

## Madalena GONÇALVES

Portekiz Ulusal Metalurji ve Elektromekanik İşletmeler Birliği (ANEMM)  
Hukuk Bölümü Direktörü

# Portekiz’de Güvenceli Esneklik

## 1. GİRİŞ

OECD esnekliği; “Ekonomik gerçeklere göre, istihdam güvencesine uyarlanan işletme kapasitesi” olarak tanımlamaktadır.

### Esnekliğin Yararları

#### Sayısal Esneklik

- İşe alma ve işten çıkarma
- Sözleşme türleri
- Çalışma süresinin devamlılığı
- Çalışma süresinin esnekliği
- İşletmedeki faaliyetin azaltılması ve geçici olarak tatil edilmesi

#### İşlevsel Esneklik

- Çok işlevli yeterlilikler
- Görevlerde ve işlerde çeşitlilik
- İşlerin rotasyonu
- Eğitime erişim
- Organizasyona katılım ve yenilikçilik

### Esnekliğin Boyutları

#### Dışsal ve Sayısal

- İşten çıkarma ve işe alma

#### İçsel ve Sayısal

- Çalışma süresinin esnekliği
- Fazla çalışma
- Kısmi süreli çalışma

#### İçsel ve Fonksiyonel

- Ortak işveren imkânı
- İşin esnek organizasyonu

#### Ücret Esnekliği

- Bireysel performansa bağlı olarak ücretin belirlenebilmesi

## 2. PORTEKİZ İŞ KANUNU’NDAKİ ESNEKLİĞE İLİŞKİN ÖRNEKLER (12 Şubat tarihli 7/2009 sayılı Kanun)

- Ortak işveren imkânı
- Belirli süreli sözleşmeler
- İşlevsel hareketlilik
- Coğrafi hareketlilik
- Ücret esnekliği
- Çalışma süresinin uyarlanabilmesi
- Fazla çalışma
- Çalışma süresine ilişkin istisnalar

## Ortak İşveren İmkânı

Aralarında bir ilişki olan (örneğin aynı gruba ait şirketlerde) birden fazla işverene tabi çalışılması halinde, iş sözleşmesinin bazı kurallara uygun olması gerekir.

## İş Sözleşmeleri

Süresiz, belirli süreli veya belirsiz süreli olarak yapılabilmektedir. Belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerinin yapılması için yasal bir gerekçeye ihtiyaç vardır.

## İşlevsel Hareketlilik

Eğer işçi gerekli niteliklere sahipse ve mesleki olarak engel teşkil etmiyorsa, işçinin sadece çalıştığı bölümde değil, işiyle bağlantılı olan başka bir görevde de geçici olarak çalıştırılabilir.

İşveren, eğer işçinin konumunda esaslı bir değişikliğe yol açmıyorsa, işçilere geçici olarak farklı bir iş verebilir.

## Mesleki Eğitim

İşverenler süresiz iş sözleşmesiyle çalışanlarının her birine veya en az %10'una (eğitim almayan çalışanlara bu eğitim takip eden yılda verilebilir) yılda 35 saat mesleki eğitim vermek zorundadır.

Altı aydan daha uzun belirli süreli iş sözleşmeleri de, sözleşme süresine bağlı olarak, işçilere bir eğitim süreci hakkı vermektedir.

Yaşam boyu eğitim konusunda Portekiz'in önemli bir geleneği yoktur ve işlevsel hareketlilik konusunda işçilerin fırsatlarını geliştirmek için eğitime büyük ihtiyaç duyulmaktadır.

## Coğrafi Hareketlilik

İşçiler, görevlerine bağlı olan veya eğitimlerinin gerektirdiği yer değişikliklerine uymak zorundadırlar. Bu, işverene geçici veya nihai yer değişikliği imkânı verir. Ancak bu değişiklik işçiye ciddi zararlar vermemelidir ve işveren artan masrafları karşılamalıdır.

## Coğrafi Esneklik

Bireysel performansa bağlı olarak ücretleri

belirli bir prim veya ikramiye ödeyerek belirlemek mümkündür.

## Çalışma Sürelerinin Uyarlanabilmesi

Toplu iş sözleşmeleri veya işçinin onayıyla, oniki aya kadar bir dönem için ortalama çalışma süresinin düzenlenmesi imkânı vardır. Çalışma süresinin günlük 10-12 saati, haftalık 50-60 saati ve iki aylık bir dönemde haftada ortalama 50 saat aşmamak kaydıyla belirlenmesi mümkündür.

## Fazla Çalışma

Fazla çalışmalar, günde iki saat ve yılda 50 işçi veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde 150 veya 175 saatle sınırlandırılmıştır.

## Çalışma süresine ilişkin istisnalar

Toplam - Çalışma süresine ilişkin azami dönemler olmaksızın,

Kısmi - Günlük veya haftalık belirli sürelerle kadar,

Esneklik - Mutabakata varılan çalışma süreleri içinde.

## 3. PORTEKİZ İŞ KANUNU'NDA İŞ GÜVENCESİNE İLİŞKİN ÖRNEKLER

Portekiz'de iş sözleşmesi dönemsel sözleşmelerde sürenin bitimi, tarafların anlaşması, fesh ve önceden bildirim ile sona erebilir.

İşveren tarafından sözleşmenin sona erdirilmesi halinde; bireysel işten çıkarma her zaman geçerli bir sebep ve disiplin süreci ile yapılır. Toplu işten çıkarmalar ve işin sona ermesi, resmi ve karmaşık bir prosedüre tabidir.

## 4. ESNEKLİĞE İLİŞKİN FARKLI BAKIŞ AÇILARI

### İşverenlerin Görüşleri:

- Çalışma süresinin devamlılığı ve organizasyonuna ilişkin daha fazla esneklik (Örneğin azami çalışma süresinin ortalamasının 12 ay üzerinden belirlenmesine ilişkin yeni modeller),
- Devam eden bir süreçte çalışma süresinin yoğunlaştırılmasına imkan verilmesi,

- Hafta tatili günlerinin Cumartesi ve Pazar günlerinden diğer günlere kaydırılması,
- Deneme süresinin 90 günden 180 güne uzatılması,
- Halen normal çalışma süresinin %75'i veya daha altında yapılan çalışma olarak kabul edilen kısmi süreli çalışma modelinin yeniden düzenlenmesi. İşverenler tam süreli çalışmadan daha az olan tüm çalışma hallerinin kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmesini istemektedirler.
- Bireysel işten çıkarmalarla ilgili daha fazla esneklik.

### **İşçi Sendikalarının Görüşleri:**

- İş Kanunu yeterli, hatta gereğinden fazla esnekliğe sahiptir.
- Çalışma sürelerinin uyarlanması, ücret ödenmeyen bir fazla çalışma şeklidir.
- Çalışma sürelerine ilişkin daha fazla esneklik, işçilerin boş vakitlerini olumsuz yönde etkilemektedir.
- İşten çıkarmalarda daha fazla esneklik, işsizliğin artmasına neden olacaktır.
- İşçilerin çoğunluğu, yeni veya farklı bir iş bulabilecek eğitime sahip değildirler.
- Bir işten diğerine geçerken işsizler için neredeyse hiç destek yoktur ve 35 yaşın üzerindeki için iş bulmak çok zordur.

### **Devletin Görüşü:**

- Güvenceli esneklik = Güvencedeki esneklik.
- İşçilerin gelirlerine ilişkin herhangi bir güvence yoktur.
- İşsizlerin desteklenmesine yönelik kaynaklar yeterli değildir.
- İşçi yeni iş bulmadan önce, sağlanan destek sona ermektedir.
- Portekizli işçiler teorik olarak Danimarkalı işçilere yakın olacaktır, ama fiiliyatta Hintli işçilere yakındırlar.

## **5. ESNEKLİK VE GÜVENCE ARASINDAKİ DENGE**

- İş Kanunu içsel ve sayısal, işlevsel ve ücret esnekliğine ilişkin bazı düzenlemeleri içermekte ise de, dışsal ve sayısal esnekliğe ilişkin düzenlemeler azdır.

- Genel olarak, esnekliğin derecesi Avrupa Birliği'ndeki düzeyin altındadır.

- Süresiz sözleşmeyle çalışanların bireysel işten çıkarılmalarındaki koruma çok yüksektir.

- İstihdamın korunmasına ilişkin yasal düzenlemelerin katılığı. AB 15 içinde en yüksek katılık oranına Portekiz sahiptir. AB 15 ortalamasında bu değer 1,5 olarak gösterilmektedir<sup>1</sup>.

Esneklik her platformda tartışılmaktadır ancak Portekiz'in sahip olduğu gibi ekonomik ve sosyal sorunları olan bir ülkede, işçilerin kafasında esnekliğin derinliği ve etkileri ile ilgili pek çok şüphe vardır. Çünkü esneklik yeni bir model olup, bununla ilgili ikazlar vardır. İşçilerin bir kısmı genel olarak işverenlerden çekinmekte ve devletin görüşlerine çok fazla güven duymamaktadırlar. Bazıları Portekiz'in birinci dünya ülkesi esnekliği istediğini, ama üçüncü dünya ülkesi güvencesine sahip olduğunu ifade etmektedir.

### **DİPNOT**

- 1 Endüstri İlişkileri Hakkında Yeşil Kitap 2006.