

21. YÜZYILDA ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ VE TOPLUMLARIN İŞ HAYATINA UYGULANMASI

Doç.Dr. M.Sait DOĞAN*

ÖZET

21. Yüzyılda sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçerken yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Bu çalışma biçimine verilen isim "esnek çalışmadır." Esnek çalışma kurumların çekirdek kadrosu dışında kalan personelin esnek çalışma biçimleri ile yürütülmesini hedef almıştır. Ayrıca bu personelin sosyal güvence şemsiyesi altına alınmasını sağlamıştır.

Anahtar Kelimeler: Esnek Çalışma, Özel İstihdam Bürosu, Uluslararası Çalışma Örgütü, İş Kanunu

ABSTRACT

During the transformation from Industrialised to Knowledge Society in 21st Century, new working forms have emerged. Thus new working forms are named as "flexible working".

Flexible working has aimed to provide flexible working system for all employees apart from the core cadre. In addition, it has achieved to bring these employees under the umbrella of social security.

Key words: Flexible working, Special Emploment Bureau (Office), International Labour Organisation, Labour Law.

GİRİŞ

Gelişen dünya koşulları 21. Yüzyılda bilgi toplumuna geçiş sürecinin yaşanması ve küreselleşme istihdam alanında Özel İstihdam Büroları hizmetine ihtiyaç duyulduğunu, yetkili Özel İstihdam Büroları'nın çok ciddi katkılar sağlayabileceğini ortaya koymuştur. Nitekim; küreselleşme, mal ve fiyat politikalarının liberalleşmesi, teknolojik gelişmeler bizi dijital ekonomiye doğru

* Sakarya Üniversitesi Öğretim Üyesi

götürmüştür. Bu gelişmeler sonucunda dinamik bir rekabet ortamı, yeni boyutlar ve küresel bir yapı ortaya çıkmıştır. Yeni yapı doğal olarak yeni işleri ortaya çıkarmıştır.

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Dünyadaki gelişmelere paralel olarak ve yeni bir çağa hazırlık olması amacı ile 181 sayılı sözleşmeyi kabul etmiştir. ILO sözleşmeleri Dünyada bir esneklik enstrümanı olarak tanınmıştır. Ülkeler kendi ulusal hukuklarına bu sözleşmeleri uygulayarak kullanmaya başlamışlardır. Bu bağlamda yetkili Özel İstihdam Büroları Avrupa'da ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu gelişmeler bir bütünün parçası olarak hukuk sistemlerine girmiştir. 21. Yüzyılda esnek çalışma biçimleri; dönemsel ve geçici çalışma biçimleri yoğun bir şekilde gündeme girecektir. Tarım toplumunda bir somun ekme elde etmek için günlerce çalışan insanlar sanayi toplumunda birkaç saatlik çalışma ile aynı ekmeği kazanmaya başlamışlardır. Bilgi toplumunda ise verimlilik ve üretim her geçen yıl katlanarak artacaktır. Gelişen dünyadaki bu çalışma biçimleri bilgi toplumunun doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu uygulamalar yetkili Özel İstihdam Büroları'nın 21. Yüzyıla damga vurmasını sağlayacak kökten değişimlerdir. Özel İstihdam Büroları esnek çalışma biçimlerinin bir uygulanması olan; kısmi zamanlı çalışma, geçici çalışma, danışmanlık, eğitim ve özel çalışma sözleşmeleri konusunda yetkili birer çekirdek kurum haline gelmiştir.

A. Avrupa'da Özel İstihdam Büroları, Esnek ve Geçici Çalışma Biçimi Uygulamaları

Bilim adamları önümüzdeki 20-25 yıl içerisinde tam zamanlı işlerin toplam işlerin yarısını oluşturacağını tahmin etmektedirler¹. Yani günümüz toplumlarının yeni ortaya çıkan kısmi çalışma, geçici çalışma, danışmanlık türü esnek çalışma biçimlerine yöneldiği görülmektedir. Artık dijital ekonomi kurallarının belirginleştiği Dünyamızda işletmeler için esneklik, çalışanlar için sosyal güvence önemli bir duruma gelmiştir. Bu iki kavramın bir arada değerlendirilmesi bizi Özel İstihdam Büroları işlevine götürmektedir.

Örneğin; geçici çalışma biçimi uygulamaları İspanya'da işsizliği günümüzde %25 den %12'ye düşürmüştür². Avrupa'da geçici çalışmaya

¹ Peter Ducker'in bir öngörüsü Bkz. Dr.Necdet KENAR; "İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Arttırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü." TÜSİAD-Yay-İstanbul,2002, s-18

² Manuel Pimental; "İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Arttırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü." TÜSİAD Yay. İstanbul, 2002, s.21

yönelik uygulamalar 1997'den sonra yasallaşmıştır³. Hollanda'da çalışan 6 milyon insanın 800 bini bir geçici büro için çalışmaktadır. Bunların büyük bir kısmının paraya esnek bir şekilde ihtiyaç duyan insanlardan oluştuğu görülmüştür⁴.

Özellikle Avrupa'da işverenler neden esnek çalışmayı tercih etmişlerdir?

Dijital ekonomi beraberinde zamana karşı yarış anlayışını da getirmiştir. Artık aracın tekeri araç giderken değiştirilecektir. Dünyada gelişme hızı her sene katlanarak artmaktadır. Firmalar bilgi çağında teknolojiyi kullanmanın yanında çekirdek kadro dışındaki elemanlarını hızlı bir şekilde değişen şartlara uydurmak zorunluluğu ile karşı karşıyadır. Artık verimli çalışmak bir lüks olmaktan çıkmış 21. Yüzyılın olmazsa olmaz bir kuralı haline gelmiştir. Artık firmalar değişen ekonomik şartlara göre çok hızlı küçülmek veya büyümek durumundadır. Çok hızlı küçülme ve büyüme yaşandığı için ben bu metoda balon metodu ismini veriyorum. Kendi haline bıraktığımızda piyasa bu metodu kaçınılmaz bir şekilde uygulayacaktır. O zaman şu soru karşımıza çıkacaktır. Çalışanların sosyal hakları ve güvenceleri ne olacaktır? Bu derece hızlı büyüme ve küçülme yaşayan firmaların sayısı arttıkça denetimi zorlaşacak hatta imkânsız hale gelecektir. O halde, bu durumda hem esnek çalışmayı sağlayacak hem de sosyal güvenliği koruyacak bir hukuksal sistem geliştirilmiştir. İşte, bu ortamda üçlü bir hukuksal ilişki ortaya çıkmıştır: İşveren, işçi ve Özel İstihdam Bürosu ilişkisi. Bu üçlü ilişkide balonun patlamadan büyümesi ve küçülmesi Özel İstihdam Büroları tarafından sağlanacaktır.

Özel İstihdam Büroları işgücü piyasasına doğrudan veya dolaylı hizmet sunan gerçek kişi veya tüzel kişi kuruluşlarıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak hizmet vermektedirler. Günümüzde bu üçlü sistemin İşveren, İşçi ve Özel İstihdam Bürosu üçlü ilişkisinde en sağlıklı bu şekilde yürütülebildiği görülmüştür.

Avrupa'da esnek çalışma uygulamalarının işveren açısından değerlendirilmesi nasıl olmuştur?

³ Prof.Dr.Marco Biagi; "İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Arttırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü." TÜSIAD Yay. İstanbul, 2002, s.22

⁴ Han Westerhof (Uni-Europe İşçi Sendikaları Konfederasyonu Temsilcisi/AB "Geçici Süreli Çalışma" Yönergesi Komite Üyesi) "İstihdam Yaratılmasında Geçici Çalışma Türleri Ve Özel İstihdam Bürolarının Rolü" Semineri www.tisk.org.tr

ILO 181 sayılı sözleşmenin ön gördüğü üçlü ilişki 1996-1997 yıllarında Avrupa devletlerinin iş kanunlarına girmeye başlamıştır. İtalya ve İspanya'da esnek çalışma konusunda ayrı bir yasa yapılmıştır.

Avrupa'da işverenlerin esnek çalışmayı tercih sebeplerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- a. Bilgi toplumunun getirdiği teknoloji, verimlilik, üretim artışı, rekabet gibi değerlerin bir sonucu olan dijital ekonominin gereği oluşu,
- b. Yeni dünya düzeninde firmaların çok hızlı bir şekilde küçülüp/büyümesi,
- c. Şirketlerin sosyal amaçlı karışık hukuksal işlemlerle uğraşmak istememesi,
- d. İşe alım sürecinin çok karmaşık oluşu ve zaman zaman karşılaşılan yasal zorluklar,
- e. Geçici işçilerin sendikalaşma oranının çok düşük oluşu,
- f. Özel İstihdam Bürosu ile işveren arasında imzalanan anlaşmanın ticari bir sözleşme oluşu nedeni ile ihtiyaç duyulmadığında sözleşmenin sona erdirilebilir-veya-yenilenebilir oluşu,
- g. Özel İstihdam Bürolarının eğitim konusunda firmalara destek sağlamaları
- h. Özel İstihdam Bürolarının iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku, iş güvenliği, iş sağlığı gibi konularda danışmanlık hizmetinde bulunması,
- i. Özel İstihdam Bürolarının üçlü ilişkiye girdiği firmaların iş güvenliği yasası gibi yasalarla ilgili yükümlülüklerinin ortadan kalkması,
- j. Özel İstihdam Bürolarının üçlü ilişkiye girdiği firmalar arasında personel değişimini çok süratli ve yasalara uygun bir şekilde yapabilmesi⁵.

Avrupa'da esnek çalışma, üçlü sistem 21. Yüzyılın bir gereği olarak yasallaştırılmış ve hukuk sistemi içerisine alınmıştır.

B. Türkiye'de Esnek Çalışma, Geçici İşçi ve Üçlü İlişki Uygulamaları

21. Yüzyıla girdiğimiz günlerde, Avrupa Birliği ülkelerinde bu konuda yeterli düzenleme yapmayan tek ülke Türkiye kalmıştı. En son Yunanistan da 1999 yılında bu konuda epey köklü bir düzenleme gerçekleştirmişti.

⁵ Prof.Dr.Marco Biagi; "İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Arttırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü." TÜSİAD Yay. İstanbul, 2002, s. 26-31

Nitekim, 2003 yılında Türkiye’de yürürlüğe giren 4857 sayılı Kanun ile geçici iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma denilen yeni çalışma biçimleri tanımlandı. Geçici iş ilişkisi işverenin kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçinin yazılı rızasını almak kaydı ile geçici bir süre çalışmak üzere yeni kanuna göre sözleşme yapabilmektedir. Yeni iş kanunu bu özelliği ile halihazırda var olan uygulamayı sistemli bir duruma getirmiştir. Yeni iş kanuna göre bu uygulama çalışan kesimlerin niteliğini ve niceliğini arttırmaya yönelik bir gelişmelere zemin hazırlayacaktır. Ayrıca esnek çalışan nüfusun sosyal güvenlik şemsiyesi altına girmesine de ön ayak olacaktır. Ancak, kanun henüz çok yeni olduğundan iş hayatında yaygınlaşması için bir süre daha beklemek gerekecektir.

C. SONUÇ

Bilgi toplumunda sanayi toplumunun uygulamaları ve kurumları ile ayakta kalmak mümkün olmayacaktır. Doğal olarak bilgi toplumu kendi kural ve uygulamalarını ve hukukunu beraberinde getirecektir.

Toplum olarak ekonomik gelişmeleri geriden takip etmek gibi bir alışkanlığımız olmamalıdır. Bilgi çağında bizimde diğer toplumlarının önünde ve örnek olmak gibi bir misyonumuz olmalıdır. 21. Yüzyılda esnek çalışma yöntemleri rekabet, üretim ve verimlilik modelleri geliştirmeye çalışmalıyız.

21. Yüzyılda; yeni esnek çalışma biçimleri;

- Kısmi süreli çalışma,
- Çağrı üzerine çalışma,
- Geçici (Ödünç) iş ilişkisi,
- Telafi çalışma,
- Belirli süreli çalışma,
- Alt işveren,
- Kısa süreli çalışma ortaya çıkmıştır.

Organizasyonların esnek yapısı ve çeşitli süreçlere sahip olması, esnek işgücüne ihtiyaç gösterir. Bu gelişmeler 21. yüzyıl toplumlarının sosyal yapısını ve konjonktürünü derinden etkileyecektir.

Nitekim, ekonomik gelişme için en önemli kurallardan biri genişleyen, dinamik ve uyumlu bir işgücünün varlığıdır⁶. Ayrıca nüfus artış hızındaki

⁶ Doç.Dr.Hacı DURAN, Endüstri Çağının Dinamikleri, Değişim Yayınları, İstanbul, 2002, s.181

değişmeler, teknolojik gelişmeler ve rekabet ortamının artışı bu gelişmelerin habercisi olmuştur⁷.

Nitekim; çalışma hayatında yeni usul esnek çalışmadır. Artık iş hayatında insanların mesai saatleri dahilinde çalışması gerekmemektedir. Global yaşamda başarılı olmak için esnek çalışma çeşitlerine ihtiyaç vardır. Küresel ekonomiye uyum sağlamak için bu ön koşul olmuştur. Ancak bu esnek çalışma çeşitlerini uygularken insanların sosyal güvenliklerini de sağlayacak yeni kurumlar ve bürolar ortaya çıkmıştır. Çalışanların sosyal haklarının korunması bu kurumlar vasıtası ile olacaktır. Eskiden esnek çalışma yasal bir statüde olmadığı için çalışanların istismarı olarak ele alınırdı. Günümüzde esnek çalışma 21. Yüzyılın zorunlu bir uygulaması haline gelmiştir. Esnek çalışma sayesinde insanlar bilgi teknolojilerini kullanarak daha verimli bir performans gösterebileceklerdir.

KAYNAKLAR

Hacı DURAN Endüstri Çağının Dinamikleri, Değişim Yayınları, İstanbul, 2002

Hacı DURAN Endüstrileşmeyi Etkileyen Üç Faktör, Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü Yayın No:22, Sakarya, 1997

Han WESTERHOF (Uni-Europe İşçi Sendikaları Konfederasyonu Temsilcisi/AB “Geçici Süreli Çalışma” Yönergesi Komite Üyesi) “İstihdam Yaratılmasında Geçici Çalışma Türleri Ve Özel İstihdam Bürolarının Rolü” Semineri (www.tisk.org.tr)

Manuel PİTENMAL İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Arttırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü.” TÜSİAD Yay. İstanbul, 2002

Necdet KENAR İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Arttırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü.” TÜSİAD Yay. İstanbul, 2002

Marco BİAGİ İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Arttırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü.” TÜSİAD Yay. İstanbul, 2002

⁷ Doç.Dr. Hacı DURAN, Endüstrileşmeyi Etkileyen Üç Faktör, Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü Yayın No:22, Sakarya, 1997, s.97