyasıya bir rekabet hakimdir. Bu bağlamda, talep ve konjonktür dalgalanmaları ise; günümüz piyasa ekonomilerinde, işletmelerin değişen koşullara uyacak biçimde esnekleştirilmesini zorunlu kılmaktadır.***

Özellikle duvarların 1989 yılında yıkılması, soğuk savaş dönemini sona erdirmiş ve yeni bir dünya düzeninin oluşmasını hızlandırmıştır. Artık, 90'lı yıllar, dünya ekonomisinde globalleşmeye ayak uydurulmaya çalışılan bir dönemin başlangıcıdır. İşletmelerde üretime uluslararası nitelik kazandırmayla oluşan bu değişim, dünya ölçeğinde gelişen büyük sanayi işletmelerini ortaya çıkarır. Esas olarak yüksek teknolojinin zorlayıcı etkisiyle de olsa, dünya piyasalarında artık kıyasıya bir rekabet hakimdir. Bu bağlamda, talep ve konjonktür dalgalanmaları ise; günümüz piyasa ekonomilerinde, işletmelerin değişen koşullara uyacak biçimde esnekleştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Özellikle ihrac ekonomilerinin yaygınlık kazanması ve hizmet sektörlerinin büyümesi, giderek işletme içi istihdamda yeni şekillerin denenmesine zorlamaktadır.

## b. ) Bilgi toplumuna geçiş

20 nci yūzyılın son çeyreği, artık yeni bir toplum yapısının, yani bilgi toplumunun dōnemi'dir. Bilgi toplum yapısı içinde sanayi toplumunun yabancılaşmış mavi yakalı işçileri, yerlerini yavaş yavaş beyaz yakalılara bırakmaya başlar.

***Sanayi toplumunda maddi ūrūnler ōn plandayken, artık ileri dūzeydeki biliřim teknolojisinin yarattıđı bilgi ūretimi ađırlıktadır.***

Çađımızın ūnlū yazarı Alvin Toffler'in deyimiyle, çađımızda en būyūk gū bilgidir. Gerek řiddet ve gerekse servet, aynı yazara gōre, gūlūlerin ve zenginlerin elindedir; bilginin en devrimci özelliđi ise, zayıfların ve yoksulların da sahip olabileceđi bir řey olmasıdır. Buna gōre de, bilgi, būtūn gū kaynaklarının arasında en demokratik olanıdır. Toffler, en azından son ū asır boyunca temel siyasi mūcadelenin servet dađılımı ūzerinde olduđunu ve sol/sađ ile kapitalist/sosyalist gibi terimlerin de hep bu mūcadelenin yarattıđı terimler olduđunu belirttikten sonra, yaklařan gū mūcadelesinin ise bilgi dađılımı ve bilgiye ulařmakla belirleneceđini ileri sūrmektedir (bak. Yeni Gūler-Yeni řoklar, İstanbul 1992, sh. 35-36).

***iřletmelerin artık emek piyasasında, niteliksiz ya da yarı nitelikli beden gūcūnūn yerine, ūstūn nitelikli iřgūcūne, yani beyin gūcūne ađırlık verdiđi gōrūlmektedir.***

Bilgi; sūrekli ūretilibilip artıř gōstermekte, iletiřim ađları içinde tařınabilmekte ve bōlūnebilir/paylařılabilir olması yūzūnden de emek, sermaye ve toprađı ikame edebilmektedir. Sanayi toplumuyla dođal girdilerden (topraktan) sanayie yōnelen girdi ađırlıđı, gūnūmūz iřletmelerinde nitelikli iřgūcūne ve biliřimsel bilgiye ōncelik tanımaktadır. Bilgi kullanımı da, ulusal sınırları ařıp, iřletmeler için globalleřmeyi gerçekleřtirmektedir. Bōylece, iřletmelerin artık emek piyasasında, niteliksiz ya da yarı nitelikli beden gūcūnūn yerine, ūstūn nitelikli iřgūcūne, yani beyin gūcūne ađırlık verdiđi gōrūlmektedir.

## 2. Değişimin işletme yōnetimlerine etkisi

Sanayi devriminin yerini global ekonomi ile gūlū bilgi teknolojilerine

ve durmak bilmeyen değişime bırakması, işletmeleri ulusal sınırlar dışında düşünmeye zorlamaktadır. Hammadde bulunmasından rakiplerin kimler olduğuna kadar, tüm konularda işletmeler, artık dünya düzeyinde düşünmek ve karar almak durumundadır. Giderek işletmeler, bir yandan faaliyetlerinde etkinlik ölçütlerini gözden geçirmeye ve diğer yandan da, değişime ayak uydurabilecek esnek organizasyon yapılarını oluşturmaya başlamışlardır. Stratejik birlikler oluşturma, dış kaynaklardan yararlanma, personeli güçlendirme, küçülme ve kademe azaltma gibi yeni organizasyon yapıları, tüm bu gelişmelerin sonucudur.

***İşveren/işçi ilişkilerindeki esnekleşmeyi, güçlü esen küreselleşme rüzgârlarından soyutlamak mümkün değildir.***

İşletmelerdeki değişim, yönetimi sadece esnek organizasyon yapısı yönünde etkilememiş; insan kaynakları ve endüstri ilişkileri bakımından da, yeniden yapılanmayı zorunlu kılmıştır. Bu konuda, sanayi devrimi sonrasında oluşturduğu koruma ağı, yönetim yapılarının ötesinde, iş ilişkileri bakımından da esnekliğin kabulünü gerektirmiştir. Esasen, işveren/işçi ilişkilerindeki esnekleşmeyi, güçlü esen küreselleşme rüzgârlarından soyutlamak mümkün değildir. Çünkü, günümüz dünyanın global ekonomik düzeni, piyasa ekonomileri ister ulusal ve isterse uluslararası rekabete dayalı olsun, çalışma yaşamının değişen koşullara uyacak biçimde esnekleştirilmesini gerektirmektedir. Bu açıdan, işletmelerdeki değişimin, globalleşme ve esneklik çemberi içinde ele alınması zorunludur.

## **II. İşletmede Esneklik Gereksiniminin Ortaya Çıkışı**

### **1. Esneklik kavramı**

Genel olarak esneklik kavramı, katı olmamayı ve değişen koşullara uyum sağlayabilmeyi anlatır. Buna bağlı olarak, işletmelerdeki esneklik gereksinimi de, birtakım hukukî araçlarla değişen iş ortamı koşullarını gereksinime göre düzenleyebilme olanağını içerir.

Ancak, hemen belirtmek gerekir ki; işletmelerdeki esnekleştirme, çalışma yaşamındaki kuralsızlaştırmayla eşanlamlı değildir. Çünkü, kuralsızlaştırma, kuralların azaltılmasını içerirken; esneklik için, kuralların çokluğu değil, katı olmayışı önem taşır. Bununla birlikte, kuralsızlaştırma, mevcut kuralları azaltma sırasında katı kuralları da azaltacağından, es-

neklikle yakın ilişki içindedir. Buna karşın, esneklik, çok sayıda kuralla da sağlanabilmektedir.

İş ortamında esneklik, işçiyi koruyucu hükümlerin ortadan kaldırılması anlamını taşımaz.

**Esneklik, katı nitelikteki işçiyi koruyucu hükümlerin varlığını tehlikeye sokmaz; sadece, katı kuralların öngördüğü düzenin yapısına yönelir.**

İşçiyi koruyucu kurallar ile kuralsızlaştırma arasındaki ilişki, mümkün olduğu ölçüde işçinin korunması ve gerekli olduğu ölçüde kuralsızlaştırma şeklindedir.

Sanayi toplumundaki işçinin korunma gereksinimi, günümüz toplumunun işçisinininkinden farklıdır. İlki, 'zincirinden başka kaybedeceği birşeyi olmayan biri'yken; diğeri, bilgi gücünü elinde bulundurmaktadır. Bilginin en devrimci özelliği ise, Toffler'in belirttiği üzere, güçsüzlerin ve yoksulların da sahibolabileceği birşey olmasıdır. Bu bakımdan, ilkel kapitalist işyerlerindeki çalışanlar ile günümüzün modern işletmelerinde çalışanlar, aynı koşullar altında değildir.

## 2. Esnek işletme gereksinimi

### a.) Esnekliği doğuran nedenler

İşletmelerde esneklik arayışı; Avrupa Birliği'ne dahil ülkelerde ilkin, 70'li yılların ortalarından itibaren, 1973 yılındaki petrol krizinin ardından dikkatleri çekmeye başlamıştır. Avrupa'nın ileri derecede gelişmiş ülkeleri; II. Dünya Savaşı ile 70'li yılların ortasını kapsayan sürede, istikrarlı bir ekonomik büyüme yaşamıştır. Söz konusu dönemde uygulanan sosyal refah politikaları, sosyal hakların anayasa ve yasa düzeyinde güvence alınması düşüncesiyle, katı (mutlak buyurucu) nitelikteki kuralları mevzuatta adeta perçinlemiştir.

Sanayi devrimi sonrasında yaşanan ve sınırsız sözleşme serbestisinin egemen olduğu klasik dönem, kamu (devlet) müdahalesinden uzak olup, kuralsızlığı yaşamıştır. İlk iş yasalarının çıkarılmaya başlandığı müdahaleci dönem ise, buyurucu kurallar getirmiştir. 19 uncu yüzyılın ortalarından itibaren getirilen kurallar, temelde sefalet, yoksulluğa ve eşitsizliğe yöneliktir.

Serbest piyasa ekonomisini uygulayan sanayileşmiş ülkeler, ekonomik düzenleri istikrarını korudukları sürece, bu tür katı kurallarla başedebilmiştir. Talebi uyarıcı Keynes'ci politikalar ile Taylor'cu üretim sisteminden Fordist üretim sistemine geçilmesi, bunda büyük ölçüde etkili olmuştur. Ancak, Fordist üretim sisteminin başarısı, standart üretim kalıplarının oluşmasına ve geniş, istikrarlı pazarların varlığına bağlıdır. 70'li yıllarda ortaya çıkan ekonomik kriz ve bunun beraberinde getirdiği işsizlik ile üretim ve istihdam yapısındaki değişiklikler ve de ileri bilgi teknolojilerinin yolaçtığı küreselleşme ise; katı işletme kurallarıyla, Fordist üretim biçimiyle ve uluslararası ekonomik rekabet durumuyla çelişmektedir. İşte, esneklik, bunlara alternatif olarak ortaya çıkmaktadır.

## **b. ) Esnekliğin amacı**

### **aa. ) İşletmenin ekonomik uyumunu güçlendirme**

Esnekliğin temel amaçlarından birisi, üretimin değişen koşullara ayak uydurabilmesini sağlamak üzere, işletmenin ekonomik uyum gücünü artırmadır. İşletme üretiminin uyumunda, işverene daha çok bizzat (kendi başına) belirleme yetkisinin tanınması gerekir.

Fordist üretim biçimi, yüksek talebe ve istikrarlı pazara bağlıdır. 70'li yıllardan itibaren başlayan ekonomik kriz ortamları ise, Fordist üretim sisteminin dayanaklarını ortadan kaldırmaya başlamıştır. Günümüz işletmelerinde yalın üretim veya Toyotizm olarak adlandırılan post-Fordist yaklaşımlar ise, artık küçük ve istikrarsız pazarlar ile değişken üretici taleplerine dayanmaktadır.

***Mevcut işin korunması yerine, işçilerin beceri ve bilgilerinin güncelleştirilmesi ve iş değiştiren işçilere iş bulabilmeleri konusunda daha çok yardımcı olunması düşünülmektedir.***

Geçmişin Fordist modeli, emeğin yoğun tüketimine ve yoğun yeniden üretimine dayanıp işsizlik sigortasına, sendikal haklara ve toplu pazarlık uygulamasına olanak tanırken; post-Fordist yaklaşımlar, sermayenin verimliliğini azaltıcı bu tür faktörleri ortadan kaldırmaya ve az sayıda ama nitelikli işgücünü içeren bir emek piyasasını hedeflemektedir. Yeni yaklaşımlar, Fordist dönemin istihdam güvencesinin yerine, istihdam edebilirlik güvencesini koymak istemektedir. Buna göre, mevcut işin korunması yeri-

ne, işçilerin beceri ve bilgilerinin güncelleştirilmesi ve iş değiştiren işçilere iş bulabilmeleri konusunda daha çok yardımcı olunması düşünülmektedir.

### **bb. ) İşletmenin rekabet gücünü artırma**

Esnekliğin hizmet ettiği diğer bir amaç, ister ulusal düzeyde ve isterse uluslararası düzeyde olsun, işletmelerin rekabet güçlerinin artırılmasıdır. Özellikle iş süresinin esnekleştirilmesi, işletmenin rekabet gücünü önemli ölçüde etkilemektedir. Hem işletmenin daha uzun süreyle açık tutulabilmesi ve hem de çalışma sürelerinin esnek uygulanışı, rekabeti etkileyici bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Katı nitelikteki iş süresi kuralları, acımasız rekabet koşullarına uymamaktadır. İşyerleri, verimliliklerini yükseltip artan rekabet karşısında ayakta kalabilmek için, esneklik sayesinde işgücü maliyetlerini düşürebilmektedir.

***Her gün değişen teknoloji, işletmelerdeki yaşanan hızlı değişimin başlıca belirleyicisidir.***

Günümüzde işletmeler, rakipleriyle yarışabilmek için, gelişen teknolojiyi yakından izlemek zorundadır. Gelişen teknoloji, ağır ve tehlikeli işlerin makinalara devredilmesi olanağını yaratmakta; bilgi ulaşım alanında yaşanan hızlı ilerlemeler de, işletmeleri globalleşmeye götürmektedir. Acımasız rekabet, gerektiğinde işyerlerinin günde 24 saat açık kalmasını gerektirmektedir. Nitekim, bazı bankaların öğle tatillerinde ya da cumartesi günleri şubelerini açık tutmaya çalışmaları, sözkonusu rekabetin somut bir parçasıdır. Bunun gibi, müşteri dinamiğindeki değişiklikler de, bankacılığı inanılmaz ölçüde hızlı davranmaya zorlamaktadır. Böylece, dünya toplumu seyyarlaşırken; işletmeler de, yeni ve alternatif dağıtım kanallarını geliştirerek, müşterilerin işlerini her zaman ve her yerde görmeye çalışmaktadır.

Mali ürün ve hizmetler, giderek karmaşıklaşmakta; bunların yayılımı, daha rafine ve müşteriye özel pazarlama girişimlerini gerektirmektedir. Artık işletmeler, yalnızca müşterilerini tanımakla yetinmeyecek; onların gereksinimlerini ve bu gereksinimlerin nasıl karşılanacağını da bileceklerdir. Otomatik sesli yanıt ile otomatik para vezneleri ve internet erişimi gibi elektronik yöntemlerle, işletmelerin müşteriyle yüzyüze bağlantıları



ve kağıdın önemi kaybolmak üzeredir. Kimse üzerinde önemli tutarda parayla gezmekte, paralar havale yoluyla işletmeler arasında dolaşmaktadır. Tüm bu gelişmelerin sonunda ise, doğal olarak, işsizliğin artması tehlikesinden korkulmaktadır. Çünkü, rekabet temelinde gelişen işletmelerdeki teknolojik değişimler, daha az sayıda kişinin istihdamı sonucuna yolaçmaktadır.

### III. İşletmelerin Önüne Dikilen Mevzuat Engeli

#### 1. Mevzuatın katı niteliği

Günümüzde işletmelerin karşılaştıkları mevzuat, niteliği itibariyle katıdır. Bu katılık; öngörülen hukuk kurallarının, çoğunluk itibariyle, aksi kararlaştırılmayan mutlak buyurucu (emredici) özellikte olmasından çıkmaktadır. Dahası, devlet; para cezası, hapis, elkoyma, çalışmaktan elkoyma ve işyerini kapatma gibi birtakım zora dayalı kamu hukuku yaptırımlarıyla, bu kuralların işletmelerde uygulanmasını güvence altına almaktadır.

**Günümüz işletmeleri; iş süresini kısaltma isteklerinin yoğunluğu, ekranlı ünitelerle çalışmanın çoğalması ve başka işte çalışmanın yaygınlaşması gibi olgularla, kısmi çalışma ve atipik iş ilişkileri arayışı içindedir.**

Mevzuattaki katılığı, esas olarak doğrudan doğruya, işçinin korunması endişesine bağlamak mümkündür. Gerçekten, işçilere tanınan hakların tarihi gelişimine bakılacak olduğunda; iktisadi liberalizmin endüstri ilişkilerinde yarattığı olumsuz sonuçlara karşı, işçilerin iki yoldan korunmaya çalışıldığı görülür. Bunlardan ilki, bilindiği üzere, devletin yasa çıkarmak suretiyle karışmasını içeren kamu müdahalesi yoludur. 19 uncu yüzyılın ortalarından itibaren getirilen iş hukuku kuralları, bu anlamda, sefaletin ve yoksulluğun ve de eşitsizliğin ortadan kaldırılmasına çalışmıştır.

Bunun için de, getirilen yasa kuralları, katı olmak zorunda kalmıştır. Denenen ikinci yol, işçilere sendika, toplu pazarlık ve grev haklarının tanınması yoluyla kendi kendine yardım mekanizmalarının işletilmesi olmuştur. Burada da, taraflara tanınan toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde, işçi ile işvereni/işletmeyi bağlayıcı katı kuralların getirilmesi müm-

kündür ve bunlar, ancak hükmün işçi lehine olması koşuluyla aşılabilir. Böylece, işletme bakımından zorlayıcı ve dolayısıyla katı ama işçi açısından koruyucu nitelikte olan, bir mevzuat düzeni ortaya çıkmıştır.

## 2. İşletmelerdeki değişim karşısında mevzuat

Genel olarak bakıldığında; katı nitelikteki iş mevzuatının, günümüzde işletmelerdeki değişimin önüne dikildiğini söylemek mümkündür. Buna ilişkin olarak, istihdamda ve işin düzenlenmesinde ortaya çıkan temel bazı katı düzenlemeleri, sergilemekte yarar vardır.

### a. ) İstihdamda katılık

#### aa. ) İstihdam zorunluğu

İşletmelere mevzuatla getirilen % 2 sakat, % 2 eski hükümlü ve % 2 terörden zarar görmüş kişileri istihdam yükümleri, işletmeleri baştan % 6 gibi rahatlıkla kabul edilemeyen bir işçi kontenjanını ayırmaya zorlamaktadır. Ayrıca, sakatlar ile eski hükümlülerin istihdamına ait tüzüklerde yapılan son değişiklik, getirdiği ikinci kerede kabul zorunluluğuyla, işletmede işe uygun kişi çalıştırma olanağını ortadan kaldırmıştır.

#### bb. ) Tam gün istihdam

İş mevzuatı, kısmi süreyle (part-time) çalışmayı düzenlememekte; esas olarak, tam gün istihdam esasına dayanmaktadır. Oysa, günümüz işletmeleri; iş süresini kısaltma isteklerinin yoğunluğu, ekranlı ünitelerle çalışmanın çoğalması ve başka işte çalışmanın yaygınlaşması gibi olgularla, kısmi çalışma ve atipik iş ilişkileri arayışı içindedir. Mevzuattaki katı iş süresi anlayışı ve tek yanlı statü değişikliklerine kapalılık ise, işletmelerdeki kısmi süreyle istihdam gereksiminin önüne geçmektedir.

**Çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı ve kayan iş süresi gibi işletmelerin gereksinim duydukları esnek kısmi çalışma türleri, mevzuata yabancıdır.**

Tam gün istihdam esasının geçerli oluşu karşısında, kısmi süreyle çalışmanın tanımı yapılmış değildir. Çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı ve kayan iş süresi gibi işletmelerin gereksinim duydukları esnek kısmi çalışma türleri, mev-

zuata yabancıdır. Eşit işlem esası, sadece tam gün istihdam edilenler için düşünülmekte; bunlar ile kısmi süreyle istihdam içinde olanlar arasında yapılacak bir haksız ayırım, mevzuat tarafından engellenmemektedir.

## **b. ) İşin düzenlenmesinde katılık**

### **aa. ) Katı iş süresi**

Gerek işgününde 7.5 saatin aşılmasına ve gerekse iş süresinin iş günlerine eşit ölçüde dağılması zorunluğuna ilişkin mevzuattaki esaslar, tamamen katı nitelikteki bir iş süresi anlayışını içermektedir. İş görülecek çalışma saatlerinin haftanın belli bir veya birkaç işgünü üzerinde yoğunlaşmasına veya çalışma açığının zaman içinde denkleştirilmesine ilişkin bir esnekliği, mevzuat fazla çalışma hükümleri içinde değerlendirmektedir. Bu durumda:

- Hafta tatilinin öncesine veya sonrasına rastlayacak bir bayram arifesinde çalışılmayıp, bu sürenin tatil sonrasındaki günlerde fazladan çalışmak suretiyle telafisi;
- Fazla çalışanın, daha çok tatil yapması;
- İşletme taahhütlerinin yığılması karşısında, personel açığının çağrı üzerine çalışma istihdam türüyle kapatılması;

gibi olanaklar, mevcut mevzuat karşısında, ortadan kalkmaktadır. Oysa, sözkonusu olanaklar, işletme için olduğu kadar, işçi bakımından da lehedir. Bu durumda, taraflar kendi aralarında anlaşarak, mevzuata aykırı uygulamalara başvurmaktadır.

### **bb. ) Kriz dönemi**

Fordist üretim biçimi, daha önce de belirtildiği üzere, yüksek talebe ve istikrarlı pazara bağlıdır. Ekonomik kriz dönemlerinde ise, artık geleneksel iş hukuku kalıpları güçsüz kalmaktadır. Özellikle talebin yükseldiği dönemde, işletmede belirecek personel açığını kapatmak, esnek iş ilişkileri sayesinde mümkün olabilirken; atipik istihdama yabancı bir hukuk sistemi, böyle bir evrede yeterli olamamaktadır. Bunun gibi, talep düşüklüğü ya da

yokluğu durumunda da, zorunlu izin uygulamaları, mevzuata ters düşmektedir. Çünkü, mevzuat, bir haftaya kadar zorlayıcı neden uygulamasını tanımakta ve toplu izin uygulamasına Nisan ile Ekim ayları arasındaki dönem için izin vermektedir. Böyle bir mevzuat ise; işletmelerde işin yönetimine, üretim gereksinmelerine ve piyasadaki dalgalanmalara uyum göstermemektedir. Nitekim, talep yokluğunu veya düşüklüğünü içeren ekonomik kriz dönemleri, genelde ya bir haftayla sınırlı kalmamakta veya Nisan ve Ekim ayları arasındaki dönemin dışında da ortaya çıkabilmektedir. Bu durumda, taraflar; kendi aralarında anlaşarak, ekonomik kriz dönemlerinde işten çıkarmaların önüne geçmeye çalışmaktadır.

### **cc. ) Emzirme izni**

Mevzuat, doğum yapan kadın işçiye, çocuğu bir yaşını dolduruncaya kadar öğleden önce ve sonra kırkbeşer dakika olmak üzere günde toplam birbuçuk saatlik emzirme izni verilmesini öngörmektedir. Ancak, uygulamada kadın işçinin kırkbeş dakikada çocuğunu emzirip tekrar işinin başına dönmesi çoğu kez mümkün olmadığından, emzirme izinleri toplanmakla ve kadın işçinin haftada bir gün daha fazla tatil yapması kabul edilmektedir. Mevzuata aykırı olan bu durum, uygulamada tarafların karşılıklı anlaşmasıyla ortaya çıkmaktadır.

## **IV. İşletmelerdeki Değişimin Türkiye Açısından Önemi**

### **1. Türkiye'nin uluslararası pazar konumu**

Türkiye, kendisini uluslararası pazarlardan soyutlamış değildir. 80'li yıllara kadar korumacılık sayesinde belli bir düzeye gelmiş bulunan Türk sanayii, mevcut model içinde kalkınılmayacağına görülmesi üzerine, dış (uluslararası) rekabete ve dünya piyasalarına açılma gereğini duymuştur. Esasen, daha önceden Avrupa Ekonomik Topluluğu'na girme süreci başlatılmıştı. 1963 yılında Toplulukla bir ortaklık kurulmasını içeren Ankara Anlaşması imzalanmıştı. Anlaşma uyarınca hazırlık dönemi tamamlanıp, 1969 yılında Türkiye geçiş dönemi için hazır olduğunu açıklamıştır. Ancak, gerçekte Türkiye, o dönemde kalkınma modelinin büyük ölçüde devlet korumacılığına dayanması yüzünden, başlangıç için fazlaca istekli olmamıştır. Türkiye'nin daha sonra gerçekten Topluluk içinde yer almak istediğinde ise, Avrupa ülkelerinde 1973 yılındaki petrol krizinin ardından gelen ekonomik durgunluk ve gerileme ortamı bunu

engellemiştir. Türk işçilerinin Topluluk içinde serbestçe dolaşacak olmaları, özellikle Almanya'yı rahatsız etmiştir. Buna rağmen, 1973 yılında Katma Protokol yürürlüğe konularak, geçiş dönemi başlatılmış; nihayet, 6 Mart 1995 tarihinde Avrupa Konseyi ve 13 Aralık 1995 gününde de Avrupa Parlamentosu tarafından AB ile Türkiye arasındaki gümrük birliği anlaşmasının onaylanmasıyla, yeni bir döneme girilmiştir. Ayrıca, Türkiye, Karadeniz Ülkeleri Ekonomik İşbirliği'nin de üyesidir. Söz konusu ekonomik işbirliği içinde, AB üyesi Yunanistan da yer almaktadır. Gelişen küreselleşme hareketi, görüldüğü üzere, herşeye rağmen Türkiye'nin uluslararası pazarların dışında bırakılmasını önlemektedir.

## 2. Türk rekabet gücünün olumsuz etkilenişi

Türkiye'nin uluslararası pazar konumunda işletmeleri ilgilendiren, iki temel nokta vardır. Bunlardan biri, AB/Türkiye-Gümrük Birliği'nin temelinde rekabet gücünün yatması ve diğeri de, Türkiye'nin, Avrupa Birliği içinde yer almaksızın, gümrük birliği ilişkisi içine girmiş bulunmasıdır. Bunlar içinde ise, uluslararası rekabetin ön plana çıktığı görülmektedir.

***Mevzuatta esneklik, günümüzde rekabeti sağlayıcı etkenler içinde yer almakta ve rekabet gücünü artırmanın yolunun, esneklikten geçtiği benimsenmektedir.***

Uluslararası rekabet içinde Türkiye'deki işletmeleri, yüksek işsizlik oranı ve işçilik maliyetleri gibi faktörlerin yanısıra, iş mevzuatının katılığı önemli ölçüde olumsuz etkilemektedir. Gerçekten, Türk iş mevzuatı; daha önce görüldüğü üzere, gerek istihdam ve gerekse iş süresi yönünden, esnek olmayıp katıdır. Atipik iş ilişkileri ve iş sürelerindeki esneklik ise, ancak tarafların karşılıklı anlaşmasıyla gerçekleşebilmektedir. Oysa, mevzuatta esneklik, günümüzde rekabeti sağlayıcı etkenler içinde yer almakta ve rekabet gücünü artırmanın yolunun, esneklikten geçtiği benimsenmektedir.

## 3. İşletmeler için mevzuatta değişiklik önerileri

### a.) Esneklik düzenlemeleri

Türkiye ekonomisinin dışa açılmasıyla birlikte, işletmelerin değişimden etkilendikleri görülmüştür. Bunun gibi, Türkiye dışında gelişen teknolojik yenilikler de, işletmelerdeki değişim sürecini etkilemiştir. Nitekim,

Ülkemiz işletmelerinde atipik iş ilişkileri, yavaş yavaş ortaya çıkmakta ve mevzuat tarafından düzenlenmemiş olmasına rağmen, geleneksel kısmi süreyle istihdam artmaktadır. Bunun gibi, son yıllarda ülkemiz büyük işletmelerinin, dikkate değer bir Őekilde küçüldüğü kaydedilmektedir. Buna göre, 1 ile 9 işçi çalıştıran işletme sayısı artarken, 500'den çok işçi çalıştıran işletme sayısı düşmektedir.

***İstihdamdaki katılık ve işgücü maliyetlerindeki yükseklik arttığı takdirde, işletmelerin yer ve konum değiştirecekleri veya değiştirmeye zorlanacakları, herkesin anlaması gereken bir gerçektir.***

Söz konusu kçlmede, globalleşmenin etkili olduğu kesin olmakla birlikte; ortadan kalkan işletmelerin, kayıt dışı ekonomiye mi kaydığı yoksa Türk sermayesinin özellikle Türki Cumhuriyetler olmak üzere yurt dışına mı çıkarıldığı konusunda, birtakım söylentilerin varlığına karşın, elimizde güvenilir veriler mevcut değil. Ancak istihdamdaki katılık ve işgücü maliyetlerindeki yükseklik arttığı takdirde, işletmelerin yer ve konum değiştirecekleri veya değiştirmeye zorlanacakları, herkesin anlaması gereken bir gerçektir. Bu açıdan, öncelikle, işletmelerin önüne dikilen mevzuattaki katılığın giderilmesi gereklidir. Esnekleşecek bir mevzuat, işletmelerde ortaya çıkan değişimi gğsleyebilecektir.

#### **b. ) Mevzuatta esneklik nerileri**

İşletmelerdeki değişim olgusunun Türkiye'deki başlıca engellerinden birisi, mevzuattaki katılıktır. Bu açıdan, Türk iş mevzuatının esnekliğe açılması gerekmektedir. Hemen belirtelim ki; söz konusu esneklik, iş hukukunun esasını oluştıran işçiyi koruma ilkesini ortadan kaldırma gibi bir anlam taşımamaktadır. Burada esas olan, değerini ve koruma işlevini yitiren kuralların kaldırılması ve yenilenmesidir.

#### **aa. ) İstihdama yönelik değişiklik**

Kayıtlı ekonomi içinde yeralan işletmeler, istihdamda önlerine dikilen mevzuat engellerini aşmak zorundadır. Bu konuda, ilkin, nasıl işledikleri belirsiz birtakım fonlara katkıda bulunma yükümü, işletmelerin insangücü istihdamında daralmaya yol açmaktadır. Söz konusu fonların kaldırılması konusunda, bilindiği kadarıyla, sosyal taraflar arasında belirli bir mutabakat mevcuttur.

Sonra, istihdam zorunluğuna ilişkin mevzuat hükümleri, günümüzde artık sosyal sorunları çözmekten çok, istihdamın önüne dikilmiş birer engel durumundadır. Bunlara ayrılan kontenjanın ve buna ilişkin mevzuat hükümlerine aykırılığın doğurduğu para cezalarının makul bir düzeye indirilmesi ve de bu para cezalarının genel bütçeye gitmesi yerine özel bir fonda toplanıp sakat, eski hükümlü ve terörden zarar görenler ile yakınlarının istihdam olanaklarına ayrılması, istihdamı geliştirecektir.

#### **bb. ) İşin düzenlenmesine yönelik değişiklik**

İşin ve özellikle çalışma saatlerinin düzenlenmesi konusunda, işletmelere şimdiye kadarkinden daha geniş yetki tanınması, talebe ve pazara bağlı daralma ve genişlemelere karşı gereken esnekliği sağlamış olacak ve bu da, işletmelerin ulusal ve uluslararası düzeydeki rekabet gücünü artıracaktır. Bunun için de, mevzuatta:

- Yasal haftalık iş süresinin, işgünlerine eşit olarak bölünmesi zorunludundan derhal vazgeçilmeli;
- Talep ve pazar durumuna göre gerektiğinde, işletmede günlük iş süresi 12 saate kadar çıkarılabilmeli, ancak bu artış fazla çalışma hükümleri uygulanmaksızın altı aylık (toplu iş sözleşmesiyle bir yıla kadar çıkarılabilecek) bir periyot içinde günlük ortalama iş süresini tutacak biçimde dengelenmeli ve bu sürede dengelenmeyip ortalama günlük iş süresini aşan çalışmalarda ise fazla çalışma hükümleri uygulanmalı;
- Fazla çalışma kavramında, “ortalama günlük iş süresi” kriteri esas alınmalı ve telafi edici çalışma kavramı tanınmalı;
- Zorunlu izin uygulamasına, yıl içinde herhangi bir döneme bağlı kalınmaksızın olanak sağlanmalıdır.

#### **Sonsöz**

Türkiye’de esneklik konusunda, çekingen bir örgütlü işçi kesiminin varlığına karşılık, işletmelerin buna istekli olduğu görülmektedir. Bunlar içinde, sendikal endişeleri yaşayan örgütlü işçi kesimi, işçilerin işlerini yitireceğini ve giderek, sendikal mücadelenin zayıflayacağını düşünmektedir.

**Esnekliğin, işçiyi koruyucu hükümlerin varlığına değil, sadece bunların yapısına yöneldiği gözden uzak tutulmamalıdır. Bu konuda, yürürlükteki iş mevzuatının sosyal diyalogla esneklik yönünde gözden geçirilmesi, işletmelerdeki değişime uyum sağlayabilecektir.**

Nitekim, günümüz küreselleşme koşullarının, işçi sendikacılığını toplu pazarlıklarda iş güvencesi uğruna ücret artışlarından önemli ölçüde ödün vermeye ve uzlaşmacı yapılara zorladığı, herkesce iyi bilinmektedir. Ancak, esnekliğin, işçiyi koruyucu hükümlerin varlığına değil, sadece bunların yapısına yöneldiği gözden uzak tutulmamalıdır. Bu konuda, yürürlükteki iş mevzuatının sosyal diyalogla esneklik yönünde gözden geçirilmesi, işletmelerdeki değişime uyum sağlayabilecektir.