T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

4857 SAYILI YENİ İŞ KANUNUNDA ESNEK ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN HUKUKİ DURUMU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ZEYNEP ÖZMEN

ANABİLİM DALI : ÇALIŞMA EKONOMİSİ
PROGRAMI : ÇALIŞMA EKONOMİSİ

KOCAELİ - 2006

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

4857 SAYILI YENİ İŞ KANUNUNDA ESNEK ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN HUKUKİ DURUMU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ZEYNEP ÖZMEN

ANABİLİM DALI : ÇALIŞMA EKONOMİSİ
PROGRAMI : ÇALIŞMA EKONOMİSİ

DANIŞMANI: YRD. DOÇ. DR. İBRAHİM SUBAŞI

KOCAELİ - 2006

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

4857 SAYILI YENİ İŞ KANUNUNDA ESNEK ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN HUKUKİ DURUMU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan: ZEYNEP ÖZMEN
Tezin Kabul Edildiği Enstitü Kurulu Tarihi ve No: 13/09/2006 – 2006/16

Yrd. Doç. Dr. İbrahim SUBAŞI | **Prof. Dr. Gönül BALKIR** | **Yrd. Doç. Dr. Tuncay GÜLOĞLU**

KOCAELİ - 2006

ÖNSÖZ

4857 Sayılı İş Kanunu hükümlerinin 10 Haziran 2003 günü yürürlüğe girmesiyle çalışma hayatımızda yeni bir dönem başlamıştır. 4857 sayılı Yasa'nın kabulünden önce bireysel iş hukukumuzda bazı kuralların esneklikle bağdaşmayacak derecede katı olduğu ve a-tipik çalışma biçimlerinin kısmi çalışma, evde çalışma, ödünç iş ilişkisi ve alt işveren gibi esneklik sağlayıcı istihdam türlerini ya hiç düzenlemediği ya da alt işverendeki gibi yetersiz düzenlediği görülmektedir. Bu bağlamda, AB normlarına uyum sağlanması ve sosyal tarafların beklentilerine cevap verebilmesi amacıyla iş yasasında önemli düzenlemeler yapılmıştır. 4857 sayılı yasada yıllık ücretli izin haklarının ikişer gün arttırılması; fazla çalışma süresinin toplamının yılda 270 saati geçmemesi; çağrı üzerine çalışma, telafi çalışması gibi yeni çalışma modellerinin yürürlüğüne imkan tanınması gibi bir çok önemli değişiklikler yeni yasada ele alınmıştır. 4857 sayılı yasada, bu yasayla getirilen düzenlemelere uyulmaması halinde yüksek tutarda para cezalarının uygulanması ön görülmüştür. Bu çalışmada yeni çalışma ilişkileri tanıtılmış, doktrin ve Yargıtay kararlarından örnekler verilerek açıklandıktan sonra, yeni İş Kanunu uyarınca çıkarılmış olan yönetmelikler ve getirdikleri yeni uygulamalardan ayrıntılı olarak bahsedilmiştir.

Tezin ortaya çıkarılmasındaki katkılarından dolayı öncelikle tez danışmanlığımı yapan Sayın Yrd. Doç. Dr. İbrahim Subaşı ve Bölüm Başkanımız Sayın Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu ile yüksek lisans derslerimize giren tüm hocalarıma, bana evdeki çalışmalarımda gerekli yardımı ve sabrı esirgemeyen biricik anneme ve babama ve kıymetli eşime teşekkürü bir borç bilirim.

Ağustos 2006 Zeynep ÖZMEN

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER ..... **I**

ÖZET ..... **VIII**

ABSTRACT ..... **IX**

KISALTMALAR ..... **X**

GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

ESNEKLİK VE TEMEL KAVRAMLAR

1.1. ESNEKLİK KAVRAMI VE ESNEKLİKLE İLGİLİ TEORİLER 4
1.1.1. Esneklik Kavramı 4
1.1.2. Esnekliğe Giden Yollar 5
1.1.3. Esneklikle İlgili Teoriler 6
1.1.3.1. Neo-Schumpeterion Teori 6
1.1.3.2. Esnek Uzmanlaşma Teorisi 7
1.1.3.4. Düzenleme Teorisi 7
1.1.4. Esnekliğin Getirdiği Yenilikler 8
1.1.4.1. Esnek İnsan 8
1.1.4.2. Esnek Teknoloji 8
1.1.4.3. Üretim Aşamalarında Esneklik 8
1.1.4.4. Esnek İş 9
1.1.4.5. Esnek Yönetim Stili 10
1.2. ESNEK ÇALIŞMA 10
1.2.1. Esnek Çalışmanın Tanımı ve Unsurları 10
1.2.2. Esnek Çalışmayı Ortaya Çıkaran Faktörler 12
1.2.2.1. Ekonomik ve Sosyal Faktörler 13
1.2.2.2. Teknolojik Faktörler 18
1.2.2.3. Psikolojik Faktörler 20
1.2.3. Esnek Çalışmanın Fayda ve Sakıncaları 21
1.2.3.1. İşçiler Açısından Fayda ve Sakıncaları 21
1.2.3.2. İşveren Açısından Fayda ve Sakıncaları 23
1.3. ESNEK ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ 24
1.3.1. İş'in Esnekleşmesi (Fonksiyonel Esneklik) 25
1.3.2. İşyerinin Esnekleşmesi 26
1.3.1.1. Evde Çalışma 26
1.3.1.2. Tele Çalışma 26
1.3.3. İş Süresinin Esnekleşmesi 27
1.3.3.1. İş Paylaşımı 27
1.3.3.2. Esnek Vardiya Sistemleri 28
1.3.3.3. Kayan İş Süreleri 28
1.3.3.4. Yıllık İş Süreleri 29
1.3.3.5. Emekliliğe Yumuşak Geçiş 29
1.3.3.6. Part-Time Çalışma 30

İKİNCİ BÖLÜM

ESNEK ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ VE ÇALIŞMA SÜRELERİ

2.1.TÜRK İŞ HUKUKUNDA ESNEKLEŞTİRME GEREKLERİ VE HEDEFLERİ 31
2.2. İŞ HUKUKU'NUN ESNEKLEŞTİRİLMESİ KAVRAMI 33
2.3. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA ESNEKLİK GETİREN DÜZENLEMELER 35
2.3.1. İş Sözleşmelerinde Esneklik 36
2.3.1.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi 36
2.3.1.1.1. Tanımı Ve Unsurları 36
2.3.1.1.2. Belirli Süreli İş Sözleşmesi Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayırımı ve Ayrımın Sınırları....37
2.3.1.1.3. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi 39
2.3.1.2. Kısmi Süreli Çalışma 40
2.3.1.2.1. Tanımı ve Unsurları 40
2.3.1.2.2. Kısmi Süreli Akitlere Uygulanacak Kurallar 41
2.3.1.3. Çağrı Üzerine Çalışma 42
2.3.1.3.1. Tanımı ve Unsurları 42
2.3.1.4. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi 44
2.3.1.4.1. Geçici İş İlişkisinin Kuruluşu ve Hükümleri 44
2.3.1.4.2. Toplu İş İlişkileri ile İlgisi 46
2.3.1.4.3. Alt İşveren ve İş Aracılığından Farkı 47
2.3.1.5. Taşeron Usulü Çalışma 48
2.3.1.5.1. Tanımı 48
2.3.1.5.2. Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinin Koşulları 49
2.3.1.5.3. Asıl İşveren – Alt İşveren Birlikte Sorumluluğun Niteliği 52
2.3.1.5.4. Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları 53
2.3.1.5.5. Sınırlamalara Aykırılığın Hukuki Yaptırımı 54
2.3.2. Çalışma Sürelerinde Esneklik 55
2.3.2.1. Yoğunlaştırılmış İş Haftası 56
2.3.2.2. Kısa Çalışma ve Esneklik 61
2.3.2.3. Telafi Çalışması ve Esneklik 63
2.3.2.4. Fazla Çalışma Süresi ve Esneklik 67
2.3.2.5. Fazla Sürelerle Çalışma ve Esneklik 72

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA ESNEK ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİNDE ORTAYA ÇIKAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

3.1. ESNEK ÇALIŞMA HAKKINDA TARAFLARIN GÖRÜŞLERİ 75
3.1.1. Türk İşçileri Açısından İş Hukukunda Esneklik 75
3.1.2. Türk İşverenleri Açısından İş Hukukunda Esneklik 77
3.2. İŞ KANUNUNDA ESNEK ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ 78
3.2.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi 78
3.2.2. Kısmi Süreli Çalışma 81
3.2.3. Çağrı Üzerine Çalışma 83
3.2.4. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi 84
3.2.5. Taşeron Usulü Çalışma 85
3.2.6. Yoğunlaştırılmış İş Haftası 91
3.2.7. Kısa Çalışma 92
3.2.8. Telafi Çalışması 92
3.2.9. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma 94
3.3. İŞ SÖZLEŞMELERİNDE ORTAYA ÇIKAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ 96
3.4. ÇALIŞMA SÜRELERİNDE ORTAYA ÇIKAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ 104
3.5. İŞ YARATMA POLİTİKALARINDA İŞ HUKUKUNUN ROLÜ VE ESNEK GÜVENLİK 106

SONUÇ 110

KAYNAKÇA 114

ÖZET

Ülkemizde, işçi, işveren ilişkileri ile çalışma hayatının düzenlenmesine ilişkin olarak, ilk defa 3008 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. 1924 Anayasasından sonra çıkarılan , 3008 sayılı İş Kanununun çağın ihtiyaçlarına cevap verememesi nedeniyle 3008 sayılı İş yasasının yerini alacak yeni bir yasa gerekmiştir. 1967 yılında ikinci İş Kanunumuz olan 931 sayılı İş Kanunu da bu amaçla çıkarılmıştır. İkinci İş Kanunu olarak bilinen bu yasa Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edildikten sonra ortaya çıkan hukuki boşluğu doldurmak üzere 1971 yılında ufak bazı değişikliklerde 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konulmuştur. 4857 sayılı İş Yasası ile yürürlükten kaldırılıncaya kadar çalışma hayatı ilişkileri 1475 sayılı İş Kanunu ile yürütülmüştür. Hızla gelişen teknoloji nedeniyle yeni çalışma türleri ve iş ilişkileri hızla yaygınlaşmış, işin düzenlenmesinde, kısmi süreli, çağrı üzerine çalışmalar, ödünç iş ilişkileri, iş paylaşımı modelleri, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin ve alt işveren uygulamalarının yaygınlaşması gibi yepyeni model ve uygulamalar ortaya çıkmıştır. Bu yeni çalışma türleri ve iş ilişkilerinin ülkemizde de uygulanabilmesi amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu TBMM'de görüşülerek 22.05.2003 tarihinde kabul edilmiş ve 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Türkiye'de esnek çalışma biçimleri 4587 sayılı İş Kanunu ile yasal düzenlemeye kavuşmuştur. Ancak, esnek çalışma biçimleri Türkiye'de 4857 sayılı yasa ile var olmamıştır; 4857 sayılı kanundan önce de uygulamada mevcut olup, Yargıtay'ın çeşitli içtihatlarına konu olmuştur.

ABSTRACT

In our country, as the first legalization initiative to regulate employee-employer relationship, Labor Act 3008 was introduced. Due to the fact that the Labor Act 3008, legalized after 1924 coup d'etat, couldn't respond to the requirements of the century, there appeared a need for a new act to substitute it. Labour Act 1967, which is our second labour act, was introduced for this vein. After the rejection of this, which is known as the second labour act, Labour Act 1975 was introduced to meet the jurisdical gap with trivial modifications. Until the Labour Act was introduced, 1475 kept its existence. Because of the rapidly- changing technological developments, new work types and work- relationship such as part- time work, work-sharing, definite- time contract an sub- contracting have turned out. To put this new work- types into legal process in our country, 4857 was legalized by TBMM on 22.05.2003 and came into force on 10.06.2003 through publication in Official Gazette numbered 25134. Flexible work types came into being in Turkey with the 4857. Nonetheless, they were already existent before it and dealt with by Supreme Court judgments.

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
a.g.e.	: Adı Geçen Eser
a.g.m.	: Adı Geçen Makale
BK.	: Borçlar Kanunu
bkz.	: Bakınız
c.	: Cilt
CRM	: Müşteri İlişkileri Yönetimi
ÇUŞ	: Çok Uluslu Şirketler
E.	: Esas
f.	: Fıkra
HD.	: Hukuk Dairesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
Ibid	: Bir önceki dipnot
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
İşK.	: İş Kanunu
K.	: Karar
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
Kobi	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme
m.	: Madde
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
Ör.	: Örneğin
RG.	: Resmi Gazete
Yarg.	: Yargıtay
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfaları arasında
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
vb.	: Ve Benzeri
vs.	: Vesaire
YTL	: Yeni Türk Lirası

GİRİŞ

İş hukukunun iki önemli alanda sürekli eleştiri ve sorgulamaya hedef olduğu bir dönemden geçiyoruz. Bunlar birinci olarak, onun istihdam ilişkisi içindeki erkek ve kadınları korumak şeklindeki geleneksel işlevini yerine getirme yeteneğini sürdürmesiyle ve ikinci olarak da, özellikle istihdam politikaları alanında yeni işlevler geliştirilmesiyle, bu işlevin bir tamamlama mı yoksa bir düzeltmemi olacağıyla ilgilidir.

Sosyal bir probleme bir tepki olan İş hukuku, zayıf bir öznenin piyasada korunmasının bir aracı olagelmiş, böylece bir "dağıtım" işlevi görmüştür. Yasal düzenin bir parçası olarak hiçbir zaman piyasanın bir aracı olmamış, ama aynı zamanda onun ne mantığını ne de ilkelerini görmezden gelmiştir.

İş hukuku bugün temsil ettiği sosyal değerleri ve dayandığı anayasal ilkeleri serbest rekabetin ekonomik talepleriyle ve bizzat piyasanın kendisiyle uyumlu hale getirmeye zorlanmaktadır. Aslında İş hukuku her zaman işçilerin ve işverenlerin çıkarları arasında bir denge kurmaya çalışmış ve bir şekilde işverenin ayrıcalıklarını üretimin "nesnel ihtiyaçları" gerekçesi altında meşrulaştırmada başarılı olmuştur. Günümüzde yeni olan daha az sosyal ve daha çok liberal olan yeni bir kültür bağlamında, piyasanın taleplerinin bu yanına daha önemli bir vurgu yapılması işletmenin çıkarları açısından daha elverişli bir tutum benimsenmesidir. Bu vurgu piyasaya ve rekabete yeni bir değer kazandırmakta işgücüne ilişkin düzenlemeleri üretimin taleplerine tabi kılmaktadır. İş hukukunun ekonomi politikalarının sıradan bir aracı, piyasanın ihtiyaçlarına göre ayarlanacak bir değişken haline getirilmesi gibi bir tehlike mevcut olmakla birlikte, istihdamı desteklemek gibi genel bir hedef bu vurgu kaymasını haklı göstermektedir. Çünkü bu, geleneksel işgücü piyasası düzenlemeleri yürürlükte kaldığında zarar göreceği bir hedeftir. O nedenle İş hukuku, hedeflerini gözden geçirmek ve koruma araçlarını yeniden düzenlemek ve esnekleşmek zorundadır.

Ülkemizdeki çalışma hayatını düzenleyen kurallar iş piyasasının yeni gereksinimlerini karşılar nitelikte değildir. Bu durum çalışma hayatının katı hukuk kurallarının yumuşatılmasını, bunların yeni koşullara daha çabuk ve kolay uyum sağlayabilen kurallarla değiştirilmesini gerektirmiştir. İşte bu gelişmeler sonucunda 1971 yılından itibaren uygulanmakta olan 1475 sayılı İş Kanunu kaldırılmış (kıdem

tazminatı ile ilgili madde hükümleri haricinde) yerine 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir.

Türkiye'de yasal düzenlemelerin belirgin özelliği, iş mevzuatının 4857 sayılı yasanın yürürlüğe girmesi öncesinde (10.06.2003) küreselleşme ve esnekleşme olgusu karşısında işletmelerin rekabet kabiliyetini ve işçileri koruma açısından yetersiz kalmasıdır. Gerçekten, 4857 sayılı Yasa'nın kabulünden önce bireysel iş hukukumuzda bazı kuralların esneklikle bağdaşmayacak derecede katı olduğu ve a-tipik çalışma biçimlerinin kısmi çalışma, evde çalışma, ödünç iş ilişkisi ve alt işveren gibi esneklik sağlayıcı istihdam türlerini ya hiç düzenlemediği ya da alt işverendeki gibi yetersiz düzenlediği görülmektedir. Bu bağlamda, AB normlarına uyum sağlanması ve sosyal tarafların beklentilerine cevap verebilmesi amacıyla iş yasasında önemli düzenlemeler yapılmıştır. 4857 sayılı yasada yıllık ücretli izin haklarının ikişer gün arttırılması; fazla çalışma süresinin toplamının yılda 270 saati geçmemesi; çağrı üzerine çalışma, telafi çalışması gibi yeni çalışma modellerinin yürürlüğüne imkan tanınması gibi bir çok önemli değişiklikler yeni yasada ele alınmıştır. 4857 sayılı yasada, bu yasayla getirilen düzenlemelere uyulmaması halinde yüksek tutarda para cezalarının uygulanması ön görülmüştür.

Türkiye'de esneklik arayışları, çalışma hayatını düzenleyen yasaların "katı" olduğu ve bu yasanın AB ülkelerinde ve dünyanın diğer ülkelerinde uygulanan esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasına imkan vermediği, işletmelerin rekabet kabiliyetlerini korumakta güçlük çektiği yakınmaları ile işveren kesiminden gelmiştir.

Bu yasal düzenlemeden önce sınırlı da olsa bazı esneklik uygulamalarının özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işçileri ve toplu iş sözleşmelerine taraf olan sendikalarla anlaşılarak gerçekleştirildiği görülmektedir.

Bu çalışmamızın ilk bölümünde esneklik kavramına ve esneklikle ilgili teorilere yer verilmiş, esnek çalışma ve esnek çalışma şekilleri anlatılmıştır.

İkinci bölümde ise Türk İş hukukuna esnekleşmenin gereklilikleri ve hedefleri anlatıldıktan sonra İş hukukunun esnekleştirilmesi kavramına yer verilmiş 4857 sayılı İş kanununda esneklik getiren düzenlemeler açıklanmış ve yorumlanmıştır.

Son olarak üçüncü bölümde ise esnek çalışma hakkında Türk işçi ve işverenlerin görüşlerine yer verilip İş kanununda esnek çalışma şekillerinde ortaya çıkan sorunlar ortaya konulup bunlara çözüm önerileri getirilmiştir.

Sonuç bölümünde ise 4857 sayılı İş kanunda esnekleşme ile ilgili yapılan düzenlemelerin genel bir değerlendirilmesi yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM
ESNEKLİK VE TEMEL KAVRAMLAR

1.1. ESNEKLİK KAVRAMI VE ESNEKLİKLE İLGİLİ TEORİLER

1.1.1. Esneklik Kavramı

"Esneklik sık kullanılan her duruma uygulanabilen bir kavramdır. Esneklik bir sistem veya alt sistemin sisteme yönelik çeşitli etkenlerle uyumlu olarak tepki gösterebilmesini ifade etmektedir. Bu durumda sistemi etkileyen değişkenlere ve dış etkenlere ağlı olarak esnekliği değişik biçimlerde tanımlamak olasıdır. Ancak esneklik kavramının temel unsuru değişebilirlik oluşturmaktadır. Bu nedenle esneklik özellikle köklü değişim dönemlerinde belirleyici bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır"[1]

Çalışma hayatında esneklik denilince genel olarak ilk anlaşılması gereken şey "değişebilirlik" ya da başka bir ifade ile "değişime ayak uydurabilme yeteneğidir". Bu değişim, ekonomik ve sosyal alanda yaşanan değişimler ile teknolojik alanda yaşanan ilerlemeleri ifade etmektedir.[2]

Esneklik kavramının biraz belirsiz olması; kavramın işçi ve işveren taraflarınca farklı yorumlanmasına sebep olmaktadır. Örneğin; bir işçi esnekliğin çalışma hayatıyla ilgili karar vermede kendisine daha fazla özgürlük getirdiğine inanırken bir başka işçi esnekliği çalışma hayatında belirsizlik veya güvensizlik olarak algılayabilmektedir[3].

Bir başka tanıma göre ise esneklik, işgücünün işletme içindeki değişik işleri yapabilmesi ve çeşitli görevleri üstlenebilmesidir. Başka bir deyişle, özellikle hizmet içi eğitim vb. metotlarla işgücünün değişen teknoloji ve üretim proseslerine nitelik ve yetenek olarak adapte olabilmesidir[4].

Başka bir tanımda ise esneklik hızla globalleşen dünyada değişen ekonomik ve sosyal şartlara, hızla gelişen teknolojiye ve uluslararası rekabet şartlarına

---

[1] Aysen Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler,** Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayın No:173, Bursa: 2001, ss.147-148.

[2] Sayim Yorgun, **"Esnek Çalışma İşsizliğe Çare mi?"**, Kamuoyunda Esneklik, MESS Yayın No: 311, İstanbul: Ağustos 1999, s.215.

[3] TİSK, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Ankara: Kasım 1999, ss.7-8; Murat Kayalar, **"Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşçi Çıkarımlarına Alternatif Bir Öneri"**, Esnek Çalışma Sistemi, Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 1, 2002, s.5.; Münir Ekonomi, **"Türk İş Hukuku'nda Esnekleşme Gereği"**, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir: Kasım 1999, s.60.

[4] Arif Yavuz, **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Ankara: 1995, Kamu-İş, s.7.

işletmelerin ayak uydurabilmeleri için, sosyal tarafların çalışma tür ve şartlarını istedikleri gibi belirleyebilme serbestisidir.[5]

Esnekliğin asıl konumuzu oluşturan görünümü ise çalışma hayatı ile ilgili olan yönleridir. Özellikle yeni teknolojilerin üretim sürecinde yerlerini almaları ile esnek üretim modellerine duyulan ihtiyaç, işçi ve işverenlerin birlikte ve her iki tarafın da gereksinimini karşılayacak bir uzlaşma içinde hareket etmelerini sağlayıcı düzenlemelerin endüstriyel ilişkiler sistemine dahil edilmesini gerekli kılmaktadır. Bu yönde izlenecek bir politika ile öncelikle çalışma hayatı daha sonra toplumsal barışın sağlanması ve korunmasına da önemli ölçüde hizmet etmiş olacaktır.

1.1.2. Esnekliğe Giden Yollar

Esnekliğe giden beş yol vardır: [6]

1. Yeni düşünceleri takdir etmek: İyi fikirler çok sık ortaya atılmadığı gibi en iyi fikirler genellikle beklenmeyen kaynaklardan çıkar. Esnek ve duyarlı örgütler yaratmaya kararlı liderler işçilerinden gelen önerilere kısa sürede yanıt vermelidirler ki insanlar öneride bulunmanın bir zaman kaybı olduğunu düşünmesinler.

2. Yenilikçi olmak: Ürün ve hizmetlerdeki yenilikler ne kadar değerliyse işlerin yapılma tarzındaki değişikliklerde o kadar değerlidir. Özelikle esnek olmayan, şirket başka bir yönde hareket ederken kendisini uzun vadede bağlayacak anlaşmalara girmekten kaçınmaya çalışan kuruluşlar için sadece bu işin şimdiye kadar bu biçimde yapılmış olması o işi her zaman o şekilde yapıyor olmanız gerektiği anlamına gelmez.

3. Yaratıcılığı geliştirmek: Yaratıcılık zaman ve kaynak harcamayı gerektirir. Eğer işçiler günün her anını günlük işlerle yürütmek ile geçiriyorlar ise yeni şeyler denemek ve öğrenmek için zaman bulamayacaklardır. Yaratıcılığı

---

[5] Ali Güzel, **"İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik"**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara: 2000, ss.204-205.; Melih Sertkan, **Türkiye'de Eğitimli Genç İşsizliği**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli: 2004, s.145.

[6] Ferit Küçük, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 3, Sayı 8, 2004, ss.92-93.

desteklemek için yapılacak şeyler beyin fırtınası seansları, kitaplara ulaşma özgürlüğü, bir kavram üzerinde çalışabilme fırsatı sayılabilir.

4. İnsiyatif kullanımını ödüllendirme: Yeni beceriler edinen insanları bu becerilerini kullanmaları için fırsat tanıyarak ödüllendirmektir.

5. İşçileri risk alma konusunda cesaretlendirmek: Her yenilik içinde bir risk payı taşır. Başarıya ulaşan her bir yeni düşüncenin yanında bir çok başarısız olmuş düşünce vardır. Eğer yeni bir düşünce iyi karşılanmış olmasına rağmen uygulama olanağı yoksa, ya da yeni bir ürün beklenen başarıyı sağlayamazsa bu örgütün sorumluluğudur. Bu düşünceyi hayata geçirmeye değdi ama başarılı olamadık, ya da bu yönde çalışma konusunu tekrar düşünmemiz gerekiyor demek yerine bu fikir bir işe yaramadı diyen bir lider esnek bir kuruluşu yönlendirebilecek bir niteliğine sahip değildir.

Esnek bir örgütte işçilerin kendine güven duymaları güçlü bir kuruluşun lokomotifi olarak üretken ve nitelikli işgücünü oluştururlar. Geleceğin işgücünü oluşturmak için işe yarayacak eğitim programlarını düzenlemek, başarı ; terfi gibi mekanizmalarla ödüllendirilmeli eğitim her düzeyde yürütülmeli ve süreklilik göstermelidir.

1.1.3. Esneklikle İlgili Teoriler

Genel olarak esneklikle ilgili üç teori mevcuttur: Neo-Schumpeterion Teori, Esnek Uzmanlaşma Teorisi, Düzenleme Teorisi.

1.1.3.1. Neo-Schumpeterion Teori

Bu teori Schumpeter'in "teknolojik buluş teorisi" üzerine kurulmuştur. Schumpeter, teknolojik buluş teorisinde, icatların önemini vurgulamakta, ülkelerin ekonomik ve teknolojik gelişmelerinde, teknolojik buluşların kilit rol oynadığını belirtmektedir. Teorinin önde gelen isimleri Freeman ve Perez, Fordizm ve kitle üretiminin önemini kaybettiğini vurgulamaktadır. Fordist krizin nedeni olarak da, kurumsal yapıların teknolojik ve ekonomik gelişmelere uyum sağlayamamasını göstermektedir. Değişikliklere ayak uyduramayan ve çok fazla miktarda standart mal

üreten kitle üretimi yerine ise, rahatlıkla çeşitlenmeye gidebilen ve değişen esnek üretimi tavsiye etmektedir[7].

1.1.3.2. Esnek Uzmanlaşma Teorisi

Esneklikle ilgili en geçerli ve kabul görmüş teori, "Esnek Uzmanlaşma" yaklaşımıdır. Esnek uzmanlaşma ekonominin öncüleri Piore ve Sabel, mikro teknolojiler, yeniden programlanabilir robotlar, gelişmiş bilgisayarlar gibi yeni teknolojilerin etkisiyle, endüstri ötesi toplumlarda meydana gelen sorunlara çözüm olarak, iki farklı yaklaşımın olabileceğini ifade etmişlerdir. Bunlardan birincisinin, Keynes'in ulusal makro ekonomik kurallarının, globalleşme neticesi, uluslararası boyutta uygulanmasını öngören " Çok Uluslu Keynescilik" olduğunu, diğerlerinin ise, "Esnek Uzmanlaşma" olduğunu açıklamışlardır[8].

Piore ve Sabel, bu çözüm önerilerinden sadece esnek uzmanlaşmanın endüstri ötesi toplumlarda meydana gelen sorunları çözebileceğine inanmaktadırlar. Esnek uzmanlaşmanın uygulanabilmesi için iki husus gerekli olmaktadır. Bunlardan biri, bilgisayarların ve mikro teknolojilerin üretimde yaygın olarak kullanılmasıdır. Diğeri ise, talebin yapısında önemli değişikliklerin ve farklılaşmaların olmasıdır[9].

Piore ve Sabel, esnek üretime uygun olarak, birbiriyle irtibatlı ve küçük yatay organizasyonların mevcut olmasını daha uygun görmektedirler. Diğer yandan esnek üretim ve yeniden programlanabilir bilgisayarların kullanımı ile işgücü verimliliğinin büyük ölçüde artacağını ve işgücü maliyetlerinin önemli ölçüde düşeceğini belirtmektedirler.

1.1.3.4. Düzenleme Teorisi

Esneklikle ilgili üçüncü önemli teori, "düzenleme teorisi"dir. Bu teorinin en önemli iki kavramı olan "Birikim Rejimi" ve "Düzenlenme Tarzı" kavramları, teorinin temel unsurları kabul edilmektedir. Birikim rejimine göre, yeterli sermaye birikiminin sağlanabilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılarak dengesizliklerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Düzenleme tarzı ise, kapitalist üretim gereği oluşan kurumsal düzenlemeler ile toplumun davranış ve değer yargıları arasındaki

---

[7] Arif Yavuz, **a.g.e.**, ss.9-10.

[8] Regaib Baykal, **Çalışma Hayatında Esneklik Arayışları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kahramanmaraş: Şubat 2003, s.14.

[9] Sabahattin Şen, **"Esnek Uzmanlaşma ve Kamu Yönetimi Reformu"**, İş ve Güç Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, 2004; Arif Yavuz, **a.g.e.**, ss.9-10.

uyumu ifade etmektedir. Toplumun normlarına göre, kurumsal yapılarla ilgili gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiği belirtilmektedir.[10]

1.1.4. Esnekliğin Getirdiği Yenilikler

Esnekliğin getirdiği yenilikler şu şekilde sıralanabilmektedir[11]

1.1.4.1. Esnek İnsan

Esnek insan açık fikirlidir, sorumluluk ve risk almayı isteyen kendine güvenen ilgili, öğrenmeye isteklidir. Bu insanlar yaratıcı, kendi işi hakkında daha iyiyi yakalamak için deney yapmaya istekli ve başkalarının fikirlerine karşı da istekli değillerdir.

Bu insanların sahip oldukları temel yetenekler onları yeni durumlara adapte eder. İnsan esnekliğini arttırmak için yapılması gereken şey işçileri kararlara tam olarak kattığımızda ortaya çıkar. Ve örgüt bunu yaptığında insanlar teknik yeteneklerini, sosyal yeteneklerini ve iş yeteneklerini geliştirmeyi isterler. İşçilerin sahip olduğu bu yetenekler etkili katılımı sağlar.

1.1.4.2. Esnek Teknoloji

Eğer teknolojinizin esnek olmasını istiyorsanız insanlarınızı daha fazla esnek yapmak zorundasınız. İnsanlar teknoloji ile ilgili kararlara ilgi duyarlarsa teknolojiyi daha iyi kullanmayı öğreneceklerdir.Yeni teknoloji sistemin her seviyesine etki edebilir. Esnek bir organizasyon yaratmak için dış çevrelerinin değişikliğe cevap verebilme kapasitelerini ve iç fırsat avantajlarına da bakmak gerekir. Teknik olarak esneksizlik yalnız başına makine üzerine atılamaz, İnsanlara, örgüte ve bunların bulunduğu bütün sisteme mal edilebilir.

1.1.4.3. Üretim Aşamalarında Esneklik

Bunu taşıma bazında, stoklama ve kontrol bazında esneklik olarak sıralayabiliriz.

---

[10] Arif Yavuz, **a.g.e.**, s.10.
[11] Ferit Küçük, **a.g.e**. ss.94-97.

*i.Taşıma bazında esneklik***:** Modern bir taşıma sisteminin üretimde ön görülen esnekliğin sağlanabilmesi açısından sahip olması gereken temel özellik tamamen bilgisayar denetimli olması ve buna bağlı olarak üretim süreci içerisinde gerçek zamanlı tepki gösterebilmesidir. Otomatik yönlendirmeli taşıyıcılar bu temel özelliğe sahip olmaları dolayısıyla günümüzde büyük ilgi görmeye başlamışlardır. Bu taşıyıcı sistem malzemeyi uzak mesafelere ulaştırmak, işleme istasyonları ve stok alanları arasında parça ve takım taşımakta kullanılabildikleri gibi üzerinde montaj işlemi yapılabildiği hareketli platformlardır.

ii.Stoklama bazında esneklik: Stoklama sistemlerinde esnek üretim/esnek otomasyon gereklerine yanıt verecek bir hale getirebilmek için otomatik stoklama ve stok yenileme sistemleri kullanılmaktadır. Bu sistem ileri düzeyde otomasyonu temsil etmekte gerek iş gücü gerekse yer kullanımında büyük tasarruf sağlamakta üretim verimini artırmaktadır.

iii.Kontrol bazında: Malzeme akışının gerçek zamanlı kontrolü, malzemenin izlenmesi ve giriş çıkışının hızlı bir şekilde yapılmasıyla mümkün olmuştur. Günümüzde en hızlı gelişen kontrol teknolojilerinden biri otomatik tanımlama teknolojileridir. Otomatik tanımlamayı destekleyebilecek çeşitli sensör teknolojilerinden bazıları ise barkot, optik karakter tanımı, manyetik kod okuyucular, makine görme, fiber optik ses tanıma gibi teknolojilerdir.

1.1.4.4. Esnek İş

Esnek iş, teknik yeteneklerde esnekliği gerçekleştirme ile başlar artan teknik yetenek esnekliğin ilk adımdır. Gerçek olan insanların iyileştirdikleri işi inceleme yetenekleri olduğu zaman başlar. Bu yeniden inceleme tüketici talepleri ile yönlendirilebilir. Sosyal ve teknik yetenekler daha zor gerçekleşir

Esnek iş seçenekleri işçiye çevresini iyileştirmeye önderlik ederek kurumun yeniden yapılandırılmasına yardımcı olacaktır Esnek iş bir çok çeşit öğrenmeyi gerektirir. Daha fazla esnekliği gerçekleştirebilmek için yeni bilgileri ve kültürleri öğrenmek bu açıdan önemlidir.

1.1.4.5. Esnek Yönetim Stili

Esnek yönetimin anlamı; işçilerin ihtiyaçlarını karşılayarak iş yerini yapılandırmak, part time iş, iş paylaşımı ve evde çalışma gibi anlamları içerir. Bugünün yöneticileri esnek yönetim konusunda yardımcı olacak kuvvetleri elde etmeye çalışırlar. İşçiler iş düzenlemeleri ile daha çok ilgilenirler.

1.2. ESNEK ÇALIŞMA

1.2.1. Esnek Çalışmanın Tanımı ve Unsurları

Çalışma ve iş etimolojik olarak aynı kökten gelmelerine ve çoğu kez birbirlerinin yerine kullanılmalarına rağmen, aralarında bir nüans vardır. Endüstrileşmeyle ücretli çalışmanın ortaya çıkışı bu nüansı önemli kılmıştır. İş, çalışmadan bağımsız, ayrı bir kavram değildir, buradaki ayrımın amacı işin, "ücret karşılığı" yapılan bir çalışma olduğunu vurgulamaktır. Nitekim, çalışma belirli bir üretimi amaçlayan fiziksel ve zihinsel insan faaliyetlerinin toplamı" olarak tanımlanırken, bu faaliyet belirli bir kazanç amacıyla yapıldığında ücretli çalışma" veya "iş" ten söz edilmektedir. Genel olarak çalışma, "bireyin bedensel, zihinsel ve/veya ruhsal enerji harcayarak maddi ve /veya manevi bir kazanç karşılığı kendisi ya da başkaları için değerli mal ve hizmetler ürettiği, amaçlı ve sürekli bir sosyal bir faaliyet" dir. [12]

Literatürde standart çalışma saatleri ve günleri dışında uygulanan işgücü kullanım şekilleri esnek istihdam sınıfı içinde değerlendirilmektedir. "Standart çalışma" deyimi genellikle 9-17 saatleri arasında veya bu saatlere yakın düzenlemelerin söz konusu olduğu ve Pazartesiden Cumartesiye kadar olan altı işgününü kapsayan süreler için kullanılmaktadır. Yasal haftalık çalışma sürelerinin altında kalan diğer çalışma şekilleri de esnek istihdam içinde değerlendirilmektedir. Esnek iş, işletmelerin maliyetlerini düşürme ve işçilerin sürekli değişen taleplerine cevap verecek düzenlemeleri yaparak morallerini yükseltme amaçlarının bir aracıdır şeklinde tanımlanabilir. Esnek çalışma uygulamalarını, küreselleşen şiddetli rekabet ortamındaki dinamik pazarlarda işletmelerin risklerini işçilere ve devlete yüklemek;

[12] Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, İstanbul: 2003, s.4.; Serap Özen Kapız, **"İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi"**, İş ve Güç Dergisi, Cilt 3, Sayı 2, 2001, s.27.

sıradan, korunmasız, güvencesiz, sendikasız sınıfları büyüterek onların pazarlık güçlerini ortadan kaldırmak için bir araç olarak tanımlayanlar da mevcuttur.[13]

1970'li yıllardaki petrol kriziyle dünya gündemine gelen esnek çalışma programları, yaşanan hızlı değişimlerin kaçınılmaz bir sonucudur. Esnek çalışma programlarının başlıca aktörleri, işverenler, işçiler, bu tür işçileri bulan danışman şirketler ve devlettir. Yaşanan mücadele bu dörtlü arasında geçmektedir. Esnek çalışma programları ise genel olarak yukarıda adı geçen tarafların, çalışma biçimi ve koşullarını serbestçe belirlemesi olarak tanımlanmaktadır. İşletmeler, her an her şey olacakmış gibi, krizlerle ayakta kalmaya çalışmakta, değişimlere karşı hızlı davranmak, yalın yönetim modelleri uygulamak, proje ya da ağ tipi organizasyon yapılarıyla yaşamlarını sürdürmek istemektedirler.

Küreselleşmenin gelişmesiyle birlikte endüstri ilişkilerinde yeni bazı kavramlar ortaya çıkmış ve bunlar ülkelerin sosyo - ekonomik yaşantısını derinden etkilemiştir. Geleneksel üretim tarzının bir sonucu olan günümüz endüstri ilişkileri sisteminde bugüne kadar geçerli olan "zaman birliği" "mekan birliği" ve "ürün birliği" kavramları giderek ortadan kalkma eğilimine girmişlerdir[14].

"Zaman birliği" kavramının ortadan kalkması özellikle sermaye piyasalarının gelişmesi, iletişim altyapısı ve teknolojisinin sınır tanımaz hale gelmesi ve bilişim teknolojilerinin çok hızla hayatımıza ve dolayısıyla üretim süreçlerine yerleşmesiyle belirginleşmiştir. Aynı zaman ve mekanda üretime başlama olgusunun sembolü olan fabrika düdüğü kavramıyla ifade edilebilecek zaman birliği kavramı yukarıda belirtilen gelişmeler neticesinde, dolayısıyla insanların belirli bir zamanda üretim için bir araya gelmeleri şartının ortadan kalkmasıyla endüstri ilişkileri bağlamında farklılık göstermektedir.

"Mekan birliği" kavramı da, aynı mekanda üretim yapılması kavramının giderek ortadan kalkmasıyla şekil değiştirmektedir. Bu anlamda klasik endüstri ilişkileri teorisi içerisindeki mekan birliği kavramı da derin bir farklılaşmaya uğramaktadır.

"Ürün birliği", gelişen teknolojiler çerçevesinde büyük değişime uğramaktadır. Tarım toplumunda üretilen tüm mal ve hizmetlerin toplamı 8 milyon

---

[13] Ertuğrul Tarcan, **"Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri"**, Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 3, Cilt 2, 2000, s.8.

[14] Aytül Çolak, Ayhan Gençler, **"Bilgi Çağında Çalışma İlişkileri"**, http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=180 (10.05.2006).

civarında kalemden oluşurken, bu rakam sanayi toplumunda 16 milyon farklı mal ve hizmet üretimine; bilgi çağında ise 24 - 26 milyon farklı mal ve hizmet üretimine dönüşmüştür. Sanayi toplumu ile bilgi toplumu arasındaki bu farkın temel nedeni bilgi üretimidir. Bu durum ürün birliği kavramını da derinden sarsmıştır.

Geleneksel olarak kabul edilen "dokuzdan beşe, pazartesiden cumaya" veya "belirli bir yerde, belirli gün ve saatlerde" çalışma düzenine bağlı kalmaksızın çalışmanın öngörüldüğü yeni çalışma biçimleri; esnek çalışma, atipik istihdam veya alternatif çalışma programları olarak adlandırılmaktadır. İş sürelerini çeşitli ihtiyaçlara cevap verebilmek üzere değişik şekilde düzenleyebilme olanağı tanıyan açık bir sistemin oluşturulması olarak da tanımlanan esnek çalışma uygulamalarının çoğunluğu 1970'li yılların sonlarında başlamış ve bu uygulamalar son yıllarda literatürde iş dizaynı teknikleri arasında yer almıştır. [15]

1.2.2. Esnek Çalışmayı Ortaya Çıkaran Faktörler

20. yüzyılın ikinci yarısı boyunca çalışma ilişkileri belirleyen birçok faktör 1990'lardan bu yana önemli değişmelere uğramıştır. Gerçekte, imalat endüstrilerinde yoğunlaşan bir istihdama, istikrarlı ve güvenli bir kamu sektörüne ve güçlü bir sendika hareketine dayanan 20. yüzyılın geleneksel endüstri ilişkileri 1960'larda ve 70'lerde zirve noktasına ulaşmıştı. Ancak işsizlik 1980'lerin ortalarından başlayarak 1990'ların sonları itibariyle yükseldikçe, birçok ülkede sosyal koruma sistemleri ve sendikalaşma zayıflamış, sendikal hareketle işverenler arasındaki güç dengesi kesin biçimde işverenler lehinde değişmiştir. [16]

Sanayi devrimi ile başlayan işçi ve işveren ilişkileri, tarihi gelişimi içinde önemli evrelerden geçmiştir. Başlangıçta işçilerin çalışma şartlarının düzeltilmesi olarak anlaşılan çalışma yasalarıyla hükümetler konuya müdahale etmişler; ancak yaşanan ekonomik krizler ve konjonktürel dalgalanmalar sonucu, hükümetlerin müdahaleci hareketleri yerine işçi ve işyerlerini birlikte düşünen bir anlayış hakim olmuştur.

Küreselleşme, ülkeler arasındaki ekonomik entegrasyonlar, ihracata dayalı büyüme programları sonucu oluşan sert rekabet şartları, artık sadece işçinin korunması anlayışından uzaklaşılması ve işçi ve işyerinin birlikte düşünülmesi

---

[15] Cevdet İlhan Günay, **"Çalışma Sürelerinde Esneklik"**, Kamu-İş Dergisi, Cilt 7, Sayı 3, 2004, s.175.

[16] Toker Dereli, **"Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri"**, İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 3, Sayı 2, 2001, s.10.

gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. İşyerinin korunması, işçinin de korunması demek olacaktır. Bu çerçevede belirginleşen "esneklik" ile çalışma süreleri ve şekillerinin işletmelerin ihtiyacını duydukları biçimde değiştirilmesi ve böylece en verimli ve uygun üretimin gerçekleştirilerek işletme maliyetlerinin düşürülmesi ve daha kaliteli üretimin yapılması amaçlanmaktadır.

İşletmelerin ekonomik, teknik, kültürel, ahlaki, hukuki ve çevresel sahalardaki küreselleşmenin teşvik ettiği dinamik rekabet ortamına uyum sağlamak istemeleri, öte yandan işçilerin değişik istihdam çeşitlerine olan talepleri, esnek çalışma uygulamalarının yayılma hızını arttırmıştır. [17]

1.2.2.1. Ekonomik ve Sosyal Faktörler

1.2.2.1.1. II. Dünya Savaşı Sonrası Ekonomik Durum Ve Konjüktürel Dalgalanmalar

Esnek çalışmanın yaygınlaşmasının önemli bir nedeni de 1970 sonrası artan ekonomik durgunluk ve işsizliktir. 1970 sonrası dünyada ekonomik büyüme hızı yavaşlamış buna karşılık artan nüfus işsizliği artırmaktadır. İktisadi durgunluğun mevcut olduğu bu yapıda yeterli yatırımlar yapılamamakta ve istihdam sağlanamamaktadır. Konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlayabilmek için iş gücü piyasasındaki katılıklardan kurtulunması ve esnek bir yapıya sahip olunması gerekmektedir. [18]

1.2.2.1.2. Küreselleşme - Artan Uluslararası Rekabet Ve Verimlilik Artışı Ve Çok Uluslu Şirketler

1.2.1.1.2.1. Küreselleşme

Küreselleşme, 1960'lı ve 1970'li yılların işçi hareketlerindeki mücadeleci dönemden, 1980'lerde ve 1990'larda uluslararası rekabetin arttığı, verimlilik ve ekonomik etkinliğin önem kazandığı bir döneme geçiş sürecinde ortaya çıkmış bir kavramdır. Uluslararası ulaşım ve iletişim araçlarının gelişmesi, uluslararası ticaret ve sermayenin dolaşımında engellerin azaltılması ve çok uluslu şirketlerin faaliyetlerinin artması küreselleşmeye hız kazandıran başlıca faktörlerdendir. Küreselleşme, ulusal devletlerin ve ekonomik birimlerin iradelerinin dışında, kendini besleyen bir süreç haline gelmiştir. Bu nedenle ülke ekonomilerinin başarısı, küresel dinamikleri yakından takip etmelerine bağlıdır. Başka bir ifade ile, küreselleşme

[17] Ertuğrul Tarcan, **a.g.m.**, s.9.
[18] Arif Yavuz, **a.g.e.**, s.7.

sürecinin beraberinde getirdiği acımasız rekabet ortamında, verimlilik ve kalite gücünü elinde tutan ülkeler, lider duruma geleceklerdir. Zaten rekabet gücü, üretimin ve istihdamın artması ve hayat standartlarının iyileşmesi için de gerekli olan bir önkoşuldur. [19]

1.2.1.1.2.2. Rekabet

Çalışma yaşamındaki esnekliğe ve giderek esnek çalışma biçimlerine olan gereksinim, temelde rekabet gücünün artırılmasına dayanmaktadır. Çünkü, işletmelerin katı kurallar yoluyla rekabet etmeleri, günümüz küresel ortamında olanaksızdır. Tam tersine, katı nitelikteki kurallar, işletmelerin rekabet gücünü azaltmakta veya silmektedir. Rekabet gücünü yükseltemeyen ve giderek yitirmeye başlayan işletmeler, sonuçta uluslararası yarışma ortamından çekilip kapanmak zorunda kalmaktadır. Bunun anlamı ise, işletmelerin kapanmasıyla işçilerin işsiz kalıp mağdur olmalarıdır. Bu açıdan, esneklik sayesinde rekabet güçlerini artıracak olan işletmeler, sonuçta işçilerin yararına sonuçlara yol açmaktadır. [20]

Küresel ekonomide başarı şansı, esas olarak, rekabet gücünün yüksekliğine bağlıdır. Nitekim, rekabet edemeyen ya da rekabet gücü düşen işletmeler, zaman içinde silinip gitmektedir. Buna karşılık, rekabet güçlerini artırıp yarışma olanağını elde eden işletmeler, başarı şansını yakalayabilmektedir. Rekabet edebilir duruma gelme de, esas olarak, günümüz dünyasında esnek çalışma yöntemlerini kabule bağlıdır. İstihdamda esnekliğe dayalı işletme politikaları, işyerlerinin rekabet gücünü olumlu yönde etkiler. Bunun gibi, esnek çalışma yöntemleri, işletmenin performans düzeyini de olumlu yönde etkileyecek etmenler içinde yer alır. Nitekim, arz ve talep daralmalarına ya da artışlarına ayak uydurabilecek en etkin yöntemler, esnek nitelikteki çalışma yöntemleridir. Geleneksel istihdam süreçleri ise, bu tür artışları ya da azalmaları karşılar nitelikte değildir. Bunun içindir ki; akılcı istihdam politikaları, esnekliğe dayanmakta ve giderek, işletme performansını olumlu yönde etkilemektedir. Günümüzde bir malın veya hizmetin sürüm şansı; ucuz, değişken tüketici isteklerine uygun ve de nitelikli olmasına bağlıdır. Bunu sağlayacak işletmeler ise, bünyelerinde esnek istihdamı gerçekleştirmek zorundadır. Çünkü, ancak esneklik, üretilen mal ya da hizmetin belirtilen niteliklere sahip bulunmasını

[19] Gülten Sarı Gerşil, **"Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri"**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, 2004, s.147.; Banu Uçkan, **"Küreselleşme ve Devletin İş Piyasasındaki Rolü"**, TİSK İşveren Dergisi, Cilt 16, Sayı 6, Kasım 2002, s.7.

[20] Hakan Çetintaş, **"Küresel Rekabet ve İşbirliği"**, TİSK İşveren Dergisi, Temmuz 2001, s.20.

sağlayabilmektedir. Üretim maliyeti yüksek bir malın veya hizmetin rekabet şansı ise, son derece sınırlıdır. Bunun gibi, değişken nitelikli tüketici isteklerini karşılamaya yeterli bulunmayan bir malın veya hizmetin de, rekabet şansı son derece düşük kalmaktadır.

Ulusal ve uluslararası düzeyde rekabet şartlarının artması da esnek çalışmayı gerekli kılmaktadır. İşletmeler artan rekabet şartlarında ayakta durabilmek için verimliliklerini devamlı olarak artırmak ve işgücü maliyetlerini düşürmek zorundadırlar. Bunların sağlanması da esnek çalışmayla mümkün olmaktadır. [21]

1.2.1.1.2.2. Çok Uluslu Şirketler

Çok Uluslu Şirketler (ÇUŞ)'in genel merkezi belli bir ülkede olduğu halde, işlevlerini bir veya birden fazla ülkede kendi tarafından koordine edilen şubeler, yavru şirketler veya bağlı şirketler aracılığıyla ve genel merkez tarafından kararlaştırılan bir işletme politikasına uygun olarak yürüten büyük şirketlerdir. Bu şirketlerin yatırım, üretim, araştırma işlevi ve personel politikası ile ilgili stratejik kararları ana merkezin bulunduğu genel merkezde alınmaktadır. Tanımdan görüldüğü üzere ÇUŞ'in ortak özellikleri; birden fazla ülkede işlev göstermeleri, merkezi denetim, bütün şirket bölümleri için birbirine uygun yeknesak bir politika izlenmesi, çeşitli ülkelerdeki yavru şirketlerin işlevlerini kontrol eden teşebbüsler olması şeklinde sıralanabilir.

Çok Uluslu Şirketler dünya üzerinde devasa bir ekonomik güçle donanmış büyük işletmelerdir. Dünya ticaretinin yaklaşık olarak %80'ini ellerinde bulundurdukları tahmin edilmektedir. Uyguladıkları modern yönetim modelleri, etkin teknoloji kullanımı ve güçlü iktisadi yapıları başarılarının temelini ifade etmektedir. İKY Politikaları açısından ele alındığında uygulamaları pek çok Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeye (KOBİ) örnek oluşturabilir. Ancak unutulmamalıdır ki ÇUŞ'ler gittikleri yerleri sendikasızlaştırmaktadırlar. [22]

1.2.2.1.3. İstihdamın Sektörel Yapısında Meydana Gelen Değişim

Sanayileşme sürecinin başlarında istihdam tarım sektöründen imalat sektörüne kaymış daha sonra özellikle II. Dünya Savaşından sonra hizmet sektöründeki gelişmeler istihdamın burada yoğunlaşmasına yol açmıştır. Turizm, taşımacılık, iletişim, medya, bankacılık, gıda, tamir-bakım, akaryakıt dağıtım, sağlık,

[21] Arif Yavuz, **a.g.e.**, s.8.
[22] Gülten Kutal ve Ali Rıza Büyükuslu, **Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi Teori ve Uygulama**, Der Yayınları, İstanbul: 1996, s.75.

perakende ticaret ve diğer yeni hizmet alanlarında artan müşteri ve birçok hizmet kolunda 24 saat durmaksızın çalışma düzeni kurulması gerekliliği esnekliği doğuran bir başka faktör olmuştur. Esnek çalışmanın en uygun olduğu sektör hizmet sektörüdür. Hizmet sektörünün devamlı olarak büyümesi bu sektöre ait çalışma türü olan esnek çalışmanın da hızla yayılmasına yol açmıştır.

1.2.2.1.4. İşçilerin Vasıf Düzeyindeki Değişim ve Artan İşsizlik

Esnekliği doğuran önemli faktörlerden birisi de işsizliktir. Petrol krizi ile başlayan 1970'li yıllarda, ortaya çıkan ekonomik durgunluk ve belirsizlik ve ülkelerin ekonomik performanslarındaki düşüş işsizliği önemli ölçüde arttırmıştır. Ekonomik durgunluğun en önemli sonuçlarından biri olan kapanan veya küçülen işletmeler dolayısıyla işçilerin işlerini kaybetmeleri veya yeni yatırımların yapılamaması sonucu özellikle çalışma yaşına yeni ulaşanlara iş bulunamaması hükümetleri bu problemin çözümünde yeni arayışlar içine itmiştir. İşte bu gibi dönemlerde işsizliğin azaltılmasında uygulanmak üzere esnek çalışma biçimleri ilk göz önünde bulundurulan tedbirlerin başında gelmektedir. [23]

Genel bir yaklaşım ile yeni teknolojiler belli bir vasıf düzeyi gerektirirken üst düzeyde vasıflı olmayı klasik anlamdakine göre düşürmekte, ayrıca yeni tür vasıflı işgücüne gereksinim ortaya çıkmaktadır. Yeni teknolojiler vasıflı işçi yerine mikroelektronik kontrolü getirmiş, üretimde parçaları bütünleme işini kolaylaştırıp, uyumlu işlemlere dönüştürerek vasıflı işgücü gereksinimini azaltmıştır. Karar alma ve yönetim mekanizmalarında yüksek vasıfta işgücüne gereksinim duyulmaktadır. Büro, işlemleri, muhasebecilik, bankacılık, bilgisayar operatörlüğü gibi işlerde vasıflı işler yeni teknolojiler tarafından yerine getirildiklerinden bu alanlarda nitelikli işgücüne gereksinim kalmamıştır. Buna karşılık yeni özelliklere sahip vasıflı işgücüne gereksinim duyulmaktadır. Yeni teknolojilerin mesleki yapı üzerindeki etkisi ile ilgili geleneksel yaklaşımlarda tarım ve imalat sanayindeki işler ortadan kalkarken, hizmetler sektöründeki işlerin gelişeceği kabul edilmiştir. Yeni teknolojilerle birlikte bilgiye dayalı mesleklerin oranı artacak, yönetici, uzman ve teknik kadrolar önem kazanacaktır. Yeni teknolojinin gerektirdiği niteliklere sahip olmayanların işgücü piyasası dışında kalmak veya gelir düzeyi düşük ve istihdam güvencesi olmayan işlerde geçici olarak çalışmak arasında seçim yapmaları

[23] A. Can Tuncay, **"Değişim ve Esneklik İhtiyacı"**, TİSK İşveren Dergisi, Ocak 1999, s.14.; TİSK, **a.g.e.**, s.11.

zorunluluğu doğmaktadır. Bu durumdan en fazla hizmet sektöründe niteliksiz işlerde çalışan kadınlar, gençler, yaşlılar ve azınlıklar etkilenmektedirler. Yeni teknolojilere bağlı olarak mesleki yapının değişmesi karşısında işgücü eğitimi önemli bir sorun olarak gündeme gelmektedir. Ayrıca kadın ve öğrenci istihdamında hızlı bir artış yaşanacaktır. [24]

Yeni teknolojiler hem işçilerin hem yöneticilerin değişen teknolojiye uyum sağlamalarında sorun oluşturmaktadır. Zira işçilerin ve yöneticilerin sahip oldukları vasıfla teknolojik değişmeye uyum sağlayamamaları ve verimlerinin azalması işçilerin kendi iş ve mesleklerinde yeniden eğitilmelerini zorunlu hale getirmektedir.[25]

1.2.2.1.5. Sendikalar ve Taraflar Arası Uzlaşma

Çalışma sürelerinin kısaltılması, işçi ve işveren tarafları arasında devamlı olarak tartışma konusu olmuştur. İşçi sendikaları, toplu pazarlık görüşmelerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması, çalışma yaşamının insanileştirilmesi, işçinin iş dışında kişiliğini geliştirmesine olanak tanınması ve iktisadi durgunluk döneminde işsizliğin artmasının engellenmesi gibi nedenlerle haftalık ve günlük çalışma sürelerinin kısaltılmasına çalışmıştır. Zamanla, çıkarılan yasalarla ve imzalanan toplu iş sözleşmeleri ile haftalık çalışma sürelerinin sürekli olarak azaldığı görülmüştür. Örneğin, 1960 yılında Batı Avrupa ülkelerinde, imalat sanayiinde ortalama haftalık çalışma süresi 46 saat iken, 1985 tarihinde bu rakam 40 saatin altına düşmüştür. Günümüzde de, birçok sanayi ülkesinde haftalık çalışma süresi 40 saatin altında bulunmaktadır. Hatta, Almanya'da metal işkolunda haftalık çalışma süresinin 35 saat olduğu bilinmektedir. [26]

Ancak 1970 'lerden sonra meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmeler, çalışma süresinin kısaltılmasına karşılık "Çalışma Süresi Esnekliği " (Working Time Flexibility) fikrini ön plana çıkarmış bulunmaktadır. Bu süreç içinde, işçi sendikaları, yasal düzenlemeler veya toplu pazarlıklarla, ücretlerde bir düşüş olmadan çalışma süresinin kısaltılmasını istemelerine rağmen; işverenler, esas olarak çalışma süresinin esnekleştirilmesinden yana olmaktadırlar. Verimlilik artışı olmadan veya ücret

[24] Veysel Bozkurt, **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, Sistem Yayıncılık, İstanbul: 2000, s.123.
[25] Aysen Tokol, **"Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri"**, İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, 2002, s.45.
[26] Arif Yavuz, **a.g.e.**, s.40.

artışlarının dondurulması sağlanmadan çalışma sürelerinin kısaltılmasına yanaşmamaktadırlar. [27]

1.2.2.2. Teknolojik Faktörler

1.2.2.2.1. Teknolojik Değişmeler ve Üretimin Şeklinin ve Yapısının Değişmesi

II. Dünya Savaşı sonrası meydana gelen teknolojik gelişmeler işgücü piyasasını önemli ölçüde etkilemiş, üretimin şeklini ve yapısını değiştirmiştir. Özellikle 1973 Dünya petrol krizi bu yapı değişikliğini süratlendirmiştir. 1970'lere kadar yaygın olan ve kitlesel üretim ile iş bölümünü ve tam günlü standart istihdam şeklini benimseyen Fordist Üretim Yapısı geçerliliğini kaybetmeye başlamıştır. Çünkü günümüzde artık süratli bir şekilde teknolojik değişiklikler yaşanmakta arz talep değişiklikleri ve konjonkturel dalgalanmalar olağan hale gelmektedir. Fordist üretim yapısında ise devamlı düzgün bir biçimde büyüyen homojen ve istikrarlı bir piyasanın var olduğu kabul edilmekteydi. [28]

1.2.2.2.2. Yeni Teknolojiler ve Yeni İş Türlerinin Doğuşu

Son 15 yıl içinde özellikle sermaye piyasalarında ve bilişim teknolojisinde yaşanan patlama işletmeler açısından esnekliği gerekli kılan bir başka faktör olmuştur. Yeni ekonomi, ortaya yeni iş alanları ve meslekler çıkarmıştır. Bunlara, bio-teknoloji uzmanı, veri tabanı uzmanı, internet strateji uzmanı, web tasarımcısı, çözüm mimarı, içerik yöneticisi, network uzmanı, vadeli piyasalar uzmanı ve CRM (Customer Relationship Management) uzmanı gibi meslekleri örnek verebiliriz. Yeni iletişim ve bilgi teknolojileri geliştirildikçe ve bunlara bağlı olarak iş yapma şekilleri ve süreçleri değiştikçe, bu mesleklere yenileri eklenecektir.

Ortaya çıkan yeni iş alanları işçilerde yeni nitelikleri de gündeme getirmiştir. İletişim kurma becerisi, iş zekası, özgüven, sorumluluğu kabul etme, inisiyatif, esneklik, analitik düşünce yeteneği, enerji düzeyi, hayal gücü, kendini keşfetmek, başarı dürtüsü, ekibe uygunluk, adanmışlık, verimlilik, hayat boyu öğrenme bunların birkaçıdır.[29]

1.2.2.2.3. Makinelerin Kullanım Süresinin Uzaması

Modern teknolojiye dayalı üretimde sermaye yoğun yöntemlerin ve maliyeti artıran makinelerin yer alması, bunların faaliyet sürelerinin uzatılması ve kullanım

---

[27] Arif Yavuz, **a.g.e.,** s.41.
[28] Arif Yavuz, **a.g.m.**, s.7.
[29] Adem Anbar, **"Yeni Ekonomi ve E-Ticaretin İstihdam, Çalışanlar ve İnsan Kaynakları Üzerindeki Etkileri"**, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 2, 2001, s.26.

zamanlarının en iyi şekilde ayarlanması suretiyle en yüksek verimle çalıştırılmaları tüm işletme düzeyinde ve çalışma düzeninde esnekleşmeyi gerekli kılmaktadır. [30]

1.2.2.2.4. İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişmeler

Esnek çalışma uygulamaları ve elektronik iletişim sistemleri, kısmi süreli (yarı zamanlı) çalışma ve iş paylaşımı uygulamalarında işe geliş gidiş saatlerinin ve yapılacak işlerin koordine edilmesinde, evde çalışma uygulamalarında siparişlerin alınması ve hazır olduklarının bildirilmesinde, çağrı üzerine çalışma uygulamasında işçilerin işe çağırılmasında kullanılabileceği; uzaktan çalışmanın ise tamamen elektronik iletişim sistemleri altyapısına dayanan bir esnek çalışma uygulaması olduğu değerlendirilmektedir. Teknolojideki gelişmeler, başlangıçta telefonla verilen siparişlerin evde kayıt edilmesi gibi basit uygulamalar ile başlayan uzaktan çalışmayı, günümüzde "Nerede ve Ne Zaman" çalışıldığının öneminin kalmadığı gelişmiş uygulamalara dönüştürmüş durumdadır. Çalışmada, bilgisayar ve iletişim teknolojilerindeki baş döndürücü gelişmelerin esnek çalışma (özellikle uzaktan çalışma) uygulamalarının miktar ve kapsamını büyük bir hızla arttırdığı, yakın gelecekte dünya nüfusunun büyük çoğunluğunun bu tip çalışma uygulamaları ile istihdam edileceğini söylemenin bir kehanet olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. [31]

İletişim teknolojilerinin olumlu yönlerinden biri de, cinsiyet ve kültürel farklılıkları azaltmasıdır. Beyin gücü, bir şirketin en önemli varlığı haline geldiğinde cinsiyet ve etnik köken önemsiz hale gelmektedir. Bütün bunlar, işletmeler için verimliliği ve etkinliği arttıracaktır. Fakat, bu gelişmeler aynı zamanda, stresi arttırma potansiyeline de sahiptir ve işçilerin iş sonrası deşarj olma fırsatlarını azaltmaktadır. Bu da, işçi devir hızını ve iş değişikliğini arttırmakta, verimliliği azaltmaktadır. Buna çözüm olarak işletmeler, işçilerin işleri ile aileleri arasında denge kurmalarına yardımcı olacak programlar ve politikalar geliştirmelidirler. Yeni teknolojilerin diğer bir etkisi de, işçilerin yaptıkları iş üzerindeki katkılarının azalmasıyla birlikte, işe karşı memnuniyetsizliğin artması ve işçi motivasyonunun azalmasıdır. İnternet, sosyal bağlılık duygusunu yaratamamaktadır. İşletmelerde iletişim teknolojilerinin yoğun kullanılması, işçilerin sağlıklarının bozulmasına neden olmaktadır. Stres, baş ağrısı, baş dönmesi, görme bozukluğu, kusma gibi

[30] Arif Yavuz, **a.g.e.**, s.8.
[31] Adem Anbar, **a.g.m.**, s.24.

belirtiler, siber-hastalığının belirtileridir. Ayrıca iletişim teknolojisi, yöneticiler ile işçiler arasındaki iletişimi de ortadan kaldırmaktadır.[32]

1.2.2.2.5. Elektronik Ticaret

1970'li yıllardan sonra internetin gelişmeye başlaması, 1980'li yıllardan sonra yeni ekonominin alt yapısının oluşmaya başlaması ve 1990'lı yıllardan sonra elektronik ticaretin işletmeler tarafından yaygın olarak kullanılmaya başlanması, işçiler ve işletmeler üzerinde önemli etkilere yol açmıştır. İnternet ve yeni ekonomi, yeni meslekler ortaya çıkarmış, özellikle bilgi ve iletişim teknolojileriyle ilgili mesleklerin önemi ve cazibesi artmıştır. Yeni teknolojik gelişmeler, iş süreçlerini, iş yapılma şekillerini ve çalışma koşullarını değiştirmiştir. Evde çalışma, esnek çalışma saatleri, sanal çalışma takımları, data-konferans, bilgi işçileri, sanal organizasyonlar gibi uygulamalar gündeme gelmiştir. Bütün bu gelişmeler, işçilere kolaylık ve zaman tasarrufu sağlarken, işletmelere de maliyet tasarrufu sağlamaktadır. Fakat, bu gelişmeler, işçilerin sağlığı üzerinde olumsuz etkilere yol açabilmekte, işçilerin motivasyonunu ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İnternetin ve e-ticaretin diğer bir etkisi de, insan kaynakları departmanı üzerine olmuştur. İşçi bulma kaynakları arasında internet de yerini almış, bazı işletmeler, kendi web sitelerini kullanarak iş başvurularını kabul ederken, çoğu işletme, eleman bulma hizmeti veren profesyonel web sitelerinden yararlanmaktadır. Bunun dışında, bazı insan kaynakları uygulamalarında da internet kullanılmaktadır. Örneğin, işçilerin bilgilendirilmesinde, sosyal haklarla, ücretlerle veya emeklilik planları ile ilgili bilgilerin verilmesinde ve bunlarla ilgili hesaplamaların yapılmasında paket yazılımların kullanılmasında internet kullanılabilmektedir. [33]

1.2.2.3. Psikolojik Faktörler

Dünyada yaşanan ekonomik gelişmeler bireylerin gelir düzeylerinin de artması sonucunu doğurmuş ve bu husus işçilerin daha çok boş zaman isteklerine yol açmıştır. Böylece işçilerin de çalışma şartlarını ve sürelerini bizzat belirleyebilmeleri yönündeki eğilimleri esnekliği gerektiren bir başka neden olmuştur. Esneklik, işçiye genel olarak çalışma sürelerini kişisel ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda ayarlayabilme imkanı vermektedir. Yapılan araştırmalar sonucu, bireylerin bu

[32] Adem Anbar, **a.g.e.,** s.25.
[33] Adem Anbar, **a.g.e.,** s.25.

sıkıntılı ve acı veren olguya sadece gelir nedeni ile katlanmadıkları sosyalleşmek için de çalıştıkları anlaşılmaktadır.[34]

1.2.3. Esnek Çalışmanın Fayda ve Sakıncaları

Esnek çalışmanın işçilerin çalışma hayatı ile ilgili bütün problemleri çözememesine rağmen, işin insanileşmesinin sağlanması ve çalışma hayatının kalitesini arttırıcı etkisi olduğu muhakkaktır. İşverenler açısından ise esnek çalışma, insani kazançlardan çok ekonomik kazançlar sağlamakta, işletme verimliliğinin ve rekabet günün artmasını mümkün kılmaktadır.

1.2.3.1. İşçiler Açısından Fayda ve Sakıncaları

Esnek çalışma gerek mavi yakalılar gerekse beyaz yakalılar için bir çok faydası bulunmaktadır. Esnek çalışmanın işçiler üzerindeki etkisi genelde iki şekilde olmaktadır[35].

Birinci olarak, esnek çalışma şekillerinin veya sürelerinin uygulanması ile işçilerin işsiz kalması engellenmekte ve işsizlik azalmaktadır. İkinci olarak ise, işçilerin çalışma ve çalışma dışı özel hayatlarının kalitesi artmaktadır.

Esnek çalışmanın işçiler açısından ortaya çıkardığı temel faydalar şunlardır[36]:

i. İşletmeler genelde çalışma saatlerini belirlerken işçilerin biyolojik zamanlarına göre değil, işletme için uygun zamanı dikkate alırlar. Esnek çalışmada ise kişilere çalışma saatlerini belirleme hakkı tanınmaktadır. Dolayısıyla işçiler kendilerine en uygun, en verimli zamanlarını belirleyerek çalışacak, bu istekli çalışma sonuç olarak da verimi artıracaktır.

ii. Esnek çalışma ile işçiler, iş dışında kendilerini için kullanabilecekleri serbest bir zaman kazanacak, çalışma sürelerinin ve şeklinin esnekleşmesiyle işçiler kendi ihtiyaçları ve özel durumlarına göre çalışma programlarını belirleyebileceklerdir.İş ile birlikte özel hayatları daha da kolaylaşacaktır.

---

[34] Arif Yavuz, **a.g.e.**, s.21.
[35] Arif Yavuz, **a.g.e.**, s.21, Aynı Yazar, **"Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler",** Nusret Ekine Armağan, Kamu İş Yayınları, Yayın No:38, Ankara: 2000, s.621.
[36] Arif Yavuz, **a.g.e.**, ss.22-24., Regaip Baykal, **a.g.e.,** s.16.

iii. Esnek çalışmanın olmayıp, tam gün süreli çalışmanın yapıldığı ve herkesin sabah erken saatte işe gittiği bir ortamda, trafik sıkışıklığı olacağı için yollarda fazla zaman kaybedilecek, işe geç gidilecek hatta kişiler kendilerini yorgun ve stresli hissedeceklerdir. Esnek çalışmanın olduğu durumda ise, işçiler işe gidiş-dönüşlerini trafik sıkışıklığı olmayan sakin zamanlara getirebileceklerdir. Böylece, yollarda kaybedilecek vakitler azalacak, şahıslar kendilerini daha az yorgun ve daha iyi hissedecekler ve verimlilikleri artacaktır.

iv. Kişiler esnek çalışma ile çalışma programlarını özel ve aile hayatına göre ayarlayabilmektedirler. Böylece hem ailesi ile daha iyi ilgilenebilecek hem de sosyal faaliyetlere katılabilecektir.

v. Genellikle işletmelerde, işverene yakın yöneticiler, işveren vekilleri ve özel vasıflı uzman işçiler normal mesai saatlerinden fazla çalışma ücreti almaksızın fazla çalışmaktadırlar. Esnek çalışmanın uygulanması ile fazla mesai ücretinin ödenmesi sağlanabilecektir.

Esnek çalışmanın işçiler açısından ortaya çıkardığı temel sakıncalar şunlardır[37]:

i. Esnek çalışmayla fazla mesailer en aza indirilmekte ve bu da işçiler için bir gelir kaybına sebep olmaktadır.

ii. Esnek çalışma ile kısa süreli ücretli izinler en aza inmekte hatta ortadan kalkmaktadır. Çünkü işçilerin özel işlerini yapmaları için serbest vakitleri bulunmaktadır.

iii. Bir çok ülkede atipik istihdamda bulunanlar, tam gün süreli işçilere göre bazı sosyal yardımlardan ve yan ödemelerden mahrum kalmaktadır. Örneğin; İngiltere'de kısmi süreli işçilerin yaklaşık %30'u, milli sigorta programlarından yoksun kalmaktadır. Aynı şekilde, Almanya'da da kısmi süreli işçilerin %11'i sosyal güvenlik kapsamında bulunmaktadırlar.

iv. İşçilerin işlerinin birbirinden bağımsız olarak yapıldığı durumlarda, esnek çalışma daha etkili olmakta ve kolaylıkla uygulanabilmektedir. Bu durum daha çok hizmet sektöründe ve ofis işlerinde yaygın olmaktadır. Aksine, yapılan işler arasında bağımlılığın fazla olması halinde ise, esnekliğin

[37]Arif Yavuz, **a.g.e.**, ss.25-26., Regaip Baykal, **a.g.e.,** s.18.

uygulanması zorlanmakta ve azalmaktadır. Örneğin; imalat sanayinde esnekliğin uygulanmasında önemli zorluklar yaşanmaktadır.

1.2.3.2. İşveren Açısından Fayda ve Sakıncaları

Esnek çalışmanın işçiler için fayda ve sakıncaları olduğu gibi, işverenler açısından da olumlu ve olumsuz yanları bulunmaktadır. Esnek çalışma işçiler için daha çok insancıl kazançlar sağlamakta, onların özel ve aile iş hayatının kalitesini arttırmaktadır. İşveren açısından esnek çalışma ise, insancıl kazançlardan çok ekonomik kazançlar sağlamakta, işletmede verimliliği arttırmakta, işletmenin rekabet gücünün artmasını temin etmektedir.

Esnek çalışmanın işveren açısından ortaya çıkardığı temel faydalar şunlardır[38]:

i. Çalışma sürelerinin işçiler tarafından belirlenebilmesi, işçilerin daha dikkatli, huzurlu, dinç ve verimli bir şekilde çalışmaları sonucu, işletmede verim artışına yol açacaktır.

ii. Gecikmeler ve işe gelmemeler işletmelerde verimliliği azaltmaktadır. Esnek çalışmada ise işçinin iş yerine geldiği saat, işe başlama saati sayılacağından bu sorun ortadan kalkmaktadır.

iii. Esnek çalışmayla, fazla mesai önemli ölçüde azalmakta ve işgücü maliyetleri düşmektedir.

iv. Esnek çalışma ile işletmelerden faydalanma ve işçilerin çalışma süreleri arttırılmaktadır. Böylece üretim araçlarının tam kapasite ile çalışmaları sağlanmakta duran varlıkların ana maliyetleri azalmakta ve rekabet gücü artmaktadır.

v. Esnek çalışmanın uygulanması ile işin insancıllaşması ve çalışma şartlarının iyileşmesi sağlandığından dolayı bu gibi işyerleri tercih edilmektedir. Esnek işletmeler personel temininde zorluk çekmemektedirler. Esnek çalışma uygulayan işyerlerinde çalışma şartları daha cazip olduğundan işten ayrılmalar ve işgücü devri azalmaktadır.

Esnek çalışmanın işveren açısından ortaya çıkardığı temel sakıncalar şunlardır[39]:

i. Esnek çalışma ile işletmelerde yeni ve ek masraflar ortaya çıkmaktadır. Normal çalışma şeklinden esnek çalışma şekline geçerken bir çok

[38] Arif Yavuz, **a.g.e.**, ss.27-29., Regaip Baykal, **a.g.e.,** s.19.
[39] Arif Yavuz, **a.g.e.**, ss.29-30., Regaip Baykal, **a.g.e.,** s.21.

harcama yapılmaktadır. Örneğin; daha fazla ısı ve ışık kullanılmakta, kafeterya hizmetleri daha uzun süre ile verilmekte, santral ve güvenlik personel sayısında artışlar olmakta, ek servisler kullanılmaktadır.

ii. Esnek çalışma işletmelerin personel planlamasını daha karmaşık hale getirmekte ve zorlaştırmaktadır. Çünkü, işçilerin işe geliş ve işten ayrılış saatlerinde farklılıklar olmaktadır. Diğer yandan, işletmenin çalışma süresinin artmasından dolayı, organizasyonun yönetim ve denetiminde zorluklar çıkmakta gerekli denetim düresi uzamaktadır.

iii. Esnek çalışma şekillerinden, özellikle iş paylaşımı şeklinde işçiler ile kısmi süreli işçiler yan ödemeler sebebiyle, iş gücü maliyetlerini artırmaktadırlar. Bu şekliyle işçilerin yan ödemeler açısından işverene maliyetleri daha yüksek olmaktadır. Çünkü, iş paylaşımında bulunanlar ile kısmi süreli işçiler, tam gün süreli çalışanlara göre haftalık veya aylık olarak daha az çalıştıkları halde, aynı miktarda yan ödeme almaktadırlar.

1.3. ESNEK ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ

Hızla değişen teknoloji, artan uluslararası rekabet ile küreselleşme hareketi sonucunda işletmelerin 24 saat aralıksız çalışması gerekliliği, diğer yandan ülkeleri büyük ölçüde sarsan ekonomik kriz ve işsizlik problemleri klasik istihdam şekillerinden sapılarak "atipik" denilen esnek çalışma biçimlerini çalışma hayatına getirmiştir.

Esnek çalışma modelleri, çalışma saatlerinin en üst noktada tutulması, işyerlerinin kesintisiz çalıştırılması ve verim düşüklüklerinin giderilmesi konusunda etkin bir yol olduğundan, işverenler tarafından benimsenmektedir. Bunun yanında, işçiye zamanı üzerinde egemenlik kurabilme imkanı tanıdığından işçi kesimi de bu tarz çalışmaya sıcak yaklaşmaktadır.

Günümüzde esnek çalışmanın bir çok türüne rastlanmakta ve bu yaklaşımı açıklayabilmek için çeşitli esnek çalışma türleri -İş'in Esnekleşmesi, İşyerinin Esnekleşmesi ve İş Süresinin Esnekleşmesi- gruplandırılması yapılabilmektedir.

1.3.1. İş'in Esnekleşmesi (Fonksiyonel Esneklik)

İşin ve işçinin esnekleşmesi, esnek uzmanlaşma veya iç esneklik olarak da adlandırılan[40] fonksiyonel esneklik, işçilerin işletme içinde değişik işleri yapabilmesi ve çeşitli görevleri üstlenebilmesi, işgüncün işyeri ya da işletme içinde özellikle işin düzenlenmesi aracılığıyla, teknoloji ve üretim sürecine uyum sağlayabilecek konuma getirilebilmesidir. [41]

Fonksiyonel esneklikte işgücü miktarı değişmemekte gerektiği zaman çalışanlar değişik işlere ve değişik bölümlere kaydırılabilmektedir.

Fonksiyonel esneklikte, işgücünün en iyi ve verimli bir şekilde kullanılması söz konusu olmaktadır. İşyerine yeni işçi almadan, mevcut işçilerle yeni üretim tekniklerine uyum sağlanarak değişik görevler yerine getirebilmektedir. Bundan dolayı detaylı iş tanımları, fonksiyonel esnekliğin uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Daha geniş kapsamlı iş tanımları tercih edilmektedir.[42]

İş esnekliği türlerini aşağıdaki başlıklar altında inceleyebiliriz:[43]

a) Tezgah esnekliği: Çeşitli tipte parça işlenebilmesi için tezgahta yağılması gereken ayarların ve değişikliklerin ne kadar kolay ve çabuk yapılabildiğini gösteren ölçüdür.

b) Üretim süreci esnekliği: Üretim sisteminin, her biri farklı malzemeler kullanarak ve farklı biçimlerde üretilen, çeşitli tipten bir dizi parçayı üretebilme yetisiyle ilgili bir ölçüdür.

c) Ürün esnekliği: Üretim sisteminin yeni bir ürün dizisine geçiş yapabilme yetisinin ölçüsüdür. Üretim sisteminin tasarlanıp kurulması sırasında gelecekteki ürün belirsiz olduğundan ürün esnekliğine hangi boyutta gerek duyulacağına karar vermek olukça zordur.

d) İş akımı esnekliği: Sistemde meydana gelebilecek beklenmedik bir aksaklığın üretim miktarını ne ölçüde etkileyeceğinin bir göstergesidir. İş akımı esnekliği, sistemin elemanlarından birinin, meydana gelebilecek bir arıza ya da bir bakım

---

[40] Sabahattin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, 10. Baskı, İstanbul: 1997, s.30., Aysen Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler,** s.161.

[41] Ali Rıza Büyükuslu, **"Esnek Çalışma Modeli ve Sendikalar"**, Kamuoyunda Esneklik, MESS Yayınları, İstanbul: Ağustos 1999, ss.141-150.; Sabahattin Zaim, **a.g.e.**, s.30.

[42] Tuncay Güloğlu, "**Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri",** www.bilgiyönetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=90 (04.06.2006)

[43] Kürşat Mehmet Alparslan Mutlu, **Çalışma Hayatında Esnek İş Uygulamaları ve Türk İş Hukuku'nda Uygulanabilirliğinin İncelenmesi**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya: 2001, s.2.

çalışması nedeniyle devre dışı kalması halinde, bu elemanın işlevlerinin üretimi aksatmaksızın diğer elemanlara aktarabilmesi yetisini ifade eder.

1.3.2. İşyerinin Esnekleşmesi

1.3.1.1. Evde Çalışma

ILO'ya göre evde çalışma, "Bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi evinde, işveren veya aracının denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanması" şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca, Avrupa Konseyi'nin hazırlamış olduğu bir raporda da evde çalışmanın benzer bir tanımı yapılmıştır. Bu tanımda, evde çalışmanın üç unsuru olduğu belirtilmiştir.Bunlar şöyle sıralanmaktadır:

1-İşçinin çalışma yerinin işyeri dışında, genellikle kendi evinde olması,

2-Bir veya birden fazla işverene bağlı olarak ücret karşılığı çalışılması,

3-İşçinin meydana getirdiği mallar için ayrı bir mal piyasasına sahip olmamasıdır.[44]

1.3.1.2. Tele Çalışma

Tele çalışma; merkez işyerinden veya üretimin yapıldığı yerden uzakta kurulu bulunan bir yerde yapılan, işçinin merkez büroda veya üretim bölümünde çalışan ve aslında iş arkadaşları olduğu işçilerle iş ortamında yüz yüze kişisel ilişki kuramadığı, salt yeni teknolojileri kullanarak iletişim kurabildiği bir istihdam biçimi olarak tanımlanabilir. [45]

Tele çalışmanın karakteristik özellikleri şu şekilde sıralanabilir[46]: İşin, işyeri dışında ayrı bir yerde görülmesi; bu yer ile esas işyeri arasında elektronik iletişim araçları ile kurulmuş bir bağın olması; İşin programlanabilir bir araç vasıtası ile ifa edilmesi.

Tele çalışma modelinin, zamanın istenildiği gibi planlanmasına imkan vermesi, işe gidiş gelişte zaman ve giderlerde tasarruf sağlaması, ikametgah yerinin serbestçe kararlaştırılmasının mümkün olması, kadın, çocuk, sakat ve hükümlülere

---

[44] Arif Yavuz, **a.g.e.**, s.58.

[45] Oğul Zengingönül, **"Sosyal Politika Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği"**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 5, Sayı 4, 2003, s.9.; Tijen Erdut, **"Yeni Teknolojilerin İş İlişkilerinin Yapısı Üzerine Etkisi",** Çimento İşveren Dergisi, Eylül 1997, s.19.

[46] Oğul Zengingönül, **a.g.m.,** s.9.

yeni iş imkanı yaratması gibi olumlu yönleri mevcuttur. Tele çalışma modelinin dezavantajı olarak da, statüsünün belirsizliği nedeniyle işçilerin sosyal güvencelerden yoksun kalmaları gösterilmektedir.

Tele çalışma'nın değişik görünümleri dört başlık altında toplanabilmektedir[47]:

Evde Büro: Burada iş edimini görmekle yükümlü olan kişi, üstlendiği işi kendi evinde elektronik iletişim ağı ile yerine getirmektedir.

Uydu Büro: Tele çalışmanın bu biçimde iş görme edimi işletme dışında tek işçi tarafından gerçekleştirilmektedir. Uydu bürolar merkez büro'dan uzak bölgelerde kurulan, ancak elektronik iletişim araçları ile merkezle her zaman ilişki içinde olan birimlerdir. Burada işçi, işletmenin personeli konumundadır ve atipik bir istihdam biçimi olmasına karşın, işletme yapısı içinde bağımlı iş ilişkisine dayanarak, işverenin denetimi altında çalışmaktadır. Burada amaç, işletme dışında kurulan merkezin söz konusu işletmenin işçilerinin büyük çoğunluğunun ikamet ettiği bir bölgede kurulmasıdır.

Komşu Büro: Tele çalışmanın bu biçiminde bir kaç işletme tarafından kurulan büro, aynı sektörde faaliyette bulunan işletmelere elektronik iletişim araçları vasıtasıyla hizmet sunmaktadır.

Gezici Büro: Tele çalışmanın bu şeklinde bir şirket ya da işyeri temsilcisinin işi ile ilgili diğer bölgelere yaptığı yolculuklarda videotekst gibi elektronik iletişim araçlarını kullanarak merkezle bağlantı kurması mümkün olmaktadır.

1.3.3. İş Süresinin Esnekleşmesi

1.3.3.1. İş Paylaşımı

İş paylaşımı; tam gün süreli bir işin ve onun sağladığı yararların birden fazla işçi tarafından paylaşılmasıdır. İş paylaşımı, tam gün süre ile çalışmanın avantajları ile kısmi süreli çalışmanın yararlarını birleştiren bir sistemdir. Bu modelde, hizmet ediminin yerine getirilmesi, birden çok sayıdaki işçi tarafından paylaşılıp üstlenilmektedir. Bir başka deyişle "tam gün" niteliğindeki bir işin yapılması birkaç işçi tarafından günün belirli saatlerinde sırasıyla işe gelinerek gerçekleştirilmekte ve bu iş için öngörülen ücret ve diğer sosyal haklar işi paylaşan işçiler arasında paylaştırılmaktadır. İşi paylaşan işçilerin herbiri ile işveren ayrı ayrı iş akdi yapar. İş

[47] Özlem Çakır, **"Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar"**, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 2, 2001, s.16.

paylaşım sözleşmesinde kimin ne zaman çalışacağına işçiler karar verir. İş paylaşımı ilk olarak ABD'de uygulanmış, daha sonra Avrupa'da denenmiştir.[48]

Ülkemiz düzenlemeleri gözönüne alındığında iş paylaşımına benzeyen çalışma biçimi olarak, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 10. maddesinde yer alan takım sözleşmesi örnek gösterilebilir. Ancak iş paylaşımını takım sözleşmesinden ayıran bazı farklılıklar vardır. Bunlar:

i. *İş görme borcu açısından:* İş paylaşan ekibe ait iş görme borcu, bunlar arasındaki iç ilişkiye dayanırken takım sözleşmesinde iş görme borcu, işçi ile işveren arasında doğrudan yapılan sözleşme ile oluşur.

ii. *Ücret talep hakkı açısından:* İş paylaşımında ücret talep hakkı gruba ait iken, takım sözleşmesinde işveren ya da işveren vekili ayrı ayrı ücret ödemek zorundadır.

Diğer taraftan İş Kanununun iş sürelerine ilişkin emredici hükümlerine uygun olmak koşuluyla tarafların aralarında bu sözleşmeyi yapmalarına bir engel yoktur. İşi paylaşan işçiler ayrı ayrı kısmi çalışma yapan kişiler olarak kabul edilir.

1.3.3.2. Esnek Vardiya Sistemleri

İşyerinde iki veya (8 saatlik) üç vardiya sistemi yerine, ya kayan esnek vardiya sistemleri uygulanmakta veya çok sayıda kısmi süreli vardiya grupları oluşturularak bu grupların çalışma süreleri, yapı taşları gibi yan yana yerleştirilmek suretiyle işyerindeki vardiya çalışmasında bir bütün oluşturulmaktadır. Bu vardiya sistemleri, özellikle işyerinde üretim kapasitesinde bir artışın planlandığı dönemlerde ya da vardiya işçilerinin de kısmi süreli çalışmak istemeleri halinde yararlı olmaktadır.[49]

1.3.3.3. Kayan İş Süreleri

Esnek kısmi çalışma türlerinin en eskilerinden biri olan kayan (esnek) iş süresi, işçilerin blok süre olarak belirlenen sürede zorunlu olarak çalışmak koşulu ile, günlük işe başlama ve işi bitirme zamanını veya belirli bir zaman dilimi içinde ortalama günlük çalışma süresini aşmadan günlük çalışma süresi uzunluğunu da

[48] http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=660 (28.06.2006)

[49] Öner Eyrenci, **"Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi"**, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir: Kasım 1994, s.164.; Özlem Çakır, **a.g.m.**, s.169.; TİSK, **a.g.e.**, s.38.

kendilerinin belirlediği bir çalışma modeli olarak tanımlanabilir[50]. Tanımdan da anlaşılacağı üzere, kayan (esnek) iş süresinin iki farklı modeli mevcuttur. Bunlar:

a) Basit Kayan İş Süresi: Bu tür kayan iş süresi uygulamasında, önceden sabit olarak belirlenen günlük iş süresi içinde, işçi blok süre dışındaki esnek sürede sadece işe başlama, ara dinlenmesi ve işin bitiş zamanını kendisi belirlemektedir. Böylece işçi, çalışmaya erken veya geç başlayıp, işi erken veya geç paydos edebilmektedir. [51]

b) Vasıflı Kayan İş Süresi: Vasıflı kayan iş süresinde ise işçi, günlük çalışma süresi uzunluğunu da kısmen kendisi belirleyebilmektedir. Burada işçi, blok çalışma süresi içinde çalışmak koşuluyla, günlük çalışma fazlasını veya açığını belirli bir zaman dilimi içinde (hafta, ay) daha az ya da daha fazla çalışmak suretiyle denkleştirme olanağına sahip olmaktadır. Bu şekilde işçi, çalışılmayan süreleri zaman içinde telafi edebilmekte veya fazla çalışılan süreleri serbest zaman olarak kullanabilmektedir.

1.3.3.4. Yıllık İş Süreleri

Periyodik olarak yılın belirli dönemlerinde iş hacminin arttığı veya asgari düzeye indiği bazı işyerlerinde, ortalama iş süresi bir yıllık dönem için yapılan tam ve fazla çalışmalar ile asgari çalışma süreleri dengelenmek suretiyle hesap edilmektedir. Bu tür çalışmada işçinin ücreti fiilen çalışılan süreye göre değil, ortalama iş süresine göre ve daha ziyade maktu aylık ücret olarak belirlenmektedir. Bu şekilde asgari çalışma dönemlerinde işçinin ücretinde bir azalma olmamaktadır. Bu özellikle ülkemizde otomotiv ve tekstil sektöründe sıkça yaşanan darboğazlar ya da talebin bir hayli arttığı dönemlerde uygulanması gereken bir yöntem olarak görülmektedir. [52]

1.3.3.5. Emekliliğe Yumuşak Geçiş

İşçinin birden bire emekliye ayrılmasına alternatif olan emekliliğe yumuşak geçişte, belirli bir yaştan sonra işçi tedricen azalan sürelerde istihdam edilmektedir. Bunun yanında, emeklilik yaşına az kalan işçiye kayan iş süreleri sisteminde çok daha geniş olanaklar tanınmaktadır. Bu şekilde emekliliğe yumuşak geçişin amacı,

---

[50] Ali Güzel, **"İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik"**, s.212.; Öner Eyrenci, **"Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi"**, s.164.; Özlem Çakır, **a.g.m.**, s.23.; Sabahattin Şen, **a.g.m.**, s.41.

[51] MESS, **Çalışma Sürelerinde Esneklik**, İstanbul: Mart 2002, s.37.

[52] Alpay Hekimler, **"Esnek İstihdamda Yeni Bir Model"**, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, TÜHİS Yayın No: 38, Ankara: 2000, s.769.; TİSK, **a.g.e.**, s.39.; Öner Eyrenci, **"Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi"**, s.169.

işçiyi emeklilik şokundan kurtarmak ve aynı zamanda işçinin yaşlanmasına bağlı olarak azalan çalışma gücüne uygun bir şekilde iş sürelerini azaltmaktır. [53]

1.3.3.6. Part-Time Çalışma

İşyerinde normal çalışma saatlerinden daha kısa süre ile çalışmaya part-time çalışma, kısmi süreli çalışma veya yarı zamanlı çalışma denilmektedir. Part-time çalışmanın temel özelliği normal çalışma süresinden kısa olması, düzenli yapılması ve isteğe bağlı olmasıdır.[*]

[53] Burak Günalp, **"Dünya'da ve Türkiye'de Esnek Çalışma"**, Kamuoyunda Esneklik, MESS Yayınları, İstanbul: Ağustos 1999, s.192.; Regaib Baykal, **a.g.e.**, s.45.; TİSK, **a.g.e.**, s.39.

[*] Bu konu ikinci bölümde kısmi çalışma konusunda daha detaylı ele alınacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM
4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA
ESNEK ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ VE ÇALIŞMA SÜRELERİ

2.1.TÜRK İŞ HUKUKUNDA ESNEKLEŞTİRME GEREKLERİ VE HEDEFLERİ

"Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği" ile İş Hukuku sistemimizde olumsuz şekilde "esnek olmayan", "katı" bir düzenin varlığını da belirtmiş olmaktadır. İş Hukukunda "değişim" veya "yenileme" olarak ifade edilebilecek esnekliğe geçiş şarttır. Diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmelerin gerektirdiği böyle bir yaklaşım, özellikle dışa açılmanın yarattığı rekabet şartlarının da zorunlu kıldığı bir olgudur. [54]

Ekonomik ve politik alandaki gelişmelere dayalı olarak İş Hukukuna yansıyan esnekleşmenin gerekleri ve hedefleri şöyle özetlenebilir:[55]

Ekonomik intibak kabiliyetinin artırılması esnekliğin başlıca amaçlarından biridir. Üretimin değişen koşullara kısa sürede ve en iyi şekilde uyum sağlayabilmesi için esnekliğe sahip olmasını gerektirir. Bu da işverenin, üretimin uyumunda daha çok kendi belirleme yetkisinin bulunması ile sağlanabilir. Başta teknik olmak üzere çalışma hayatındaki gelişmeler mal hizmet üretimini çok yönlü etkilemekte, üretim ve çalışma yöntemlerinin değiştirilmesi, üretim programlarının yenilenmesi, mal ve hizmet çeşitlendirilmesi, işyerinin faaliyetinin daraltılması veya genişletilmesi gibi durumlarının ortaya çıkmasıyla kısa zamanda ve en kolay şekilde ekonomik intibakı gerçekleştirecek kararların ve önlemlerin alınmasını gerekli kılmaktadır. Aynı durum ulus sınırlarını aşan rekabete ayak uydurabilmek için de söz konusu olmakta, piyasa koşullarına bağlı olarak üretim faktörlerindeki değişikliklere kolay ve çabuk intibak edebilme ihtiyacı esnekliği zorunlu hâle getirmektedir. O halde esnekliğin amacı kısaca, üretimin kolaylaştırılması ve rekabet gücünün artırılmasıdır. Bunun sağlanması için bir çaba gösterilirken İş Hukukunun esnekleştirilmesine yönelik girişimlerin de başlatılmış olması şarttır. Çalışma hayatında iş ilişkilerine hakim görüşlerde bir yenilenme arayışına girilmiştir. İş ilişkileri; katı standart, kollektif düzeni esas alan normlar sistemi ve aynı düşünceyi taşıyan toplu iş sözleşmeleri

---

[54] Münir Ekonomi, **"Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği",** s.57., İbrahim Subaşı, **"İş Hukukunda Çalışma Süreleri"**, Prof.Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul: 2005, s. 303.

[55] Münir Ekonomi, **"Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği",** s.57.

hükümleri ile geniş sınırlamalara tabi tutulur ve tutulmaya devam edilirse, mal ve hizmet üretiminde ekonomik koşullara uyum sağlanabilmesi zor olacaktır. Hukuk politikasının çabası, emredici-zorlayıcı İş Hukukunun kısıtlanması ve yumuşatılmasıdır.[56]

Ekonomik, sosyal, sanayi ve teknoloji alanında meydana gelen değişim ve gelişmeler çalışma düzeninde esnekleşmeyi gerekli kılmaktadır. Yeni teknoloji işçileri ihtisaslaşmaya ve buna dayalı olarak üstlendikleri işin yürütülmesinde işverenin talimatlarının gücünü kaybetmesiyle mesleki-işin yürütülmesinde serbestiye ve esnekliğe götürmekle birlikte aynı zamanda, çalışma sürelerinin azaltılması yolunda etkisiyle işçilerin boş zamanlarının artmasına ve yaratıcı olmalarına, daha üst düzeydeki işlere yönelmelerine de neden olmaktadır.[57]

Ekonomik ve teknolojik gelişmelerin çalışma yaşamında ortaya çıkardığı ihtiyaçları düzenleyecek iş sürelerine ilişkin hükümlerin esnekliğe kavuşturulması gerekir. İşçilerin dinlenme hakkının, sağlığının korunması, âdil ücret gibi ilkelerin gözetilmesi koşuluyla iş sürelerinde günün gereklerine uygun esneklikler getirilmektedir. İş sürelerinin esnekleştirilmesi; istihdamın sağlanmasına, işsizliğin ve işten çıkarmaların önlenmesine katkıda bulunabilir. Bu şekilde işyerlerinde iş süreleri konusunda üretim gereklerine uygun uygulamalar gerçekleştirilir. Bunun yanında iş sürelerinin esnekleştirilmesinin gerçekleştirilmesi sonucunda işçilere daha fazla bağımsız zaman kalabilir, özel yaşamlarıyla daha çok ilgilenebilirler.[58]

Esneklik işveren gibi işçiye de çalışma şartlarını bizzat belirleme imkanını verir. Çalışma süreleri ve yeni istihdam türleri ile uygulamaya başlatılan ve yararları üzerinde görüşler oluşturulan esneklik işçiyi genel olarak hak ve borçlarının oluşumunda, kulanım ve yerine getirilmesinde kişisel ihtiyaçlarına ve isteklerine daha kolay ve iyi bir uyum sağlayabilecek duruma getirmiş olacaktır. Yeni istihdam türleri ile birlikte çalışma sürelerinde esneklik bazı ülkelerde istihdamı teşvik ve işsizliği önleyici bir çözüm olarak görülmekte ayrıca birey olarak işçiler gibi tüm toplum yaşantısında da olumlu etkisi olacağı üzerine durulmaktadır.[59]

---

[56] Münir Ekonomi, **"Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği",** s.58.; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul: Eylül 2002, ss.19-21., İbrahim Subaşı, **a.g.e**., ss.304-305.
[57] Münir Ekonomi, **"Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği",** s.58.
[58] Sarper Süzek, **a.g.e.**, ss. 20-21.
[59] Münir Ekonomi, **"Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği",** s.59.

2.2. İŞ HUKUKU'NUN ESNEKLEŞTİRİLMESİ KAVRAMI

Endüstriyel ilişkilerde yaşanan değişim, çalışma hayatını düzenleyen normlarda da yenilik yapma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Zira yürürlükteki çalışma hayatını düzenleyen kurallar iş piyasasının yeni gereksinimlerini karşılar nitelikte değildir. Bu durum çalışma hayatının 30-40 yıl önceki ihtiyacını karşılayan ve ilişkilerini düzenleyen ve özellikle işçiyi işveren karşısında korumayı hedefleyen katı hukuk kurallarının yumuşatılması, bunların yeni koşullara daha çabuk ve kolay uyum sağlayabilen kurallarla değiştirilmesini gerektirmiştir.[60]

Bunun sonucu olarak son yıllarda dünyada yeni bir sosyal politika geliştirilmeye başlanmıştır. Bu yeni politikanın amacı işletmelerin yeni ekonomik sürece ayak uydurabilmelerine olanak sağlayan esnek bir İş Hukuku'nun oluşmasıdır. Yani İş Hukuku'nun katı ve geleneksel kuralları yumuşatılmaktadır. Özellikle Batı ülkelerinde İş Hukuku'nun belirli alanlarında son yıllarda yapılan yasal düzenlemelerle bir tür "Esnek İş Hukuku" yaratılmaya çalışılmaktadır.[61]

İş Hukuku'nun esnekleştirilmesi, tarafların toplu iş sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi gibi hukuki araçlar ile çalışma koşullarını ihtiyaçlara göre değişik biçimlerde düzenleyebilme olanağı veren açık bir sistemin kurulmasını ifade eder.[62] Esneklik bir yandan işletmelerin üretim kapasitesine, piyasa ve rekabet şartlarına uyumunu sağlamak, diğer yandan işçilerin sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap vermek üzere katı yasa kurallarının yumuşatılarak tarafları daha çok serbest bırakan bir çalışma sistemidir. Denebilir ki, İş Hukuku'nda esneklik dünya ekonomisi içinde son zamanlarda yaşanan neo-liberalizm akımının İş Hukuku'ndaki uzantısıdır.[63]

---

[60] TİSK, **a.g.e.**, s.27.

[61] A. Can Tuncay, **"21.yüzyıl'da Türk Çalışma Mevzuatı Nasıl Olmalıdır?"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Sayı 20, Ekim 2000, s.96.

[62] Münir Ekonomi, **"Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği",** s.60.; Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 17. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul: 2004, s.75.; Cevdet İlhan Günay, **a.g.m.**, s. 176.; Tankut Centel, Murat Demircioğlu, **İş Hukuku**, 9. Basım, Beta Yayınevi, İstanbul: 2003, s. 34.; Metin Kutal, **"Türk Çalışma Yaşamında Yeni bir Dönem: 4857 Sayılı İş Kanunu"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Sayı 31, Temmuz 2003, s.21.; C.Tanıl Küçük, **"İşletmelerin Geleceği Açısından Yeni İş Kanunu"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Sayı 31, Temmuz 2003, s. 32.; Ziya Yılmaz, **"Çağdaş Bir İş Kanunu İhtiyacı Sürmektedir"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Sayı 31, Temmuz 2003, s. 53.

[63] A. Can Tuncay, **"Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme"**, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler- Esneklik, Antalya Club Hotel Sirene, 27-30 Nisan 1995, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Ankara: 1995, s.57.; Aynı yazar, **"İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları"**, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukuku'na Etkileri İş Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 yılı Ekim Toplantısı, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul: 2002, s. 154.

Bununla beraber, esneklik kavramı içinde özgürlük, katı kuralları yumuşatma anlamı taşısa da kuralsızlaştırma ya da İş Hukuku'nun yasal düzenlemelerden arındırılması demek değildir. [64] Çünkü kuralsızlaştırma, emredici kuralların ortadan kaldırılması, akit serbestisinin tam olarak kurulması anlamına gelir ki, esneklikte bu kadar serbesti söz konusu olamaz. Esneklik uğruna işçi korumasız ve güvencesiz bırakılamaz. Esneklik, genellikle emredici bir hukuk kuralına çok sayıda istisnalar getirilerek de sağlanabilir. Esneklik işçi-işveren ilişkilerini tamamen kuraldan arındırma olarak düşünülmemelidir. Esnekleştirmede ekonomide uyum yeteneğinin arttırılması için işçi işveren ilişkilerinin katı hukuk normlarının baskısından uzak olarak düzenlenebilmesi amacı yatar.[65] Gerçekte esneklik çok sayıda kural ile de sağlanabilir;[66] örneğin, emredici bir hukuk kuralına çok sayıda istisna koyan düzenlemeler getirilerek asıl kuralın uygulanma alanı çok sınırlanmış, istisnalara ilişkin normlar ile esnekliğe yönelik bir alan kazanılmış olur ki, bu durumda esneklik kuralsızlaştırmanın aksini -çok sayıda kuralı- birlikte getirmiş olur.[67]

Mümkün olduğu ölçüde işçinin korunması gerekli olduğu ölçüde kurallardan uzaklaşma, esnekliği en güzel ifade eden sözcüklerdir.[68] Ayrıca bugün, işçinin korunma ihtiyacı ve gerekleri geçmişe oranla farklıdır. Artık bugün işçiler işverenlerin insafına bırakılmış, korunmasız, kendilerine verilenle yetinmek zorunda olan insanlar değildir. İş Hukukunun asgari standartları, asgari çalışma koşulları, sendikalar, uluslararası kuruluşlar ve belgeler işçinin korunma ihtiyacını önemli ölçüde karşılamaktadır. Günümüzde işçinin korunması, bir işe sahip olması halinde anlam taşımaktadır. Bu açıdan, işçinin korunmasının temelinde işyerinin (işletmenin)

---

[64] Münir Ekonomi, **a.g.m.**, s. 23; A. Can Tuncay, **"İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları"**, s.154.; Tankut Centel, **"Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi"**, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir: 1994, s.242.; Fevzi Şahlanan, **Çağdaş Bir İş Kanunu'na Doğru: İş Güvencesi Kıdem Tazminatı Esneklik İlişkileri**, TİSK, Ankara: 2001, s.39.

[65] A. Can Tuncay, **"İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları"**, s.154.; Cevdet İlhan Günay, **a.g.m.**, s.176.

[66] Polat Soyer, **"4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler"**, 4857 Sayılı İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş Yayını, Bolu: 2003, s.32.

[67] Münir Ekonomi, **a.g.m.**, s. 60; Sarper Süzek, **a.g.m.,** ss.20-21.; Devrim Ulucan, **"Çalışma Hayatında Esneklik"**, Prof. Dr. Metin Kutal'e Armağan, Ankara 1998, s.527.

[68] A. Can Tuncay, **"İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları",** s.155.; Sarper Süzek, **a.g.e.**, s.20.; Münir Ekonomi, **a.g.m.**, s.24.; Devrim Ulucan, **"Çalışma Hayatında Esneklik"**, s.527.

faaliyet yeteneği, dünya pazarındaki rekabet gücü yatmaktadır. İş Hukukunda bugün işçi-işveren ilişkilerinde uzlaşma gereği her zamankinden daha fazladır.[69]

O halde, İş Hukukunda esnekleşmede, doğal olarak işletmenin çıkarları ön plandadır. Bununla beraber işçilerin de bunda çıkarları mevcuttur. İlginçtir ki, esnekleştirmede işverenlerin çıkarları ile işçilerin çıkarları bir çok halde çatışmamakta, aksine birbirini tamamlamaktadır. Özellikle bu iş sürelerinin esnekleştirilmesinde ve bazı yeni çalışma türlerinin benimsenmesinde bu husus belirgin olarak ortaya çıkmaktadır.[70]

Bu çerçeve içinde batılı ülkelere baktığımızda İş Hukuku'nun klasik katı kurallarını yumuşatan düzenlemelere yer verilirken işçinin korunması da hedeflenmektedir. İşçilere asgari yaşam standartları sağlayan sosyal koruma normlarını tümüyle bir tarafa itmeden ekonomik ve teknolojik gelişmelerin zorunlu kıldığı yeni çalışma koşulları oluşturulmalıdır. Esnekleştirmede uygulanacak alanlar ülkenin koşul ve ihtiyaçlarına uygun olarak dikkatle seçilmeli, esnekleştirmenin sınırları da asgari emredici kurallarla belirlenmelidir.[71]

2.3. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA ESNEKLİK GETİREN DÜZENLEMELER

4857 sayılı İş Kanunu'nun getirdiği temel yenilikler üç başlık altında değerlendirilebilir. Bunlardan ilki işgücü piyasasının modernizasyonu ve reformunun bir parçası olarak çağa uyum ya da esneklik açısından getiren yenilikler, ikincisi işçilerin değişen üretim ve çalışma biçimlerinde sosyal haklarının iyileştirilmesi, üçüncüsü AB mevzuatına uyum düzenlemeleridir. Konumuz açısından biz bu temel yeniliklerden ilkini işleyeceğiz.

Esnek işgücü piyasasını uygulayabilmek, atipik sözleşmelerde, çalışma saatlerinde, ücretlerde ve iş organizasyonlarında değişikliği getirir.

---

[69] A. Can Tuncay, **"İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları",** s.155.; Ahmet Bölükbaşı, **"Çalışma Süreleri İle İlgili Düzenlemelerin Neresindeyiz?"**, Kamuoyunda Esneklik, MESS Yayınları, No: 311, İstanbul: 1999, s.154; Cevdet İlhan Günay, **a.g.m.**, s.177.

[70] Ali Güzel, **"İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik"**, ss.204-205.; A. Can Tuncay, **"İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları",** s.155.; Kürşat Mehmet Alparslan Mutlu, **a.g.e.**, s.102.

[71] Sarper Süzek, **a.g.e.**, s.21.; Devrim Ulucan, **"Çalışma Hayatında Esneklik"**, s.528.; Polat Soyer, **a.g.m.**, s.33.; Münir Ekonomi, **a.g.m.**, s. 62.; Kürşat Mehmet Alparslan Mutlu, **a.g.e.**, s.103.

2.3.1. İş Sözleşmelerinde Esneklik

Normal çalışma süresi tam zamanlı ve süresiz bir iş sözleşmesidir. Esnek çalışma ise, normal çalışma sözleşmesinin dışına çıkan her türlü çalışmadır.[72]

Mevzuatımıza yeni giren esnek çalışma biçimleri arasında; kısmi süreli (part-time) çalışma, geçici (ödünç) iş ilişkisi, telafi çalışması, belirli süreli iş sözleşmesi, kısa süreli çalışma ve alt işveren (taşeron) ilişkisi sayılabilir.[73]

2.3.1.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi

Kuşkusuz, belirli süreli iş sözleşmesinin İş Yasası içerisinde düzenlenmesi yerindedir. 4857 sayılı Yasa'dan önce, bu tür sözleşmenin tanımı, sona ermesi, yenilenmesi vb. konuların ağırlıklı olarak Borçlar Yasası'nda yer alması ve bu yasanın liberal yapısının, iş hukukunun gelişiminin gerisinde kalması karşısında düzenleme bir gereksinimin sonucudur.[74]

2.3.1.1.1. Tanımı Ve Unsurları

İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı neden dayalı zincirleme iş sözleşmeleri başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar (İşK. m. 11).

Belirli iş sözleşmesinin varlığı, daima taraflarca sözleşmenin sona ereceği anın açıkça bir takvim birimi esas alınarak kararlaştırılmasını gerektirmez. Sürenin taraflarca bir takvim birimi kullanılmak suretiyle belirlenmiş olmadığı durumlarda, sözleşmenin konusunu oluşturan görülen işin amacı veya niteliğinden de

---

[72] Henry Lourdelle, **"AB Normları, Yaşam Koşulları ve Esneklik"**, Esnek Çalışma İlişkilerinde Yasallık Arayışları İş Yasası Tasarısı ve AB Normları, Sempozyum, Türkiye- AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Ankara: Ağustos 2003, s.65., Necdet Kenar, **"Yeni İş Kanunun İstihdama Muhtemel Etkileri"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Temmuz 2003, s.72.

[73] Rifat Hisarcıklıoğlu, **İşletmelerin Geleceği Açısından Yeni İş Kanunu**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Temmuz 2003, s.16.

[74] Gülsevil Alpagut, **"4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Ocak 2004, s.73.

sürelendirildiği anlaşılabilir. Ancak bu işler için yapılan sözleşmenin belirli süreli olduğunun kabulü için, işin amacı özellikle işçi için anlaşılabilir olmalıdır. [75]

Eski 1475 sayılı İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılmış değildi. Bu konuda Borçlar Kanunu hükümlerinden yararlanmak suretiyle, öğretide ve yargı kararlarında, Taslaktaki hükme uygun sonuçlar ortaya konulmuştu. Buna göre, sözleşmede sürenin bir tarih olarak belirlenebilmesi yanında, gün, hafta, ay, yıl olarak da kararlaştırılabileceği, belli olaylara ya da mevsimlere bağlanabileceği kabul edilmişti. Bu esaslar yeni düzenleme için de geçerli olacaktır.[76]

Bu çalışma biçiminin iş güvencesi kapsamı dışında olması ve süresinin bitmesi ile iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle işten çıkarmanın maliyetinin düşük olması, işverenleri bu çalışma türünde yeni işe alımlara teşvik edecektir. Bu nedenle iş gücü piyasasının esnekleşmesine ve istihdam artışına katkısının olumlu olacağı düşünülmektedir.

2.3.1.1.2. Belirli Süreli İş Sözleşmesi Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayırımı ve Ayrımın Sınırları

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz (İşK. m.12/I). Yasanın 12.maddesi 99/70 sayılı AB yönergesi doğrultusunda işveren için belirli ve belirsiz süreli sözleşmelerle çalışan işçiler bakımından ayrım yasağı getirmiştir. Maddede öngörülen ayrım yasağı iş sözleşmesinin koşullarının tespiti ve yönetim hakkının sınırlarını oluşturur. Bu bağlamda işveren işçinin çalışacağı işin ve işyerinin tespitinde, ücret, yıllık izin, mazeret izinleri, ara dinlenmeleri gibi somut çalışma koşulları, kapı kontrolü, sigara içme yasağı gibi işyeri düzenine ilişkin hususlarda da belirli ve belirsiz süreli işçilere farklı uygulama yapamayacaktır. Ayrımı haklı kılan nedenler ise, salt iş sözleşmesinin süre açısından farklı türde olması dışında, objektif

---

[75] Gülsevil Alpagut, **a.g.m.**, s.75.; Sarper Süzek, **a.g.e.**, s.222.

[76] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.82.; Gülsevil Alpagut, **a.g.m.**, s.86.; Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı Yeni İş Kanunu"**, TİSK İşveren Dergisi, Temmuz 2003, s.46.; M. Çağlar Özdemir, **"4857 Sayılı Yasanın Getirdikleri, Yasanın İnsan Kaynakları Yönetimi İle Karşılaştırılması, Değerlendirilmeler ve Öneriler"**, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Dergisi, Eylül 2004, Sayı 5, s.12.; Fevzi Demir, **"4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Temmuz 2003, s.93.

olarak farklı uygulamayı gerekli veya adil kılan nedenlerdir. Bunlar işçinin niteliklerinden veya işin özelliğinden kaynaklanabilir. [77]

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulamasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçi hakkında kıdem uygulanır (İşK. m.12/I ve II).[78]

Görüldüğü gibi öncelikle ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler bakımından çalışılan süreyle orantılı bir ödeme öngörülmüştür. Esasen aynı veya benzer işte çalışan işçilere yapılacak saat başı veya günlük ücret bakımından diploma, tecrübe gibi ayrımı haklı kılan objektif koşullar bulunmadıkça farklı bir ücret ödenmesi mümkün değildir. Maddenin ilk fıkrasındaki ayrım yasağı bu durumu kapsar. İkinci fıkrada kastedilen ise, çalışma dönemi dikkate alınarak yapılan ödemelerde, örneğin aylık ücret ödemesinde o ay içinde 15 gün süre ile çalışan işçiye yapılacak ödemenin 30 günlük çalışmaya orantılı olarak ödenmesi olsa gerektir. Yine, örneğin yakacak yardımı olarak kış boyunca 4 ay için, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye yüz milyon ödeme yapılmakta ise, iki aylık belirli süreli sözleşme ile çalışan işçiye elli milyon lira ödeme yapılacaktır. Fıkrada öngörülen "orantılı ödeme" esas itibariyle kısmi süreli çalışma için kullanılan bir kavram olup, belirli süreli iş sözleşmesi bakımından farklı bir anlam yüklemek zordur. Öte yandan kimi çalışma koşullarından yararlanma, işyerinde veya işletmede belirli bir kıdem şartına bağlanabilir. Bu olasılıklarda belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi için farklı kıdem uygulamasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanacaktır. [79]

---

[77] Fevzi Demir, **"4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri"**, s.87.

[78] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.82.; Gülsevil Alpagut, **a.g.m.**, ss.87-88.; Resul Kurt, **Karşılaştırmalı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu**, İSMMMO Yayınları, İstanbul: 2003, s.19.; Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı Yeni İş Kanunu"**, s.45.; Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.93.; M. Çağlar Özdemir, **a.g.m.**, s.12.; Metin Kutal, **a.g.m.**, s.23.; Ahmet Eren, **"İşletmelerin Geleceği Açısından 4857 Sayılı İş Kanunu"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Temmuz 2003, s.50.; Sinan Binbir, Can Altındağ, **4857 Sayılı İş Kanunu ve İlgili Mevzuat,** Yaklaşım Yayıncılık, İstanbul: 2004, s.59.

[79] Gülsevil Alpagut, **a.g.m.**, ss.87-88.; Fevzi Demir, **a.g.m.**, ss.94-95.; Ahmet Eren, **a.g.m.**, s.50.; Metin Kutal, **a.g.m.**, s.23.; Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı Yeni İş Kanunu",** s.46.; M. Çağlar Özdemir, **a.g.m.**, s.12.; Resul Kurt, **a.g.e.**, ss.18-19.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o iş kolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır (İşK. m.12/III).

İşverenin eşit davranma ilkesine aykırılığı halinde işçi 5.madde gereği, 4 aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.[80]

2.3.1.1.3. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

Belirli iş sözleşmelerinin karakteristik özelliğini sürenin bitiminde sözleşmenin herhangi bir irade beyanına gerek olmaksızın kendiliğinden sona ermesi oluşturmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinde fesih olgusu bulunmadığından, feshe ilişkin hüküm ve hukuki sonuçlar da uygulanmayacaktır. Ancak belirli süreli iş sözleşmesi kararlaştırılan süre zarfında İş Yasası m.24 ve 25'te yer alan haklı nedenlerin varlığı durumunda feshedilebilir. Sözleşmenin süresinden önce haklı bir neden olmaksızın feshi durumunda feshin geçerli olup olmayacağı ve buna bağlanan hukuki sonuçlar 1475 sayılı Yasa döneminde doktrinde tartışmalı idi. Belirtmek gerekir ki, sözleşmenin süresinden önce haksız feshi, hiçbir neden gösterilmeksizin sona erdirme iradesinin açıklanması şeklinde olabileceği gibi, gerçekte mevcut olmayan bir nedene dayanılarak haklı nedenle fesih prosedürünün işletilmesi şeklinde de gerçekleşebilir. Sözleşmenin süresinden önce haklı bir neden bulunmaksızın işverence feshi durumunda İş Yasası m.25 ve bununla bağlantılı olarak iş güvencesine ilişkin 18, 20 ve 21.madde hükümlerinin uygulanması söz konusu olamaz. Zira bu hükümler belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulama alanı bulur. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresi içinde haksız feshi durumunda uygulanacak hüküm 1475 sayılı İş Yasası döneminde olduğu gibi BK.m.325 hükmüdür. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce haklı nedenle feshinin hukuki niteliği, işçinin talep haklarının içeriğini de belirler. BK.m.325 hükmü genel olarak işverenin temerrüdünü düzenler ve işçiye "taahhüt ettiği işi yapmaksızın" sözleşme süresinin sonuna kadar "ücreti" talep hakkı tanır. Haksız feshin sözleşmeyi derhal sona erdirdiği kabul edildiğinde, BK.m.325 uyarınca işçinin, bakiye sözleşme süresine ilişkin ücret tutarında tazminata hak kazandığı kabul edilecek ve yine 1475

[80] Resul Kurt, **a.g.e.**, s.20.

sayılı Yasa'nın 14. maddesi uyarınca işçinin kıdem tazminatı talep etmesi mümkün olabilecektir. Anılan durumun temerrüt oluşturduğu kabul edildiğinde, fesih geçersiz sayılarak iş sözleşmesi kararlaştırılan sürenin bitimine kadar devam edecek ve işçi bu süre zarfında "ücrete" hak kazanacaktır. Kuşkusuz bu olasılıkta, ücret alacağı ücrete ilişkin koruyucu hükümlere tabi olacak, ancak sözleşme sürenin bitiminde kendiliğinden sona ereceğinden kıdem tazminatı hakkı doğmayacaktır. [81]

2.3.1.2. Kısmi Süreli Çalışma

2.3.1.2.1. Tanımı ve Unsurları

İş sözleşmeleri, uygulamada genellikle görülen biçimiyle, işyerindeki çalışma sürelerine uygun olarak tam süreli yapılabileceği gibi, işyerinde uygulanan çalışma süresinin altında, kısmi bir çalışma süresini konu alabilecek biçimde de yapılabilir.[82]

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir (İşK. m.13/I).[83] Kısmi süreli iş sözleşmesinin ayırt edici unsuru, işçinin çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiden "önemli ölçüde daha az" olmasıdır. Ancak Kanun'daki ifade duraksamalara sebep olabilecek niteliktedir. Madde gerekçesinde ise, tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçinin kısmi süreli sözleşmeyle istihdam edilen kimse olarak kabul edileceği belirtilmiştir. Bu konuda kesin bir sınır çizmek hatalı olmakla birlikte gerekçede de belirtildiği gibi kararlaştırılan çalışma süresinin, tam süreli çalışan emsal işçinin haftalık çalışma süresinin üçte ikisinden daha az olması gerektiği söylenebilecektir.[84] Nitekim 6 Nisan 2004 tarihli 25245 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği"nde, kısmi süreli çalışma; işyerinde

---

[81] Gülsevil Alpagut, **a.g.m.**, ss.88-89.

[82] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.82.; Münir Ekonomi, **"Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar"**, Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, Orhim Seminerler Serisi Görüşler 2, Orhim Yayınları, İstanbul: 1986, ss.184-185.; Fevzi Demir, **a.g.m.**, s. 95.

[83] Murat Demircioğlu, Murat Engin, **Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma**, İTO Yayınları, Yayın No: 2002-52, İstanbul: 2002, s.45.; Resul Kurt, **a.g.e.**, ss.20-21.; Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.83.; Selçuk Kocabıyık, **"4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi Süreli İş Sözleşmesi"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Temmuz 2005, s.127.; Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı Yeni İş Kanunu"**, s.47.; Sinan Binbir, Can Altındağ, **a.g.e.**, s.59.

[84] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.83.; Resul Kurt, **a.g.e.**, ss.20-21.; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, Legal Yayınları, İstanbul: 2004, s.62.; Selçuk Kocabıyık, **a.g.m.** , s.127.; Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı Yeni İş Kanunu"**, s.47.

tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma olarak tanımlanmıştır. Kısmi süreli çalışmalarda sözleşmenin ne zaman biteceği taraflar arasında kararlaştırılabileceği gibi, sözleşme bitimi kararlaştırılmayan sözleşmeler de yapılabilir. Yani belirli süreli ya da belirsiz süreli olarak kısmi süreli sözleşme yapılabilir.[85]

2.3.1.2.2. Kısmi Süreli Akitlere Uygulanacak Kurallar

Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir (İşK. m.13/II). Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır (İşK. m.13/ III).[86]

Kısmi süreli iş sözleşmesinde ücret ödemenin şeklini ve miktarını taraflar serbestçe kararlaştırabilir. Ancak işçiye ödenecek ücret, aynı süre için hesaplanacak asgari ücretin altına düşemez. Yargıtay'a göre de, birden çok işyerinde kısmi süreli olarak çalışan işçinin asgari ücreti, çalıştığı gün veya saatler oranında hesaplanır; "günlük asgari ücret 7,5 saatlik çalışmanın karşılığı olduğundan, kısmi süreli çalışmanın da buna göre hesaplanması gerekir"(9. HD.., 03.07.1996, 9759/15333, 9. HD. 16.05.1994, 7505/7380). [87] İlaveten kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, toplu iş hukukuna ilişkin haklardan ve toplu iş sözleşmesinin tam süre çalışma ile ilgili hükümdeki dışındaki düzenlemeleriyle getirilen haklardan, yararlanabilirler.[88]

Yılık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 13. maddesinde de belirtildiği üzere, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışanlar, iş sözleşmesi devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır. Kısmi süreli çalışanlarla,

[85] M. Çağlar Özdemir, **a.g.m.**, s.13.
[86] Murat Demircioğlu, Murat Engin, **a.g.e.**, s.45.; Resul Kurt, **a.g.e.**, ss.20-21.; Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.83.; Selçuk Kocabıyık, **a.g.m.**, s.127.; Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı Yeni İş Kanunu"**, s.47.; Sinan Binbir, Can Altındağ, **a.g.e.**, ss.59-60.
[87] Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.96.; Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.85.; Selçuk Kocabıyık, **a.g.m.**, s.129.
[88] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.85.; Selçuk Kocabıyık, **a.g.m.**, s.128.

tam süreli çalışanlar arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz.[89]

Kısmi süreli çalıştırılan işçinin çalışma koşullarına ilişkin bir başka düzenleme de 6 Nisan 2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren " İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği" nde yer almaktadır. Yönetmeliğin 8. maddesine göre, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılamaz.

Kısmi süreli çalışanların sosyal sigortalar kurumuna bildiriminin ne şekilde olması gerektiği, uygulamada en çok tartışılan konuların birisidir. Kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin (saat) 7,5'a bölünmesiyle, ayda kaç gün sigortalı olacağı hesaplanmaktadır. Ayrıca, 7,5 saatin altında çalışmalar da 1 güne tamamlanacaktır. Yani kısmi süreli çalışan personelin aylık sigortalılık süresi; (Aylık çalışma gün sayısı= Ay içinde çalışma saati/ 7,5) şeklinde hesaplanacaktır.[90]

Son olarak, işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğunda kısmî süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur. (İşK. m.13/IV) [91]

2.3.1.3. Çağrı Üzerine Çalışma

2.3.1.3.1. Tanımı ve Unsurları

Kısmi süreli iş sözleşmelerinin özel bir uygulanma şekli olan "çağrı üzerine çalışma", ülkemizde sayıları da artarak yerleşmektedir. Maddede çağrı üzerine çalışmanın hangi hallerde söz konusu olacağı, işçi ve işveren için bu sözleşmeye dayalı hak ve yükümlülüklerin neler olduğu da düzenlenmiştir.[92]

---

[89] 03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı Resmi Gazete; Selçuk Kocabıyık, **a.g.m.**, s.129.
[90] Selçuk Kocabıyık, **a.g.m.**, s.130.; Resul Kurt, **a.g.e.**, s.22.
[91] Selçuk Kocabıyık, **a.g.m.**, s.129.; Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.85.; Murat Demircioğlu, Murat Engin, **a.g.e.**, s.45.; Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı Yeni İş Kanunu"**, s.47.; Sinan Binbir, Can Altındağ, **a.g.e.**, ss.59-60.; Resul Kurt, **a.g.e.**, s.21.
[92] Ali Nafiz Konuk, **"İşletmelerin Geleceği Açısından Yeni İş Kanunu"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Temmuz 2003, s.58.; Necdet Kenar, **"Yeni İş Kanunun İstihdama Muhtemel Etkileri"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Temmuz 2003, s.73.; Engin Ünsal, **"Yeni İş Yasası ve Sosyal Barış"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Temmuz 2003, s.128.; Murat Demircioğlu, Murat Engin, **a.g.e.**, s.57.; M. Çağlar Özdemir, **a.g.m.**, s.14.

Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. (İşK. m. 14/I)[93]

Tarafların hak ve yükümlülüklerinde açıklık sağlanması bakımından yazılı olma koşulu da getirilen çağrı üzerine çalışma kısmi süreli sözleşmenin türü olduğundan, 13. madde hükümlerinin uygulanacağı açıktır.[94] Eski İş Kanunu döneminde, yasal bir düzenlemeye dayanmamakla birlikte, bu çalışma Yargıtayca da kısmi süreli çalışma olarak nitelenmiştir. Yargıtayın bir kararında iş oldukça ve işveren çağırdıkça işe gelen, sair zamanlarda iş yerinde ve kahvehanede bekleyen, işverenin gözetimi ve denetimi altında yükleme-boşaltma işi yapan hamalın bir işverene bağımlı olarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi durumunda olduğu, ücretin maktu değil boşaltılan buğdayın tonu başına alınmış olmasının iş sözleşmesinin varlığını ortadan kaldırmayacağı sonucuna varılmıştır (Yargıtay 10. HD., 8.6.1995, E, 1995/5048 K.) Ayrıca, Yargıtayca, ihtiyaç olunca çağırılan ve haftanın belirli günlerinde "ekstra işçi" olarak çalışan devamlı bir işçinin mevsimlik işçi sayılamayacağı, ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatları ile izin ücretine hak kazanacağı kabul edilmiştir (Yargıtay 9. HD., 1.11.1995, E, 1995/13458 K). [95]

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat[96] kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.[97] İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her

[93] Kısmi süreli iş sözleşmelerinin özel bir uygulama şekli olan çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen 14. maddesi, Alman "İstihdamı Teşvik Yasası" hükümleri dikkate alınarak düzenlenmiştir. Maddede önce, çağrı üzerine çalışmanın bir tanımı yapılmış ve TBMM'nde yapılan bir ekleme ile, çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin yazılı yapılması öngörülmüştür (Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı Yeni İş Kanunu"**, s.47.).
[94] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.85.
[95] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.85.
[96] Taslakta on saat idi (Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı Yeni İş Kanunu"**, s.47.).
[97] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.86.; Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı Yeni İş Kanunu"**, s.47.; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **a.g.e.**, ss.66-67.; A. Nurhan Süral, **"Esnekliğin Sosyal Güvenlik Boyutu"**, İşveren Dergisi, TİSK Yayınları, Sayı 4/5/6, Cilt 43, s.77.

çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır. (İşK. m. 14/II ve III)[98]

Çağrı üzerine çalışma iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçinin sigortalılık gün sayısı; (Aylık çalışma gün sayısı= Ay içinde çalışma saati/7,5) şeklinde hesaplanacaktır.

14. madde hükümlerine aykırı davranan, işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli YTL para cezası verilecektir.[99]

2.3.1.4. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

2.3.1.4.1. Geçici İş İlişkisinin Kuruluşu ve Hükümleri

Bir işverenin kendisine iş sözleşmesiyle bağlı olan işçisinin iş görme edimini onun da rızasını almak koşuluyla belirli ve geçici bir süre için diğer bir işverenin emrine vermesi geçici iş ilişkisidir.[100] Ülkemizde uzun yıllardan beri "ödünç iş ilişkisi" olarak anılan bu ilişki "geçici iş ilişkisi" adı altında 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir.[101] 1475 sayılı İş Kanunu'nda, iş görme borcunun bir başka işverene karşı yerine getirilmesine ilişkin bir hüküm bulunmamaktaydı. Borçlar Kanunu'nun 320. maddesindeki "Hilafı mukaveleden veya halin icabından anlaşılmadıkça işçi taahhüt ettiği şeyi kendisi yapmaya mecbur olup başkasına devredemez. İş sahibinin dahi hakkını başkasına devredebilmesi aynı kayıtlara tabidir." hükmü esas alınmıştı.[102]

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi

---

[98] Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı Yeni İş Kanunu"**, s.47.
[99] Resul Kurt, **a.g.e.**, s.24.
[100] Ercan Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Kamu-İş Yayını, Ankara: 1995, s.33.; Tankut Centel, **a.g.m.**, s.248.
[101] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.88.; Necdet Kenar, **a.g.m.**, s.72.; Ömer Ekmekçi, **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi"**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 2, 2004, s.367.
[102] Ercan Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi** s.88.; Murat Engin, **"A Tipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar"**, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2000 Yılı Ekim Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul: 2002, s.120.; Ömer Ekmekçi, , **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi",** s.367.

kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür. (m. 7/I)

Bu düzenleme ile İş Kanunu taslağında bütün işverenlere açık tutulan geçici iş ilişkisi kurma olanağı, işçinin holding içinde veya şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde yahut benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene devri ile sınırlandırılmıştır (Yarg. 9. HD., 12.09.2005, 2005/23369 E., 29420 K.).[103]

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir. (İşK. m. 7/II)

Geçici iş ilişkisi kurulduktan sonra, işverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.(İşK. m. 7/III)

Özen borcunun bir gereği olarak, Kanunda, işçinin, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zararlardan geçici işverene karşı sorumlu olduğu hükme bağlanmıştır. (İşK. m. 7/IV) İşçinin neden olduğu zarardan sürekli işverenin sorumluluğu konusunda, devir sözleşmesinde ayrık bir hüküm bulunmadığı takdirde, sürekli işverenin geçici işçinin verdiği zarardan sorumlu tutulması esas itibariyle mümkün değildir. Burada belirleyici olan yön, geçici işçinin, geçici iş ilişkisi süresinde sürekli işveren adına geçici işverene hizmet veren bir kişi durumunda olmadığıdır. Nitekim işçi bu dönemdeki çalışmasını sürekli işveren adına değil, geçici işveren adına yapmaktadır.[104]

Geçici işçi, verildiği işyerinin işçisi durumuna gelmediği için, hukuka uygun bir geçici iş ilişkisinde işçi, çalıştığı işyerinde bulunan ücret ve benzeri çalışma koşullarının eşit davranma yükümü (İşK. m.5) çerçevesinde kendisine de uygulanmasını, örneğin geçici işverenin kendi işçisine verdiği prim ve benzeri nitelikteki ödemelerin kendisine de verilmesini talep edemez.

Geçici iş sözleşmesi süresi sonunda kendiliğinden sona erer. Kanun'da öngörülen sürelerde "işçinin rızası" ile bir uzatma söz konusu ise, uzatma süresinin bitiminde sona erer. Üçüncü altı aylık sürenin sona ermesine rağmen işçinin çalışmaya devam etmesi ve ödünç alan işveren ile ödünç veren işverenin buna ses

[103] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.89.
[104] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.377.

çıkarmaması halinde, artık sözleşmenin "geçici" statüden çıkıp "belirsiz süreli iş sözleşmesine" dönüştüğü kabul edilmelidir. Bunun sonucu, ödünç alan işveren "işveren" sıfatını kazanır ve ödünç veren işveren ile "birlikte işveren" sayılarak birlikte (müteselsil) sorumlulukları devam eder.[105]

2.3.1.4.2. Toplu İş İlişkileri ile İlgisi

İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılamaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır. (İşK. m. 7/V)

Geçici işçi, ancak sürekli işverenin işyerinin girdiği iş kolunda kurulu sendikaya üye olabileceği gibi, toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından sürekli işverenin işyerindeki sayıya dahil olur ve ancak sürekli işverenin işyerinde yapılan bir greve katılabilir. Geçici işverenin işyerinde grev ve lokavt uygulanması durumunda, geçici işçinin bu grev ve lokavtla bir ilgisi yoktur ve bu süre içerisinde sürekli işverenin işyerinde çalışmak zorundadır.[106] Bu düzenlemeye aykırı davranan, işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yetmiş yedi milyon verilecektir.[107]

Keza geçici işçinin, geçici işverenin işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinden yararlanması da hukuken mümkün değildir. Ancak, işçinin devralana ait işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin çalışma süresine, ara dinlenmesine ve o işverenin yönetim hakkına ilişkin düzenlemelerine tabi olur.[108] Geçici işçi, geçici işverenin işyerinde uygulanan ve işverenin fesih ve ceza verme yetkilerini sınırlandıran toplu iş sözleşmesi hükümlerine de tabi olamaz. Zira geçici iş

---

[105] Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.100.

[106] Ömer Ekmekçi, , **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi",** s.378.; Tankut Centel, **a.g.m.**, s.250; Murat Engin, **a.g.m.**, s.122.; Ercan Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s.169.; Resul Kurt, **a.g.e.**, s.13.

[107] Bunun tek istisnası, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 39. maddesinde sayılan işçilerdir. (Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydı ile niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını; işyeri güvenliğinin, makine ve demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını; hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi kanunî grev ve lokavt sırasında çalışmaya, işveren de bunları çalıştırmaya mecburdur.) (Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.100.)

[108] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.92.

ilişkisinde fesih yetkisi geçici işveren tarafından değil, ancak sürekli işveren tarafından kullanılabilecek bir yetkidir.[109]

2821 sayılı Kanunun 34. maddesinde; işyeri sendika temsilcisinin işyerinde çalışan üyeler arasından tayin edileceği düzenlenmiştir. Geçici işçi, belirli bir süre sürekli işverenin değil, geçici işverenin işyerinde çalışmaktadır. Bu durum, geçici işçinin, sürekli işverenin işyerinde sendika işyeri temsilcisi olmasına engel değildir. Zira, 34. maddede işyerinde çalışan üyeler ifadesi ile kast olunan işyerinde fiilen çalışmak değil, o işyerinin işçisi olmaktır. Bu bakımdan geçici işçi, sürekli işverenin işyerinde sendika temsilcisi olabilir.[110]

Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez. (İşK. m.7/VI) Burada dikkat edilecek husus, Kanun'un en az 10 ve 30 işçi olarak öngördüğü hükme uygun (İşK. m. 29) işçi çıkarılan işyerlerinde ve topluca çıkarılan işçilerin yerine geçici iş ilişkisinin kurulamamasıdır. Yoksa, toplu işçi çıkarma sayılmayan "geçerli" veya "haklı" sebeple işçi çıkarmalardan veya çıkmalardan (İşK. m. 17, 18, 24, 25) sonra işten çıkan veya çıkarılan işçilerin işlerinde çalıştırılmak üzere geçici iş ilişkisi kurulabileceğine kuşku yoktur. [111]

2.3.1.4.3. Alt İşveren ve İş Aracılığından Farkı

Geçici iş ilişkisinde bir başka işverene ait işyerinden belirli bir işin alınması değil, belirli amaçlarla, rızası da alınmak suretiyle bir başka işverene verilmesi söz konusudur. Halbuki alt işveren ilişkisinde, asıl işverene ait işyerinde bir iş alınmakta ve bu iş için görevlendirilen işçiler sadece bu işyerinde alınan işte çalıştırılmaktadır. Bu neden ile alt işveren ilişkisinde tarafların amacı, asıl işverene işçi vermek değil, o iş yerindeki bir işin alınmasıdır.[112]

Keza alt işveren işçilerini karşı asıl işverenin hukuki bir yönetim yetkisi esas itibari ile mevcut değil iken, geçici iş ilişkisinde talimat verme yetkisi geçici bir süre için bir başka işverene geçmektedir.

---

[109] Ömer Ekmekçi, , **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi",** ss.378-379.
[110] Ercan Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s.158.; Ömer Ekmekçi, , **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi",** s.379.
[111] Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.100.
[112] Ercan Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s.68.; Murat Engin, **a.g.m.**, s.127.; Ömer Ekmekçi, **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi",** s.368.

Geçici iş ilişkisi iş aracılığından da farklıdır. Nitekim iş aracılığında, iş arayan işçi ile işçi arayan işveren arasında hizmet sözleşmesi kurulmasına aracılık edilmesi söz konusudur. Bu itibarla iş aracılığında, hizmet sözleşmesi aracı kurum ile işçi arasında değil, işçi ile işveren arasında kurulmaktadır. Halbuki geçici iş ilişkisinde sürekli işverenin bir başka işverene verilen işçi ile hizmet ilişkisi devam etmektedir. Bu yönü itibari ile ödünç iş ilişkisi iş aracılığı kurumundan da farklıdır.

2.3.1.5. Taşeron Usulü Çalışma

2.3.1.5.1. Tanımı

Alt işveren, bir işyerindeki mal ya da hizmet üretimini dışsallaştırmanın tipik örneğini oluşturmaktadır. Çünkü, işveren kendi işyerinde kendi işçileri ile gerçekleştireceği ve yarar sağlayacağı bir üretimi başka bir işveren ve onun aracılığıyla sonuçlandırmaktadır. Üretim, asıl işverene ait işyerinde gerçekleştirilmekle birlikte, burası alt işverenin ayrı bir işyeri olmakta ve asıl işverenle herhangi bir hukuki ilişki içinde olmayan bu ikinci işverenin işçileri tarafından yerine getirilmektedir. Asıl işin sahibi, bir anlamda, dışarıdaki bir işveren aracılığı ile ürettiği mal veya hizmetten kazanç elde etmektedir. Bu nedenle, alt işveren aracılığıyla üretimi gerçekleştirme, İş Hukuku kuralları tarafından yasaklanmamakla birlikte, bir istisna gibi algılanmaktadır. Çünkü, İş Hukukunda asıl olan, işverenin kendi işyerinde, kendi işçileri ile üretim yapmasıdır. Asıl işveren ile alt işveren arasındaki temel hukuki ilişki istisna sözleşmesi olabileceği gibi taşıma veya kira sözleşmesi de olabilecektir. [113]

1475 sayılı İş Yasası, alt işveren kavramını açık bir biçimde tanımlanmamış, asıl işverenlerin hangi durumlarda alt işverenin işçilerine karşı sorumlu olacaklarını düzenlemişti[114]. Anılan Yasadaki düzenlemeye göre, bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu yasadan veya hizmet akdinden doğan yüklemlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur (m.1/son). Öğreti ve uygulamada, maddede geçen "diğer işveren"

---

[113] Talat Canbolat, **"Alt İşveren Kavramı ve Uygulama Sorunları",** TÜHİS, Mayıs- Ağustos 1997,s.38.; Savaş Taşkent, **"Alt İşveren",** Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran 2004, s.363.; Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.89.; Nuri Çelik,**a.g.e.**, s.48.

[114] Talat Canbolat, **a.g.m.**, s.16.; Murteza Aydemir, **Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları**, MESS Yayını, İstanbul: 1993, s.20.

deyiminin karşılığı olarak , "aracı", "taşeron", "müteahhit" veya "alt işveren" terimleri kullanılmaktaydı.

4857 sayılı İş Yasası, önceki dönemde uygulamada yaygınlaşan kötüye kullanmalara tepki olarak, alt işveren-asıl işveren ilişkisinin koşullarını daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiş, bu konuda bazı sınırlama ve yasaklar öngörmüştür. İş Yasasının 2. maddesinin altıncı fıkrasında alt işveren kavramı, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren" biçiminde tanımlanmış ve aynı fıkranın devamında, bu işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki ise "asıl işveren-alt işveren ilişkisi" biçiminde nitelendirilmiştir. Yasa hükmü, terminoloji birliğini sağlamak amacıyla öteden beri uygulamada kullanılan "müteahhit", "taşeron", "aracı", "alt yüklenici" deyimleri yerine, daha önce öğretide de ağırlıklı olarak benimsenmiş olan ve belirtilenleri de kapsayacak biçimde "alt işveren" deyimini esas almış bulunmaktadır. [115]

2.3.1.5.2. Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinin Koşulları

2.3.1.5.2.1. Asıl İşveren ve Buna Ait Bir İşyerinin Varlığı

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğumu açısından aranacak ilk temel koşul, asıl işverene ait bir işyerinin bulunması ve burada işçi çalıştırılmasıdır. İş Yasası bu koşulu, "Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde..." iş alma biçiminde belirlemiştir (İş. K. m. 2/VI). En yalın anlamıyla alt işveren de, asıl işveren olarak adlandırılan başka bir işverenin işyerinde iş alan kimsedir. Bu esasın bir sonucu olarak bir kimse kendisine ait bir işi, işçi çalıştırmaksızın tümüyle bir başkasına vermiş ise, örneğin, bir inşaatın yapım işi anahtar teslimi suretiyle başkasına yaptırılıyorsa, İşK. m. 2/VI anlamında bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusu olamayacaktır. Çünkü, verilen örnekte, m.2/VI hükmünün zorunlu gördüğü yardımcı iş veya asıl işin bir bölümünün değil, tamamının başkasına yaptırılması söz konusudur. Bunun gibi, işyerinin bir bütün olarak veya bir bölümünün İş Yasasının 6. maddesi anlamında ve kapsamında bir

[115] Ali Güzel, **"İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Sınırları"**, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 1, 2004, ss.38-39.

başka işverene devredilmiş olması halinde de asıl işveren–alt işveren ilişkisi söz konusu olamayacaktır.

Bu noktada vurgulanması gereken diğer bir husus, asıl işverene yönelik olarak açıklanan koşulların alt işveren için de aynen geçerli olmasıdır. Alt işverenin de, İş Yasası anlamında bir işveren olması nedeniyle, işyerinin bulunması ve burada kendi işçilerini çalıştırması aranacaktır. Nitekim, İş Yasasının 3. maddesinin ikinci fıkrası, bu konuda daha önce ortaya çıkan duraksamaları[116] gidermek amacıyla, alt işverenin asıl işverene ait işi yaptığı yeri, o işveren yönünden de bağımsız bir işyeri olarak kabul etmiştir. Gerçekten, anılan hükme göre, " Alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür". Bu maddenin gerekçesine göre de, ".....Maddenin ikinci fıkrasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin oluşması halinde, alt işveren asıl işverenin işyerinde bir mal veya hizmet üretimine geçmek ve bunun için işçi ve diğer unsurlarıyla faaliyet göstermek üzere bir birim meydana getirdiği için, onun da kendi adına kurduğu bu işyeri için gerekli bildirimleri yapması öngörülmüştür..."[117].

2.3.1.5.2.2. Asıl İşverenin Sorumluluğunun Yardımcı İş Veya Asıl İşlerin Bir Bölümü İle Sınırlı Olması

1475 sayılı Yasanın 1. maddesinin son fıkrasında, bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan kimse, diğer koşulların varlığı halinde alt işveren kabul edilmekteydi. Bu düzenleme, alt işverenin, asıl işverenden aldığı işin niteliği konusunda öğretide farklı görüşlerin savunulmasına yol açmıştı. Bir görüşe göre, alt işverene verilen işin asıl işverenin işyerinde yürüttüğü işlerin belirli bir bölümünü oluşturması zorunludur. Asıl işin belirli bir bölümünün üstlenilmediği durumlarda asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusu olamayacaktır. Örneğin, bir dokuma fabrikasında yaptırılacak bir ilave inşaat dokuma işinin bir parçası değildir ve inşaatın yapımını üstlenen kimse, alt işveren sayılamaz[118]. Bu konuda savunulan diğer bir görüşe göre ise, alt işverenlerin üstlendikleri işin asıl işin belirli bir bölümünü oluşturması zorunlu değildir. Alt işverenlerin üstlendikleri işler, asıl işin belirli bir bölümü olabileceği gibi bu işe yardımcı iş ya da başka herhangi bir iş de

[116] Talat Canbolat, **a.g.m.**, s.51.
[117] Ali Güzel, **"İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Sınırları",** s.40.
[118] Sarper Süzek, **a.g.e.**, ss. 161-162.

olabilir[119]. Yargıtayın içtihadı ise öğretideki ilk görüş doğrultusundaydı. Örneğin, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, bir fabrikanın tesisat onarımının başka bir işverene verilmesi halinde iki işveren arasındaki ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olamayacağı ve dolayısıyla müteselsil sorumluluk esasının uygulanmayacağı sonucuna varmıştı (Yarg. HGK., 7.2.1996, 9-901/44). Aynı anlamda olmak üzere, Yarg. 21. HD.'nin bir kararında**,** otomobil fabrikasının onarım işini bir bütün olarak üstlenen işverenin yaptığı işin niteliği açısından asıl işten bağımsız olması nedeniyle işçisinin uğradığı iş kazasından dolayı müteselsil sorumluluğun söz konusu olamayacağı ifade edilmiştir (Yarg. 21. HD., 4.7.1995, 2660/3844, YKD., Ekim 1995, 1612-1614).[120]

4857 sayılı İş Yasası ile, bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş veya asıl işin bir bölümünde iş alınması halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğacağını hükme bağlamış bulmaktadır (İşK. m. 2/VI). Maddenin gerekçesi şöyledir: "...Asıl işveren-alt işverenin ilişkisinin tanımı unsurlarıyla birlikte açıklanmış, unsurlarında mevcut esaslar korunmakla beraber, görüş ayrılıklarına sebep olan bir konu da kavram açısından daraltıcı etkiye sahip bir hüküm haline getirilmiştir. Buna göre, bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin "asli işin bir bölümünde" veya "yardımcı işlerinde" iş alan diğer işverenler, işçilerini sadece bu işyerinde çalıştırdıklarında asıl işveren alt işveren ilişkisi doğmuş olacak, buna karşı işyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işveren, örneğin işyerinde bir ek inşaat yapılması ya da bina onarım işini alan diğer işverenin alt işveren kapsamında nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır...".[121] Şu halde, işyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işverenin, örneğin işyerinde bir ek inşaat yapılması ya da bina onarım işini alan diğer işverenin alt işveren kapsamında nitelendirilmesi olanaklı olamayacaktır (Yarg. 9. HD., 30.05.2005, 2005/14383 E., 19766 K.). [122] Ayrıca asıl işin bir bölümünde alt işverene iş verilmesi, ancak "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde" söz konusu olabilecektir. Buna göre, bir dokuma fabrikasında, üretim sürecinin her aşamasındaki asıl iş (boyama, dokuma, konfeksiyon) veya işlerin ayrı

[119] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.47.; Talat Canbolat, **a.g.m.**, ss.26-27.
[120] Nuri Çelik, **a.g.m.**, s.47.
[121] http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b083m.htm (10.05.2006)
[122] Ali Güzel, **"İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Sınırları",** s.43.

ayrı ve başka hiçbir koşul aranmaksızın alt işverene verilmesi söz konusu olabilecektir.

2.3.1.5.2.3. Alt İşverenin İşçilerini "Sadece" Asıl İşverene Ait İşte Çalıştırması

İş Yasasının 2. maddesinin altıncı fıkrasında, "Bir işverenden..... iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren..." denilmiştir. Şu halde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğumu için alt işverenin işçilerini sadece alt işverene ait işte çalıştırması gerekecektir. Alt işverenlerin, asıl işverenden aldıkları iş dolayısıyla ve bu işte işçilerini çalıştırmaları nedeniyle işverenlik sıfatları söz konusudur. Asıl işverenden alınan işlerde işçi çalıştırmadan, başka işlerde işçi çalıştırılması nedeniyle işveren sıfatına sahip olmaları, bu kimselere aldıkları iş nedeniyle alt işveren sıfatını kazandıramaz. Bunun gibi, aldığı işte işçi çalıştırmadan bu işi bizzat yapan kimse de alt işveren sayılamaz. Çünkü bu kimsenin, ikili ilişkide işçi çalıştırmaması nedeniyle işverenlik sıfatı bulunmamaktadır. Alt işverenin işçilerini başka işverenlere ait birden çok işyerinde çalıştırması halinde, asıl işveren alt işveren ilişkisi söz konusu olmayacaktır. Şu halde, alt işveren, üstlendiği işin, örneğin işyerinin temizliğinin yürütümü için gerekli işçileri "sadece" o işyerinde çalıştırmayıp, başka işverenlerin işyerlerinde de çalıştırmakta ise, bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olmaz ve dayanışmalı sorumluluk kuralı uygulanmaz. Belirtilen bu esas, 1475 sayılı Yasa döneminde Yargıtay kararlarıyla da benimsenmişti. Yüksek Mahkemeye göre, temizlik müteahhidinin işçilerini münhasıran davalı banka işyerinde çalıştırmak zorunda olmadığının, başka ve değişik işyerleri arasında değiştirebileceğinin tespit edilmesi nedeniyle, 1475 sayılı İş Yasasının 1. maddesine göre banka işvereni sorumlu tutulamaz (Yarg. 9.HD., 4.3.1991, 11890/3190, YKD., Ağustos 1991, 1204-1205).[123]

2.3.1.5.3. Asıl İşveren – Alt İşveren Birlikte Sorumluluğun Niteliği

Hukukumuzda, alt işveren işçilerinin bu işverenlerinden olan ücret ve diğer haklarını güvenceye kavuşturmak amacıyla, asıl işveren de işçilere karşı sorumlu tutulmuştur. Gerçekten, İş Yasasının 2. maddesinin altıncı fıkrasına göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Yasasından, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş

[123] Talat Canbolat, **a.g.m.**, s.29.

sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Madde gerekçesi şöyledir: "....Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin madde şartlarına göre doğmuş olmasının en önemli sonucu her iki işverenin, alt işverenin işçilerine karşı birlikte sorumlu olmalarıdır. Bu sorumluluk, alt işverenin işçisinin o işyeriyle ve orada çalıştığı süreyle sınırlı olup, alt işverenin işçilerinin İş Kanunundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kapsamaktadır. Mevcut düzenlemede toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden söz edilmemekle beraber, yargı kararlarında ve doktrinde benimsenmiş bu yükümlülük maddede açıkça düzenlenmiştir".[124]

2.3.1.5.4. Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları

2.3.1.5.4.1. Asıl İşveren İşçilerinin Alt İşveren Tarafından Çalıştırılamaması

1475 sayılı Yasa döneminde, gerçekte asıl işverenin işçileri olmakla birlikte, görünürde alt işverenin işçileri gibi gösterilerek asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulması yönündeki uygulama yaygınlık kazanmış bulunmaktaydı. Yargıtay bu tür uygulamaları, muvazaa ya da yasaya karşı hile biçiminde kabul ederek, işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri saymaktaydı. Yeni İş Yasası belirtilen yöndeki uygulamaya tepki olarak, "asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının" kısıtlanamayacağını hükme bağlamış bulunmaktadır (m. 2/son). Söz konusu bu hüküm, Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan Tasarıdaki biçimiyle aynen kanunlaşmış bulunmaktadır. Bu hükümle, asıl işverenden iş alan alt işverenin, daha önce asıl işverenin işçisi olarak çalışmış işçileri işe alarak bunların haklarında kısıtlama yapmaması amaçlanmıştır.

2.3.1.5.4.2. Daha Önce Asıl İşverenin İşyerinde Çalışan Kimse İle Alt İşveren İlişkisinin Kurulamaması

İş Yasasının yoğun tartışma yaratan düzenlemelerden bir diğeri de "...daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz..." biçimindeki kuraldır (m.2/son). Bu hükmün konuluş amacı, uygulamada sıkça görülen, işverenin daha önce kendi işçisi konumundaki bir kimseyle alt işveren ilişkisi kurarak, daha düşük ücretle işçi çalıştırma yönündeki kötüye kullanılmalara engel olmaktadır. Yargıtay Kararları incelendiğinde bu yöntemin, sadece ucuz işçiliğin değil, sendikasız işçi çalıştırmanın da bir aracı olarak kullanıldığı görülmektedir. [125]

---

[124] http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b045m.htm (10.05.2006).

[125] Ali Güzel, **"İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Sınırları",** s.58.

2.3.1.5.4.3. Asıl İşin Bölünerek Alt İşverene Verilememesi

Asıl işin bölünerek alt işverenlere yaptırılması yönündeki uygulamanın yaygınlık kazanması karmaşık hukuki ve sosyal sorunları beraberinde getirmiş ve bu nedenle de yoğun eleştirilere yol açmıştır. Yargı kararlarına da yansıyan bu tür kötüye kullanılmaların bir örneğini de, üretim bandının bir tarafından asıl işveren, öbür yanında alt işveren işçilerinin çalıştırılması oluşturmuştur[126]. Yargıtay bu tür uygulamaları muvazaa nedeniyle geçerli saymamakla birlikte, yasa koyucu, yukarıda açıklanan konularda olduğu gibi bu konuda da sorunun yasal düzenlemeyle çözüme kavuşturulmasını daha uygun bulmuş[127] ve İş Yasasının 2. maddesinin son fıkrasında "İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez" hükmüne yer vermiş bulunmaktadır. Üzerinde durduğumuz madde hükmü, belirtilen koşullarda asıl işin bölünerek alt işverene verildiği durumlarda, asıl işverenin aynı bölümde kendisinin işçi çalıştırmaya devam etmesine de engel oluşturmaktadır. [128]

2.3.1.5.5. Sınırlamalara Aykırılığın Hukuki Yaptırımı

Yasanın 2. maddesinin yedinci fıkrasında, asıl işveren – alt işveren ilişkisine getirilen sınırlamalara aykırılığın hukuki yaptırımı da düzenlenmiştir. Buna göre "Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler" (İş. K. m.2/VII). Yasada kullanılan "aksi halde" sözcüğünün sonucu olarak, özel olarak düzenlenen iki halde, yani asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınması veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulması hallerinde bir muvazaa incelemesine gerek olmaksızın alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacaktır. [129] Hükümde sözü edilen "genel olarak" ifadesi ise, bu iki sınırlamanın dışında kalan durumlar için kullanılmıştır. Öğretide isabetle vurgulandığı gibi, Yasadaki son fıkranın ikinci cümlesini, "Bu sınırlamalara aykırı hareket edildiği takdirde ve genel olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı hallerde alt

---

[126] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.50.
[127] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.51.
[128] Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **a.g.e.**, s.31.
[129] Fevzi Şahlanan, **a.g.m.**, s.27.; Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.51.

işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler" biçiminde anlamak gerekir.[130]

Öte yandan, maddenin 7. fıkrasının üçüncü cümlesinde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverenlere verilemeyeceği belirtilmiştir. Buna aykırılığın yaptırımını da ikinci cümle hükmü oluşturmaktadır. [131]

Maddenin öngördüğü hukuki yaptırımın doğal sonucu ve gereği olarak, alt işveren işçileri, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren asıl işyerinin işçisi kabul edilerek, bu işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilecekler; asıl işverenin yasal yükümlülükleri de, söz konusu bu işçiler de hesaba katılarak belirlenecektir. [132] Ayrıca, bu işçiler asıl işverenin daha önce kendi işçilerine yaptığı, ancak alt işverence kendilerine verilmeyen tüm işçilik haklarını da asıl işverenden talep edebileceklerdir. [133]

2.3.2. Çalışma Sürelerinde Esneklik

Çalışma süresi, işçinin çalıştığı işte geçirdiği süredir. Uygulamada iş süresi olarak da isimlendirilen bu zaman dilimi işverenin işçinin emeğinden yararlandığı, işçinin de hizmet sözleşmesiyle üstlendiği görevi yerine getirdiği süreyi ifade eder.[134] Bu anlamda çalışma süresi; soyunma, giyinme ve ara dinlenmesi hesaba katılmaksızın, işin başlangıcından sona ermesine kadar ki zaman parçasını içerir. Bu fiili çalışma süresi olarak adlandırılır.[135]

1475 sayılı İş Kanunu'nun çalışma sürelerine ilişkin hükümleri sıkı ve katı düzenlemeler şeklindeydi. Her geçen gün ihtiyacı karşılayamaz hale gelen bu düzenlemelerde köklü değişliklere gidilmesinin ve esneklik sağlanmasının yararlı

---

[130] Ali Güzel, **"İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Sınırları",** s.61.

[131] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.51.

[132] Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul: 2005, s.57.

[133] Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **a.g.e.**, s.32.

[134] http://www.eso-es.net/kurumsal/yazi.asp?76 (04.05.2006); Metin Kutal, **Ekonomi Ansiklopedisi**, Cilt I, İstanbul: 1984, s.250.

[135] Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **a.g.e.,** s.143.; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, 3. Bası, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir: 1998, s.466.; Halûk Hâdi Sümer, **İş Hukuku**, 10. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya: 2004, s.115.; Lütfi İnciroğlu, **Yeni İş Hukuku Uygulaması**, Legal Yayıncılık, İstanbul: 2004, s.242.; Bekir Uzun, **Yeni İş Yasası Semineri**, İstanbul Ticaret Odası Yayını, İstanbul: 2004, s.135.

olacağı görüşü yaygınlık kazanmıştır.[136] 4857 sayılı İş Yasasının hazırlanmasında da esnekleştirmeye gidilirken İş Hukukunun koruma işlevi her zaman gözönünde tutulmuştur. Çalışma sürelerinde esneklik getirilirken, çalışma sürelerinin işçinin sağlığı ve güvenliğini yakından ilgilendirdiği dikkate alınarak, haftalık ve günlük normal çalışmalara üst sınır getirilmiştir. [137]

Gerek yasal düzenlemeler, gerekse toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile çalışma süreleri esnekliğinin giderek arttığı, yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş iş haftası, telafi edici çalışma, çağrı üzerine çalışma, kısa çalışma ve fazla çalışma gibi şekilleri ile de, çalışma sürelerinde esnekliğin sağlandığı görülmektedir.

2.3.2.1. Yoğunlaştırılmış İş Haftası

Yeni İş Kanunu'nun çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi bağlamında ortaya koyduğu en önemli değişiklik yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş çalışma haftalarının uygulanmasına olanak sağlamasıdır. Bu açıdan yoğunlaştırılmış iş haftası geleneksel çalışma haftası uygulamasından bir sapma niteliğindedir.

Yoğunlaştırılmış iş haftası, çalışma sürelerinin klasik 6 veya 5 güne değil, daha az sayıda işgününe sıkıştırılmak sureti ile uygulanmasını ifade etmektedir. Örneğin, haftalık 40 saat olan çalışma süresinin 4 işgününe sıkıştırılmasında olduğu gibi. Bu çalışma biçimiyle işçiler için daha fazla boş veya serbest zaman, işe daha az sayıda gidip gelme gibi imkanlar sağlanırken, işverenler açısından da işletme cari giderlerinin azalması, tamir ve bakım hizmetlerinin daha rahat yapılabilmesi, üretim miktarını piyasa koşullarına ve siparişlere göre ayarlayabilme yeteneğinin sağlanması, fazla çalışma ödemelerinin azalması gibi yararları bulunmaktadır. Diğer taraftan yoğunlaştırılmış çalışma haftasına iş sağlığı ve iş güvenliği açısından bir takım eleştiriler de getirilmekte, uzun çalışma sürelerinin işçiye fizyolojik ve psikolojik bakımdan zarar verebileceği ileri sürülmektedir.

---

[136] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.279.; Arif Yavuz, **a.g.e.**, s.77.; Mahir Gümüş, **"Çalışma Yaşamında Yeni Bir Dönem: Esnek Çalışma Sürelerine Geçişte Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) Çalışma"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Nisan 2005, s.52.

[137] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.279.; Münir Ekonomi, **"Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar"**, ss.192-198.; Nizamettin Aktay, **"4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Yıl:8, Sayı:31, Temmuz 2003, s.142.; Ali Rıza Büyükuslu, **"AB Perspektifinde Yeni İş Kanunu: Hoşgeldin Bürokratik Esneklik! Yaşasın İş Güvencesi!"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Yıl:9, Sayı:34, Nisan 2004, s.68.; Ahmet Bölükbaşı, **"Çalışma Süreleri"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Yıl:9, Sayı:34, Nisan 2004, s.87.; Salih Kılıç, **"Açılış Konuşmaları"**, 4857 Sayılı İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş Yayını, Bolu: 2003, ss.7-8.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. (İşK. m.63/II)

Yönetmelikte anlaşmanın "yazılı" olması kaydı vardır (m.5/I); Tarafların esneklik konusundaki anlaşması, iş sözleşmeleriyle işçilerin onaylarının alınması suretiyle olabileceği gibi, bunun pratik olmaması nedeniyle, işverence hazırlanan iç yönetmelik veya personel yönetmeliği gibi düzenlemelerin işçiler tarafından kabul edilmesi şeklinde yahut TİS'nin yapıldığı işyerlerinde bu sözleşmeye konulan hükümle gerçekleştirilebilir. Bu konuda TİS ile yapılan bir kararlaştırma parasal konular dışında kalan bir düzenleme olduğundan, Sendikalar Yasasının 31. maddesi uyarınca sadece sözleşmeye taraf sendika üyeleri için değil, bütün işçiler için bağlayıcı olacaktır.[138]

Yasada öngörülen günlük azamî 11 saatlik süre işçiyi korumak amacıyla getirildiğinden, yoğunlaştırılmış iş haftasında da hiçbir şekilde 11 saatin üzerinde günlük çalışma süresi yapılamaz. Bu süre mutlak azamî süre olarak anlaşılmalıdır. Bu nedenle, 11 saatin üzerine ayrıca fazla çalışma yaptırılamaz; başka bir anlatımla, fazla çalışmalarla 11 saati aşan bir günlük çalışma süresi öngörülemez. Bir işçinin günlük çalışma süresi 11 saati geçemeyeceği ve yedi günlük bir zaman dilimi içinde işçiye kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi zorunluluğu nedeniyle, yoğunlaştırılmış bir iş haftasında işçi haftada en fazla 66 saat çalıştırılabilecektir.[139]

İki aylık veya dört aylık denkleştirme dönemi bir defaya mahsus değildir. İki aylık denkleştirme dönemi bittikten sonra, araya bir fasıla kısa da olsa girebilir ve ondan sonra yine bir iki aylık denkleştirme dönemi, ondan sonra tekrar bir denkleştirme dönemi uygulamak mümkündür. Bunların aynı takvim yılı içinde olması da şart değildir. Aksini kabul etmek, esnekleşmeyi sağlamakla ulaşılmak istenilen amaca da aykırıdır. Her bir denkleştirme döneminde, ortalama çalışma süresinin 45 saati aşmaması gerekir. Eğer aşmışsa, karşılığı fazla çalışma ücreti

---

[138] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.291.

[139] Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme"**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:1, Ocak-Şubat-Mart 2004, ss.16-17.

olarak ödenecektir. Yıl içinde birkaç defa 2 ya da 4'er aylık denkleştirme uygulamaları gerçekleştirilebilir.[140]

Yasa'nın 46. maddesi "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir" düzenlemesini getirerek 63. madde ile birlikte AB normlarına uygun[141] esnek çalışma süreleri ilkelerini benimsemiştir. Ancak Yasa, AB Yönergesi'ndeki ilkelerden ayrılmadan, bazı konularda farklı ölçüleri düzenleme konusu yapmış, örneğin 6 aylık veya 1 yıllık dengeleme süreleri yerine 2 aylık ve toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya uzatılabilen dengeleme sürelerini kabul etmiştir; diğer yandan da 1 ayı aşmayan iki haftalık süreler için geçerli olacak dengeleme yöntemlerini ise benimsememiştir.[142]

Kanunda sözü edilen iki ya da dört aylık denkleştirme süresi yoğunlaştırılmış iş haftasının uygulandığı ilk günden başlayarak aynı güne rastlayan iki ya da dört ay sonraki süre olarak anlaşılmalıdır ve bu süreler azami olup bunların kısaltılması olanağı vardır.[143]

İki veya dört aylık denkleştirme döneminin aynı takvim yılı içinde kalması da şart değildir. Dört aylık bir denkleştirme dönemi, örneğin, Kasım-Şubat ayları arasında uygulanabilir. İki aylık bir denkleştirme süresi, örneğin, Aralık-Ocak ayları arasında uygulanabilir. Fakat, bu dönemin birbirini izleyen aylar olması şarttır. Dolayısıyla, iki aylık denkleştirme süresi bölümler halinde değişik zamanlarda kullanılarak daha uzun bir dilime dağıtılamaz. Diğer bir deyimle, örneğin iki aylık denkleştirme dönemi, bölümler halinde daha uzun bir zaman dilimine dağıtılamaz. Yasada, dekleştirme dönemini ifade etmek üzere "iki aylık süre içinde" kavramının kullanılmış olması (m.63/II), böyle bir sonuca varılmasını zorunlu kılmaktadır. Aynı durum, denkleştirme döneminin toplu iş sözleşmeleriyle uzatıldığı haller bakımında da geçerlidir.[144]

---

[140] Polat Soyer, **a.g.m.**, s.24.

[141] Avrupa Birliği'nin 93/104 sayılı Yönergesi, http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=en&type_doc=Directive&an_doc=1993&nu_doc=104 (04.09.2006).

[142] Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri"**, Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, İstanbul: 2003, s.63.

[143] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.279., Mahir Gümüş, **a.g.m.**, s.60.; Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.115.

[144] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.279.

Tarafların karşılıklı anlaşması ile kararlaştırılan yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş iş haftaları mutlaka "2 veya 4 aylık" süre içinde tamamlanmak zorundadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kaygıları ile "emredici" olarak sınırlandırılan bu sürenin "taraf iradeleri" ile bile uzatılması "geçersiz" sayılır. Zira Kanun, "bu maddede ve yönetmelikte belirtilen çalışma sürelerine aykırı olarak işçileri çalıştıran" işveren veya işveren vekili hakkında "yedi yüz on dört milyon lira para cezası" öngörmüştür (m. 104/1).[145]

Haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılması durumunda, işyerinde haftada 6 gün çalışılıyorsa işçinin haftalık çalışma süresi en çok (11×6) 66 saat, 5 gün çalışılıyorsa en çok (11×5) 55 saat olabilecektir. Böylece, işyerlerinde çeşitli nedenlerle "yoğunlaştırılmış iş haftası" uygulama olanağı sağlanmıştır. Bu şekilde yapılacak uygulamada fazla çalışma ücreti ödeme zorunluluğu olmayacak ve örneğin haftanın 5 günü çalışılan bir işyerinde işçi 3 hafta boyunca toplam 55 saat çalışmışsa, sonraki 3 hafta boyunca 35 saat çalıştırılarak haftalık çalışma ortalama 45 saatlik süre aşılmayacaktır.[146]

Yasa'nın kurala bağladığı gibi, denkleştirme süresi bakımından 2 aylık süreyi esas alırsak, bu 8 hafta eder. Günde ortalama 7,5 saat çalışıldığı düşünülürse 6 işgününde 45 saat çalışılması esastır. 8 haftada, haftalık 45 saat çalışılabileceği için toplam çalışılmış olan saat 360 olacaktır. Günde en fazla 11 saat çalışıldığına göre, esnek çalışma sağlamak için, bu yönde bir karar alınması halinde, 360 saati 11 saate bölersek yaklaşık 32,5 işgünü yapacaktır. 8 haftada 6 işgünü çalışılması halinde bu 8×6=48 işgünü olacaktır. Dengelemeyi sağlamak bakımından, normal çalışılması halinde 8 haftada 48 olan çalışma gününden, 11 saat çalışılması halinde çalışılan 32,5 günü çıkarırsak 8 hafta, yani iki ay içinde işverenin, işçiye 48-32,5=15,5 işgününü, ücretinde bir indirim yapmaksızın, çalışılmayan boş gün olarak tanıması gerekecektir. Bu çalışılmayan günlerin ücretli izin hakkı ile de bir bağlantısı yoktur. Rakamsal olarak açıklamak gerekirse: 6 gün × 7,5 saat = 45 saat haftalık çalışma süresi × 8 hafta = 360 saat. Esneklik çerçevesinde günde 11 saat çalışılırsa 360 ÷ 11 = 32,5 gün çalışılacaktır. 8 haftada 6 işgünü çalışılırsa bu 48 işgünü olacaktır. Normal saatlerle çalışılan 48 işgününden 32,5 işgününü çıkarırsak işçinin iki ay

[145] Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme"**, s.157.

[146] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.281.; Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme", s**s.157-158.; Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri",** s.63., Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **a.g.e.**, ss.163-164.

içinde 15,5 işgünü dengeleme çerçevesinde boş gün hakkı olacaktır. Aynı formüle göre günlük çalışma süresini 9 saat olarak kabul edersek, bu durumda: 6 × 7,5 = 45 × 360 360 ÷ 9 = 40 gün 6 × 8 = 48 gün 48 – 40 = iki ay içinde 8 boş işgünü olacaktır. Bu durumda dengeleme süresi hesabında normal yasal süreler olan haftalık çalışma saati 6 × 7,5 = 45 ve haftalık işgünü 6 × 8 hafta = 48 işgünü temel ölçü olmaktadır.[147]

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir. (İşK. m. 67)

Çalışma sürelerinin işyerine değil, işçilere yönelik olduğu esasından hareketle, denkleştirme süresini belirli bir işçi ya da işçi grubu için uygulamak veya bunu işyerinin tamamına yaymak mümkündür. Unutulmamalıdır ki çalışma süresi sınırlamaları, işyeri için değil, her bir işçi içindir. [148]

Karayollarında, demiryollarında ve Deniz İş Yasasına tâbi olmayan deniz, göl ve akarsularda yapılan taşıma işlerinden hareket halindeki araçlarda yürütülen işlerde, bu işlerin nitelikleri dolayısıyla haftalık çalışma süresinin çalışma günlerine, Yasadaki esaslar (m.63) çerçevesinde, bölünmesi mümkün değildir. Bu nedenle, dönemsel çalışma süreleri içinde günlük çalışma sürelerini aşmamak üzere ve en çok altı aya kadar denkleştirme süresi tanınmıştır. Bu gibi işlere uygulanacak usullerin bir Yönetmelikte gösterilmesini öngören Yasa hükmü (İşK. m.76/I) uyarınca, çalışma süresinin bir haftalık işgünlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde çalışma sürelerine uygulanacak usuller hakkında bir Yönetmelik[149] çıkarılmıştır.[150]

Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerin yürütüleceği çalışma dönemi, işin niteliğine göre, altı ayı geçmemek üzere, işveren tarafından belirlenir (m.4). Bir çalışma dönemindeki çalışma süresi, bu dönem içindeki hafta sayısının, haftalık çalışma süresi çarpımı sonunda bulunan miktarı aşamaz. Çalışma süresinin haftalara tam bölünemediği hallerde bu işlerde, çalışma süresi işgünü üzerinden ve her işgünü 7.5 saatlik iş süresi kabul olunmak suretiyle hesaplanır. Bir çalışma dönemi içindeki haftalık iş süresi 45 saatten az ya da çok saptanabilir. Ancak kararlaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati geçemez.

---

[147] Fevzi Demir, **a.g.m.**,s.115.
[148] Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme"**, s.42.
[149] Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği, RG., 06.04.2004, 25425.
[150] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.298.

Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir (m.5). Günlük çalışma sürelerinin uygulanmasında; günlük iş süresi 11 saati, gece çalışma süresi 7.5 saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyetiyle taşıt kullananların günlük çalışma süresi de 9 saati geçemez (m.6). Bu işlerde çalışanlarla ilgili olarak dinlenme, posta usulü çalışma, fazla çalışma konuları ve diğer hususlar da Yönetmelikte düzenlenmiştir (m.7).

Olağanüstü Hal Kanunu madde 8' e göre, tabii afet ve tehlikeli salgın hastalıklar sebepleriyle olağanüstü hal ilan edilen bölgelerde gerekli görülen hallerde çalışılan işyerlerinde gündüz ve gece çalışmalarında günlük iş saatleri, işlerin niteliğine ve ihtiyaç derecesine göre artırılabilir. Hafta Tatili Kanunu, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, Öğle Dinlenmesi Kanunu, hükümleri kısmen veya tamamen uygulanmayabilir. Ayrıca, madde 10/I'e göre buralarda ağır ekonomik bunalım hallerinde çalışmaya ilişkin her türlü yükümlülük konulabilir.

2.3.2.2. Kısa Çalışma ve Esneklik

Özellikle ekonomik krizlerde son dönemlerde çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izne çıkarılması uygulamaları yerine, belirli koşulların gerçekleşmesi halinde, işçilere sınırlı da olsa bir gelir sağlamak amacıyla yeni yasada "kısa çalışma" ve "kısa çalışma ödeneği" kavram ve kurumları getirilerek bununla ilgili düzenlemeler yapılmıştır.[151] "Geçici işsizlik" olarak nitelenen kısa çalışmalarda, gelir kaybına uğrayan işçilerin bu kayıplarının işsizlik sigortasınca karşılanmasını öngörülen düzenlemeler Avrupa ülkelerinde de mevcuttur.[152]

Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Bunun usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir. (İşK. m.65/I)

Önemli ölçüde azaltmanın ne anlama geleceği hususunda Yasada bir hüküm yoktur. Yasadaki kısmi çalışmayla ilgili hükme göre; haftalık çalışmanın önemli

[151] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.287.; Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri"**, s.66.; Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.117.
[152] Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı Yeni İş Kanunu"**, s.48.

ölçüde azaltılması halinde kısmi çalışmadan bahsedilebilir. Çalışma süresinin önemli ölçüde azaltıldığı hallerde, ortada bir kısmi süreli çalışma, part time çalışma vardır. Gerekçesine göre; kısmi süreli çalışmadan bahsedebilmek için, sürenin önemli ölçüde azaltılmış olmasının ölçüsü, en az 2/3'dir. Oradaki ölçüyü buraya uygulamak suretiyle, "iş sürelerinin zorlayıcı sebep veya genel ekonomik kriz sebebiyle en az 2/3 oranında kısaltıldığı hallerde bir kısa çalışma vardır" denilebilir.[153]

Yukarıda belirtilen nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir. (İşK. m.65/II) Bu nedenle, "en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş" olan işçinin, aynı zamanda "son 120 gününün de prim ödeyerek sürekli çalışmış olması" gerekmektedir. (4447 Sayılı İşsizlik Sig. K. m.50/II)[154] Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadarı olup (İşK. m. 65/III), sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancının %50'sidir. Ancak bu miktar dahi "on altı yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin netini geçemez" (4447 Sayılı İşsizlik Sig. K. m. 50/I).[155]

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, işsizlik ödeneği ödemeleri 24 üncü maddenin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddede öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. (İşK. m.65/IV) Çünkü bu süre işçinin iş sözleşmesini "haklı sebeple fesih" için bekleme süresi olduğu gibi (İşK. m. 24/III), işveren tarafından her gün için "yarım ücretinin" ödendiği süredir (İşK. m. 40). Bu nedenle, kısa çalışma ödeneğinin bir haftalık süreden sonra başlatılması mükerrer ödemeleri önlemek amacına yönelik olabilir. Ancak burada sorun, "en az dört hafta" işyerinde işi durdurma kararı alan ve bu kararının "uygunluğunu" Bakanlıkça onaylayan işveren işçisinin, "haklı sebeple fesih hakkının" devam edip etmediğidir. "Herhalde üç ayı aşmamak" üzere işverenin

[153] Ercan Akyiğit, **"Kısa Çalışma"**, Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:19, Sayı:1-2, Ağustos-Kasım 2004, s.14.; Polat Soyer, **a.g.m.**, s.61.
[154] Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.118.
[155] Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.118.

aldığı karar ve bunun "uygunluğunun" onaylandığı "faaliyeti durdurma süresi içinde" işçinin "zorunlu haklı nedenlerle" (İşK. m. 24/III) fesih hakkını kullanması "objektif iyi niyet" (Medeni K. m. 2) kuralları ile bağdaştırılamayacaktır. Buna karşılık, işçinin "yarım ücretten" ve "kısa çalışma ödeneğinden" mahrum kaldığı zorunlu nedenlerle faaliyetin durdurulduğu "dört haftadan" az süreler ile "herhalde üç ayı" aşan sürelerde artık "haklı sebeple fesih hakkı" haklı görülmelidir.

Kısa çalışma ödeneği aldığı süre içinde işçinin hastalık ve analık sigortasına ait primler İşsizlik Sigortası Fonu tarafından 2/3 oranında Sosyal Sigortalar Kurumuna aktarılır. Bu primler, sigorta primlerinin hesabında esas alınan en alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanır. İşçi, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe başlar ve işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanunun öngördüğü koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre çıkarıldıktan sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini doldurucaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır. (İşK. m. 65/V) Kısa çalışma ödeneğinin ödeme süresi içinde ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı kısa çalışma ödeneğinin miktarından fazla olamaz. Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödendiği dönemde, bu maddede öngörülen hastalık ve analık sigortası primi ödenmez (İşK. m. 65/VI).

Kısa çalışma nedenleri ve uygulanması ile ilgili uyuşmazlıkların çözümü için İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine uygun olarak İş Mahkemeleri görevli olacaktır.[156] İş Kanunu'nun 65. maddesinde öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz ellibeş milyon lira para cezası verilir.[157]

2.3.2.3. Telafi Çalışması ve Esneklik

Telafi çalışması, kavram olarak, işçinin önce izinli sayıldığı ve fakat ücreti ödenen bir sürenin, sonradan çalışılması suretiyle ifa edilmesini ifade eder.[158]

---

[156] Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri",** s.66.; Sinan Binbir, Can Altındağ, **a.g.e.**, s.217.

[157] Resul Kurt, **a.g.e.**, s.110.; Sinan Binbir, Can Altındağ, **a.g.e.**, s.219.

[158] Ömer Ekmekçi, **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri"**, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Dergisi, Kasım 2005, Sayı 6, Cilt 18, s.30.; Kadir Arıcı, **Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri**, Ankara, 1992, ss.85-86.; Ercan Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara: 2003, s.278.

Kanundaki düzenleme göz önünde tutulduğunda telafi çalışmasının varlığından söz edebilmek için şu unsurların bulunması gereklidir.

Öncelikle; telafi çalışması, işçinin önceden izinli sayıldığı bir sürenin sonradan çalışılmasıdır. [159] Önce fazla çalışılan bir süre için sonradan izin verilmesi telafi çalışması değil, İş Kanunu'nun 41. maddesinde düzenlenen, fazla çalışma karşılığı serbest zaman kullanılmasıdır.[160]

İkincisi; telafi çalışmasından söz edebilmek için, işçinin izinli sayıldığı sürenin ücretinin önceden ödenmesi gereklidir. İşçi, ücreti önceden ödenmeyen bir izin süresi karşılığında sonradan çalışmakla yükümlü tutulamaz.[161]

Üçüncüsü; işçinin, telafi çalışması karşılığında, izinli sayıldığı sürenin, işçinin haftalık normal çalışma süresi içerisinde yer alması gerekir. İşçinin, çalıştırılsa idi fazla çalışma ücretine hak kazanacağı bir sürede izinli sayılarak, yaptırılmayan bu çalışmanın karşılığında telafi çalışması yaptırılması mümkün değildir. Aksi takdirde, işçinin çalıştırılsa idi zamlı ücrete hak kazanacağı bir sürede izinli sayılması karşılığında zamsız ücretle çalıştırılması söz konusu olacaktır ki, böyle bir sonucun kabul edilemeyeceği herhalde açıktır. Bu bakımdan, işçinin izinli sayılarak telafi çalışmasına konu edilecek iş süresinin, haftalık normal çalışma süresi içerisinde yer alması gerekir. Bunun gibi, kısmi süreli çalışan bir işçinin, çalışmadığı günlerin telafi çalışmasına konu edilebilmesi mümkün değildir.[162]

İş. Kanunu 64. maddesine göre, "Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz".[163]

Elbette zorlayıcı bir nedenle, yani önceden öngörülemeyen ve kaçınılamayan, kusurdan uzak, tarafların dışından gelen yangın, deprem, sel baskını gibi doğal

---

[159] Ömer Ekmekçi, **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri",** s.32.; Polat Soyer, **a.g.m.**, s.30.
[160] Ömer Ekmekçi, **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri"**, s.32.
[161] Ömer Ekmekçi, **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri"**, s.32.
[162] Ömer Ekmekçi, **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri"**, s.32.
[163] Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri"**, s.65.

afetler veya yasama ve yürütme organlarının kararları veya işlemleri ile iç savaş gibi sosyal olaylar nedeniyle işyerinde faaliyetin durması halinde işveren telâfi çalışması uygulayabilir. İşverenin telâfi çalışması yaptırabilmesi için zorlayıcı nedenlerle işyerinde işin asgarî bir süre (örneğin, haklı nedenle fesih hakkının doğumu için m.24/III ve 25/III'de aranan en az bir hafta) durmuş olması şart değildir. Ancak, zorlayıcı nedenlerin dışında, diğer zorunlu nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tatil edilmesi halinde de telâfi çalışması yaptırılabilecektir. Dolayısıyla, zorlayıcı neden sayılmayan, örneğin, makinelerin veya fırınların bakımı ve / veya tamiri nedeniyle işyerinin tatil edilmesi veya işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması durumunda da telâfi çalışması yaptırılabilecektir. Buna karşılık, ekonomik veya mevsimsel nedenlerle işyerinin tatil edilmesi veya işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması halleri telâfi çalışma yaptırılmasının gerekçesini oluşturmaz. Bazı yazarlara göre; uluslararası ve ulusal ekonomide, ortaya çıkıp da işyerini de etkileyen "genel bir ekonomik kriz" yahut yine bu işyerini de olumsuz etkileyen "sektörel bir kriz", hatta sırf bu işyerine özgü olarak gerçekleşen bir ekonomik kriz dahi "zorunlu neden" veya "zorunlu neden benzeri hal" sayılarak telâfi çalışmasına imkân verecektir.[164]

Pazartesi günü başlayan Kurban Bayramının dördüncü gününün Perşembe gününe kadar sürdüğü ve haftada 5 işgünü çalışılan işyerinde sadece Cuma günü çalışılıp Cumartesi gününün yine tatil edildiği düşünülecek olursa, işveren Cuma gününü de tatil ederek müteakip işgünlerinde ve fakat en çok iki ay içinde Cuma gününü telafi çalışması yaptırabilecektir.[165].

Buradaki ay deyiminden takvim ayını değil, olayın vuku bulduğu tarihten itibaren geçecek 60 günün anlaşılması daha uygun olacaktır. Bu iki aylık yani 60 günlük sürenin artırımı da sözkonusu değildir. Bu yüzden bu iki aylık süreçte yaptırılmayan telafi çalışmasının yapılmış gibi sayılması gerekmektedir. İşverenin bu iki aylık süreyi aştıktan sonra işçiye telafi çalışması yaptırması durumunda ise 4857

[164] Ercan Akyiğit, **"Telafi Çalışması"**, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:19, Sayı 3, Şubat 2005, ss.3-4 .
[165] Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.117.

sayılı İş Kanunu'nun 104. maddesi gereğince her işçi için yüz kırk iki milyon lira ceza ödemesi gerekmektedir. (İşK. m. 104/2)[166]

Ayrıca, işçi, haklı nedenler olmaksızın telafi çalışmasını yerine getirmeyi reddettiği takdirde, izin verilen süre için kendisine ödenmiş bulunan ücretin geri alınması da mümkündür.[167]

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. (İşK. m. 64/II) Kuşkusuz günde üç saatlik sınır, işçinin gülük normal çalışma süresini tamamladıktan sonra yapılacak telafi çalışmalarına ilişkindir. Böyle olmayıp da, işçiye hiç çalışması bulunmayan bir günde, örneğin çalışması bulunmadığı cumartesi günü telafi yaptırılacaksa, günde üç saat sınırlama olmaksızın bu çalışmanın yaptırılması mümkündür.[168]

Kanunda belirtilen günlük en çok çalışma süresi ile kast edilen yine kanunun 63. maddesinde belirtilen 11 saat olmalıdır. Çünkü kanunda belirtilen 11 saat, günlük azami normal çalışma süresidir ve telafi çalışması durumunda günlük olarak 11 saatin baz alınması daha uygun olacaktır. Böylece İş Kanunu'ndaki işçiyi koruma ilkesine de ters düşülmemiş olacaktır.[169]

Eksik çalışılan süreye ilişkin telafi çalışmasının iki ay içinde yaptırılması zorunludur. Bu sürenin sözleşmelerle uzatılması da mümkün değildir. İki aylık süre içerisinde işverence telafi çalışması yaptırılmamış ise, artık bu nedene ilişkin bir telafi çalışması yaptırılması mümkün değildir. Bu takdirde işveren, işçiye çalıştırmadan ödediği ücreti de geri alamaz. Ancak telafi çalışması yaptırılması işçinin izin almış olmasına dayanmakta ise ve işçi eğer iki aylık süre içerisinde henüz telafi çalışması yaptırılmadan iş sözleşmesini haklı nedenlerle sona erdirmişse veya haklı nedenle işverence feshine neden olmuşsa, böyle bir durumda, izin verilen fakat telafi çalışması yaptırılamayan sürenin ücretinin kesilmesi mümkün olmak gerekir.[170]

---

[166] Ercan Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s.280.; Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.117.; Resul Kurt, **a.g.e.**, s.106.

[167] Ömer Ekmekçi, **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri",** s.35.

[168] Ömer Ekmekçi, **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri",** s.36.

[169] Ercan Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s.279.

[170] Polat Soyer, **a.g.m.**, s.30.; Ömer Ekmekçi, **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri",** s.35.

Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz. (İşK. m. 64/III) Burada sözü geçen tatil günleri resmi tatil günleri olabileceği gibi toplu iş sözleşmeleriyle öngörülmüş bir tatilde olabilir. Çalışılmayan cumartesi günü, akdi veya kanuni tatil günü olmadığından, anılan günde telafi çalışması yaptırılabilir. [171]

Öte yandan; işçinin çalışmayı kabul ettiği genel tatil günlerinde de telafi çalışması yaptırılabilir. İşçinin tatil günlerinde çalışmayı kabul etmesiyle, bu günler işçi için tatil günü kapsamından çıkmış olacağından, böyle bir durumda genel tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılması mümkündür.[172]

2.3.2.4. Fazla Çalışma Süresi ve Esneklik

Yasa'nın 41. maddesi, fazla çalışma ve fazla çalışma ücretini düzenlerken, kaçınılmaz bir biçimde yeni esnek çalışma ilkeleri ve yöntemlerini de dikkate almıştır.[173]

Fazla çalışmayı gerektiren yasal nedenlere göre fazla çalışmalar 3'e ayrılmaktadır:

Normal fazla çalışma: Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir (İşK. m. 41/I)

Zorunlu fazla çalışma: Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir (İşK. m. 42/I). Maddenin devamına göre, Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur .

Olağanüstü fazla çalışma: Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir(İşK. m. 43/I).

Ayrıca, milli suçlarının affına, milli korunma teşkilat, sermaye ve fon hesaplarının tasfiyesine, bazı hükümler ihdasına dair Kanuna göre (m. 6), hükümet kararı ile işyerlerinde gündüz ve gece çalışmalarında uygulanmak üzere günlük iş

---

[171] Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.117.; Ömer Ekmekçi, **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri",** s.36.

[172] Ömer Ekmekçi, **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri",** s.36.

[173] Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri",** s.64.; Resul Kurt, **a.g.e.**, s.77.; Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.290.

saatleri arttırılabilir. Bununla ilgili olarak 3780 sayılı Milli Korunma Kanunu'nun 19. maddesine dayanılarak daha önce alınan kararlardan bu Kanunun yayımı tarihinde geçerli olanların uygulanmasına devam olunacaktır. Bundan başka, Olağan üstü Hal Kanununa göre, tabii afet ve tehlikeli hastalıklar sebepleriyle olağan üstü hal ilan edilen bölgelerde, gerekli görülen hallerde, gündüz ve gece çalışmalarında günlük iş saatleri işlerin niteliğine ve ihtiyaç derecesine göre arttırılabilir (m. 8). Ayrıca, ağır ekonomik bunalım hallerinde çalışmaya ilişkin her türlü yükümlülükleri öngören KHK çıkarılabilir (10/I). [174]

Fazla çalışma kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz (İşK. m. 41/I). Daha önce de belirtildiği gibi 63. maddede yapılan düzenleme ile eski düzenlemeden farklı olarak, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanması zorunluluğu kaldırılmış ve bu kurala esneklik getirilerek, sözleşmelerle haftalık normal çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabileceği kabul edilmiştir. Bu halde, bir aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saatlik normal haftalık iş süresini aşamayacağı hükme bağlanmıştır. [175] Yargıtayın fazla çalışma ile ilgili kararlarında da bu hükümle hareket edildiğini görmekteyiz. Örneğin, bir kararda davacının işyerinde pazar günü de çalıştığı, ancak hafta içinde bir gün tatil kullandığı dinlenen tanık beyanlarından anlaşılmaktadır. Mahkemece hükme esas alman bilirkişi raporunda bu husus tespit edilmesine rağmen bilirkişi çelişkiye düşerek fazla mesai ücretini haftada yedi gün üzerinden hesap etmesi hatalıdır. 4857 Sayılı Yasanın 41. maddesi uyarınca haftada 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmiştir. Mahkemece yapılacak iş davacı işçinin fiili çalışma süresini belirlemek anılan çalışma haftalık 45 saati aşması halinde, fazla çalışma ücretine hükmetmelidir (Yarg. 9. HD., 05.12.2005, 2005/11611 E., 37874 K.)[176].

---

[174] Nuri Çelik, **a.g.e.**, ss.290-291.

[175] Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri",** s.64.; Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.116.; Resul Kurt, **a.g.e.**, s.77.

[176] Çalışma ve Toplum Dergisi, **Yargıtay Kararları**, 9. Sayı, 2006, http://www.calismatoplum.org/sayi9/yargitay9.htm#9.%20Hukuk%20Dairesi%20Kararlar%FD (04.07.2006)

Ancak AB Yönergesi'nde öngörülen ve tasarıda da yer alan ortalama çalışma süresi, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere, haftada 48 saati aşamayacaktır düzenlemesine yeni Yasa'da yer verilmemiş, bunun yerine "fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz" hükmü getirilmiştir (İşK. m. 41/VIII).[177]

Bu durumda fazla çalışma belirlenirken, haftalık çalışmanın 45 saat ve çalışma sürelerinin günlere eşit olarak bölünmesi hali esas alındığında (sözleşmelerle aksi kararlaştırılmadığı durumlarda), haftanın 6 işgünü çalışıldığı zaman günlük çalışma süresi 7,5 saat olacaktır. Bu durumda günlük çalışma süresinin üzerinde ve günde 11 saati aşmamak üzere yapılan çalışmalar fazla çalışma sayılacaktır.[178]

Ancak tasarıdan farklı olarak Yasa'da fazla çalışma, 45 saatin üzerinde ve haftada 48 saati aşmayacak şekilde 3 saatle sınırlandırılmadığı için, fazla çalışmalar haftada 3 saatin üzerinde olabilecektir. Örneğin günlük çalışmanın 7,5 saat olarak belirlendiği durumlarda günde 3,5, haftada toplam × 6 = 21 saat fazla çalışma yapılabilecektir. Eski İş Kanunu'nda ise fazla çalışma "günde üç saati" ve "1 yılda 90 işgününü" geçemezdi.[179]

Çalışma süresinin haftalık 45 ve fazla çalışmalarla 48 saati aşmayacağına ilişkin hükmün Yasa'ya alınmaması, denkleştirme esasının uygulandığı hallerde önemli bir sorun yaratacaktır. Örneğin, iki aylık (8 haftalık) denkleştirme esasının uygulanması ile birlikte, ilk dört hafta, haftada altı günün tamamında 11 saat çalışılırsa, toplam 264 saat çalışılmış olacaktır. Bunun dışında kalan 4 haftada, fazla çalışma yapılmadan normal koşullarda sadece 96 saat çalışma yapılabilecektir, yani toplam 8 haftada 360 saat çalışılmış olacaktır. Ancak, haftalık fazla çalışma süresine bir sınırlandırma getirilmediği için, işveren yaptırabileceği yılda toplam 270 saatlik fazla çalışmanın (264-96=) 168 saatini iki aylık denkleştirme süresinin ikinci dört haftalık kısmında yoğun bir şekilde uygulama olanağına sahip olacaktır.[180]

İşyerinde fazla çalışma uygulanmasını isteyen işverenin işçinin onayını alması şarttır (İşK. m. 41/VII). Bu onay, eskiden olduğu gibi, işçinin işe girişinde veya sonradan iş sözleşmesine ya da toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümle

---

[177] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.292.; Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri",** s.64.
[178] Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri"**, s.64.; Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi ile İlgili Yeni Düzenlemeler"**, s.162.
[179] Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri"**, s.64; Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.116.
[180] Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri"**, s.65.

alınabilir. Böylece eski Kanundaki, işverenin Bölge Müdürlüğü'ne başvurarak fazla çalışma izni alması zorunluluğu kaldırılmıştır. Yargıtaya göre, onay koşulunun gerçekleşmesinden ve fazla çalışma yapılacağının işçilere duyurulmasından sonra işçinin fazla çalışma yükümlülüğü doğar. Bu yönler araştırılmadan işverenin iş sözleşmesini fazla çalışmaya katılmama nedeniyle feshetmesini haklı görmek ve işçinin tazminat isteğini reddetmek isabetli olamaz (Yarg. 9. HD., 5.6.1980, E. 1980/6852 K. 1980/6755). Şu halde, belirtilen yasal koşulun gerçekleşmemiş olmasına rağmen, işçi fazla çalışma yapmaktan kaçındığı takdirde, toplu iş sözleşmesinde değişik bir hüküm yoksa, işveren iş sözleşmesini işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesine ilişkin yasal hüküm (İş. K. m. 25/II) uyarınca fazla çalışma yapması gerektiğini işçiye hatırlattıktan sonra tazminatsız olarak feshedebilir. [181] ancak Yargıtayın yeni bir kararında bu hükme aksi bir karar alınmıştır. Buna göre, reyon sorumlusu olan davacının emrindeki işçilerle birlikte fazla çalışma için işyerinde kalmasının istenmesi ve buna rağmen davacının fazla mesaiye kalmaması 1475. Sayılı Yasanın 17/2-g maddesi kapsamında yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması olarak nitelenemez. Zira fazla mesaiye kalması için bir kez uyarılan davacının bu eyleminden dolayı iş sözleşmesinin feshi haklı kabul edilemez (Yarg. 9. HD., 09.05.2005, . 2004/25446 E., 16086 K.).[182]

Fazla çalışma ücreti konusunda ise bir değişiklik getirilmemiş, her bir fazla çalışma için verilecek ücretin normal çalışma ücretinin saat başına miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödeneceği kuralı aynen korunmuştur (İşK. m. 41/II).[183] Ancak denkleştirme süresi içinde yoğun çalışılan günlerin karşılığı olarak ortaya çıkan ücretli boş işgünlerinde, yukarıda açıklandığı gibi istisnai olarak fazla çalışma adı altında işçi çalıştırılırsa, aynı tatil günü çalıştırılan işçi gibi, çalışmadan hak ettiği ücretin dışında, çalıştırıldığı için ek bir günlük ücret ve bunu fazla çalışma kapsamında olması nedeni ile yüzde elli zamlı olarak alması gerekir.[184] Örneğin Yargıtayın bir kararında, davacı işçi yanında diğer bir işçi ile nöbet tutmaktadır.

---

[181] Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme",** s.163, Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.291.

[182] Çalışma ve Toplum Dergisi, **Yargıtay Kararları**, 9. Sayı, 2006, http://www.calismatoplum.org/sayi9/yargitay9.htm#9.%20Hukuk%20Dairesi%20Kararlar%FD (04.07.2006)

[183] Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri"**, s.65.; Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.116.; Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.292.

[184] Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri",** s.65.

Normal olarak günlük 24 saat çalışmanın 12 saatinde bir işçi kalan sürede diğer işçinin çalıştığı varsayılır. Çalışılan bu süre içerisinde bir saatin zorunlu yemek ve diğer ihtiyaçlar için harcandığı göz önüne alındığında davacı işçinin günlük çalışma süresi 11 saati aşmaz. Haftada çalışılan süre 77 saat eder ikinci haftaya sarkan üç günde de 33 saat çalışmış olur. Gerek 1475 sayılı gerek 4857 sayılı Kanun döneminde haftalık çalışma süresi 45 saat kabul edildiğinden davacı işçinin 1475 sayılı Kanun döneminde birinci haftanın fazla çalışması 32 saatten hesaplama gerekir. 10 günlük sürenin ikinci haftaya sarkan üç gün için haftalık 45 saati aşan bir çalışması bulunmadığından anılan günler için fazla çalışma ücreti ödenmez. Davacı işçinin 4857 sayılı Kanun dönemindeki çalış-ması için örtülü bir denkleştirme söz konu olur. Çünkü anılan dönemde davacı işçinin günde 11 saati aşan bir çalışması bulunmamaktadır. Her ay 10 gün çalış-tığından kalan 20 gün için 4857 sayılı Kanunun 63. maddesi gereğince denkleştirmenin varlığı kabul edilir (Yarg. 9. HD., 16.06.2005, 2004/31721 E., 26173 K.)[185]

Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanununda fazla çalışma konusunda İş Kanunundakinden farklı hükümler bulunmaktadır.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 28. maddesine göre, "Tespit edilmiş bulunan iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar, fazla saatlerde çalışma sayılır. Yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı % 25 oranında artırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olamaz".

Kanunda fazla çalışmayı gerektiren nedenler gösterilmemekte, sadece çalışma sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmaların fazla çalışma sayılacağı belirtilmektedir [186].Ayrıca Kanunda hangi hallerde fazla çalışma yapılamayacağı da gösterilmiştir.

Fazla çalışmanın süresi ile ilgili olarak, İş Kanunundaki gibi, günde 3 saat ve yılda 90 işgününden fazla çalışılamayacağı şeklinde bir sınırlama yoktur. Bölge Çalışma Müdürlüğünün izni veya işçinin muvafakatı da aranmamaktadır.[187] Ancak,

---

[185] Çalışma ve Toplum Dergisi, **Yargıtay Kararları**, 9. Sayı, 2006, http://www.calismatoplum.org/sayi9/yargitay9.htm#9.%20Hukuk%20Dairesi%20Kararlar%FD (04.07.2006).

[186] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.296.

[187] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.296; Esnek sürelerle çalışma düzenine imkan verilmesi nedeni ile fazla çalışma yapma olanağı oldukça kısıtlandığından bu konuda ayrıca eski düzenlemede öngörüldüğü gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'nden izin almasına gerek kalmadığı için bu fıkra maddeden çıkarılmıştır (Resul Kurt, **a.g.e.**, s.80.).

fazla saatlerle çalışmaları belgelemek üzere işveren veya işveren vekili noterden tasdikli ayrı bir defter tutmak zorundadır. Bu defterde gemiadamına uygulanan zam nispetleriyle fazla çalışmanın yapıldığı gün ve o güne düşen miktarı ve gemiadamının hak ettiği fazla çalışma ücreti gösterilir (Deniz İşK. m. 28/IV ve V).

5953 sayılı Basın İş Kanununa göre "Kanunun kapsamı içinde bulunan kimselerden müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde hizmetlerinin mahiyeti itibariyle müstemirren çalışanlar için günlük iş müddeti, gece ve gündüz devrelerinde sekiz saattir. Yukarıdaki fıkra hükmünün dışında kalarak, gündüz veya gece devresindeki çalışma müddetinin daha fazla hadlere artırılması ve ulusal bayram, genel tatiller ve Pazar gününden başka bir gün hafta tatili yapan gazeteci, pazar günü mesai yapmış sayılmaz. Her bir fazla çalışma saati için verilecek ücret, normal çalışma saati ücretinin %50 fazlasıdır. Ancak, günlük normal çalışma müddetine ilaveten bu madde gereğince tatbik edilecek fazla çalışmaların saat 24'den sonraya tesadüf eden saatlerinde ücret bir misli fazlasıyla ödenir. Fazla saatlerin hesabında, yarım saatten az olan müddetler yarım saat, fazlası ise bir saat sayılır. Fazla saatlerde çalışma, ücretlerini parça başına veya yapılan iş miktarına göre alan gazetecilere yaptırıldığı takdirde dahi bu kimselerin fazla saatlere tekabül eden ücretleri bu maddedeki esaslara göre ödenir. Fazla çalışmalara ait ücretin, müteakip ücret tediyesiyle birlikte ödenmesi mecburidir. Fazla çalışma ücretlerinin gününde verilmemesi halinde, her geçen gün için %5 fazlasıyla ödenir. Fazla mesai günde üç saati geçemez"[188].

2.3.2.5. Fazla Sürelerle Çalışma ve Esneklik

Haftalık çalışma süresi sözleşmelerle 45 saatin altında belirlenebilir. Bu gibi durumlarda denkleştirme esasları içinde ortalama haftalık çalışma süresini aşan, fakat 45 saatlik yasal haftalık çalışma süresinin altında kalan süreler Yasa'ya göre fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilecektir. Bu yeni düzenleme çerçevesinde yapılan çalışmalar fazla çalışma sayılmayacakları gibi, 45 saatin altında belirlenen ortalama haftalık çalışma süreleri üzerilerinde kaldıkları için, bu tür çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirilmiştir.[189]

---

[188] Ek Madde 1- (Ek:12.2.1954-6253/2 md; Değişik: 4.1.1961-212/1 m.).

[189] Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.116.; Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri"**, s.65.; Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.290.; Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.290.

Bu çalışmalar, fazla çalışma sayılmadıklarından, bunlara fazla çalışma ücreti verilmesi de mümkün değildir. Yeni düzeleme ile fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla sürelerle çalışma için verilecek ücretin normal çalışma ücretinin saat başına miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesi ile ödeneceği kabul edilmiştir (İşK. 41/III). Saat ücreti dışındaki gündelik, haftalık, aylık olarak zamana göre belirlenen öteki ücret şekillerinde, saat ücreti hesaplandıktan sonra bulunacak miktar bu yüzdelere göre arttırılır. [190]

Birden çok işyerinde çalışan işçinin çalışması her işyeri için ayrı değil, bütün işyerleri için toplam olarak göz önüne alınıp zaman bakımından daha sonra yapılan fazla çalışmanın yapıldığı işyerinin işverenince 45 saati aşan çalışma fazla çalışma olarak kabul edilmeli ve buna ilişkin sonuçlarıyla uygulanmalıdır. [191]

41. maddede yapılan bir değişiklikle fazla çalışma yapan veya fazla sürelerle çalışma yapan işçilere istemeleri halinde, bu çalışmalarının karşılığı olarak zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her bir saat karşılığında 1 saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her bir saat karşılığında 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilme olanağının tanınmasıdır. Bu durumda işçi isterse yaptığı günlük çalışma süreleri üzerindeki çalışması için zamlı ücret alabilecek, isterse çalıştığı sürelerin karşılığını serbest zaman olarak kullanabilecektir. Ayrıca gene Yasa'ya göre işçi, hak ettiği serbest zamanı 6 ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmaksızın kullanacaktır.[192]

Burada dikkat edilecek gereken husus, "işçinin onayının alınması" ve "serbest zamanın altı ay içinde kullandırılması zorunluluğudur". Bu nedenle, tek taraflı olarak işveren tarafından serbest zamanlı fazla çalışma yaptırılamayacağı gibi, serbest zamanın altı aylık sürenin sonunda da kullandırılması mümkün değildir. Aksi halde, işçinin talep edeceği "fazla çalışma ücreti" yanında işverenin "her işçi için yüz kırk iki milyon lira" idari para cezasına çarptırılması da mümkündür. Yasal düzenlemede serbest zamanın kullanılması işçinin isteğine bağlandığından işverenin işçinin isteğine uyması gerekir. Ancak, serbest zamanın işi aksatmayacak şekilde kullanılması gerektiği kabul edilmelidir.[193]

---

[190] Devrim Ulucan, "**4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri",** s.65.; Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.116.; Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.293.
[191] Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme",** s.161.
[192] Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri"**, s.65.
[193] Resul Kurt, **a.g.e.**, s.80.; Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.116.; Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.295.

Fazla sürelerle çalışma, kısmi süreli çalışma ilişkisi kurmuş kimselerin haftalık yasal çalışma süresine kadar olan çalışmaları için düşünülmüş bir düzenlemedir. Kısmi süreli çalışanların yaptıkları fazla çalışmaların tam süreli çalışanların yaptıkları fazla çalışmalarla aynı ücret seviyesinde değerlendirilmesi, işverene hem ek bir maliyet getirmekte hem de ücret yönetiminde bir takım sorunların çıkmasına neden olmakta idi. Bu bakımdan doktrinde daha önce tartışılmış olan bu konunun, yeni yasa ile açıklığa kavuşturulması olumlu bir gelişmedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA ESNEK ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİNDE ORTAYA ÇIKAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

3.1. ESNEK ÇALIŞMA HAKKINDA TARAFLARIN GÖRÜŞLERİ

3.1.1. Türk İşçileri Açısından İş Hukukunda Esneklik

Üyelerin ekonomik sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek, onların çalışma şartlarını iyileştirmek için uğraşan işçi sendikaları genel olarak esneklik ve esnek çalışma şekillerine pek olumlu yaklaşmamaktadırlar. Özellikle esnek çalışmanın ortaya çıktığı 1970'li yıllarda esneklik hususundaki belirsizlikler nedeniyle işçi sendikalarının tutumları daha sert olmuştur. Zamanla sendikaların esnek çalışma hakkındaki görüşlerinin, daha ılımlı olmaya başlandığı görülmüştür. Bunun nedeni teknolojik gelişmelerin esnek çalışmayı gerekli kıldığını ve esnek çalışmanın işçilere sakıncasından çok faydasının olduğunun sendikalar tarafından kabul edilmesidir. Ayrıca beyaz yakalı sendikalar mavi yakalı sendikalara göre, esnekliği daha çok desteklemektedirler. Çünkü esnek çalışmanın uygulanma alanı imalat sanayine göre, hizmet sektöründe daha fazla olmaktadır.[194]

Sendikaların esnek çalışmaya karşı gelmesinin diğer bir nedeni de, esnek çalışmanın haftalık çalışma sürelerinin kısalmasına alternatif olacağı ve engelleyebileceği şüphesidir. Sendikalar yıllardan beri çalışma sürelerinin kısalması için uğraşmış, toplu iş sözleşmeleri ile bunu sağlamaya çalışmıştır. Böylece işçilerin yaşam standartlarının arttırılması ve bir istihdam politikası olarak işsizliğin azaltılması hedeflenmiştir. [195]

Sendikalar fazla mesainin azalması sebebiyle de, esnek çalışmaya pek olumlu bakmamaktadırlar. Çünkü, fazla mesai ücreti işçiler için önemli bir gelir kaynağını oluşturmaktadır.[196]

Diğer yandan sendikalar tarafından, esneklik ve esnek çalışma ile işletmelerde yönetimin güçleneceği, idarenin kontrolünün artacağı, sendikaların ve toplu iş sözleşmelerinin etkinliğinin azalacağı iddia edilmektedir.[197]

---

[194] Nurseli Tarcan, **"Çağı Yakalama ve Rekabet Edebilirlikte Çalışma Mevzuatının Rolü, Esnek ve Çağdaş İş Kanunu"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, 2000, s.38.; Serap Hanedar, **Türk İş Hukuku'nda Esnek Çalışma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya: 2002, s.33.

[195] Rudolf Bushmann, **"Alman İşçileri Açısından İş Hukukunda Esneklik"**, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir: 1993, ss.300-301.

[196] Arif Yavuz, **a.g.e.**, s.33.

Sendikalar göre, esnek çalışmada bulunanlar ile özellikle part-time çalışanlarla tam süreli çalışanlar arasında eşitsizlikler olmaktadır. Kısmi süreli çalışanların çalışma şartları daha kötü olmakta, ücretleri daha düşük ve meslekteki ilerleme imkanları daha az bulunmaktadır. Sosyal sigorta ve sosyal yardımlardan yararlanmaları tam gün süreli çalışanlara göre daha zor olmaktadır. [198]

Başka bir görüş ise, Post-Fordist üretimin standart çalışma ilişkilerini zaafa uğratması, çalışma hayatının aktörleri arasında oluşan klasik güç dengesini işverenler lehine bozmaktadır. Diğer taraftan çok uluslu sermayenin dayattığı küreselleşme olgusu, çalışanları koruyucu mevzuattan yoksun bir çalışma ortamına sürüklemektedir. Bunun açık anlamı da sermaye uluslararası düzende hareketlilik kabiliyeti elde ederken, emek ulusal koşullara terk edilmektedir. Bu da bağımlı çalışanlar açısından daha fazla yoksulluk, ve korumasız bir çalışma dünyası demektir. Esnek çalışma olarak adlandırılan yeni çalışma ilişkisinde "insan kaynakları yönetimi" söylemiyle süslenmiş, sosyal mevzuattan yoksun, örgütsüz bir endüstri ilişkiler sistemi öngörülmektedir. Bütün bu gelişmeler, çalışanlar grubunun sosyal adalete olan ihtiyaçlarının eskiden daha fazla olduğu gerçeğini gözler önüne sermektedir.[199]

İşçi sendikaları "esnekliğin işverenler tarafından kullanılan bir slogan ve reel ücretlerin azalmasına neden olan bir vasıta olduğunu" belirtmektedir. [200] Esneklik, toplu pazarlık ile elde edilen hakları zayıflatmakta ve güvenden yoksun bazı istihdam türlerini teşvik edip yaygınlaştırmaktadır. Ayrıca, esneklik, işte eşitsizliğin artmasına, istihdam güvencesinin ve sosyal güvenlik açısından korunmanın azalmasına ve iş yoğunluğunun artışına sebep olmaktadır.

Ancak bu konuda ilginç bir gelişme ise; geleneksel olarak makro düzeyde toplu pazarlıktan yana işçi sendikalarının, sanayi ötesi ekonomilerde işyeri düzeyinde

---

[197] Serap Hanedar, **a.g.e.**, s.35.
[198] Seyhan Erdoğdu, **"Türk İşçileri Açısından İş Hukuku'nda Esneklik"**, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir: 1993, s.321.
[199] Numan Kurtulmuş, **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İz Yayıncılık, İstanbul: 1996, s.59.; Nurhan Yentürk, **"Türk Sanayinde Yeniden Yapılanma İçin Dış Ticaret ve Teknoloji Politikaları"**, ODTÜ Gelişme Dergisi, Cilt 20, 1993, s.4.; Ayda Eraydın, **Post- Fordizm ve Değişen Mekansal Öncelikler**, ODTÜ Mimarlık Fakültesi Matbaası, Ankara: 1992, ss.22-23.
[200] Arif Yavuz, **a.g.e.**, s.34.; Serap Hanedar, **a.g.e.**, s.38.

mikro çözüm önerileri benimseyerek, kurumsal varlıklarını korumak amacı ile yeni mikro stratejiler geliştirmekte oluşlarıdır.[201]

3.1.2. Türk İşverenleri Açısından İş Hukukunda Esneklik

İşveren ve örgütleri esnekliği; küreselleşen dünyada artan fiyat ve kaliteye dayalı rekabetin kaçınılmaz bir gerekliliği olarak ifade etmekte ve uygulamaya dönük düzenlemelerin bir an önce yapılmasını talep etmektedir.

İşverenlere göre, esnek çalışmanın uygulanmasıyla, işçilerin verimlilikleri artmakta, işe gelmemeler ve gecikmeler azalmakta, fazla mesai ödemeleri en aza inmekte, ekonomik açıdan, üretim araçlarının tam kapasiteyle kullanılması ve ana maliyetlerinin azalması sağlanmakta, işçi temini kolaylaşmakta ve işgücü devri azalmaktadır. Bütün bu faktörler de, işletmenin verimliliği ve rekabet gücünü artırmaktadır.[202]

İşverenler, esneklik ve esnek çalışmanın uygulanmasını istemekle beraber, imalat sektörü ile hizmet sektörü arasındaki farklılığın olduğunu belirtmekte, imalat sanayinde esnek çalışmanın uygulanmasının daha zor olduğunu ifade etmektedir.[203]

Bir işveren kuruluşu olan MESS'in genel hatlarıyla konuya yaklaşımı şöyledir[204]: "Ülkemizdeki katı iş hukuku mevzuatı esnekleştirilerek, üretim faktörleri ve çalışma süreleri daha verimli kullanılmalıdır. Küreselleşen rekabet ortamında katı mevzuatlar bırakılmalı, yeni üretim ve yönetim teknikleri uygulanmalıdır. Değişen teknoloji ve üretim yöntemlerine uyum sağlayabilmesi için insan gücü esnek kullanılmalıdır." Yine TİSK konuya şu şekilde yaklaşmaktadır[205]: "Mevcut çalışma hayatını düzenleyen kurallar iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılar nitelikte değildir. Bu durum çalışma hayatında daha az kural, daha az mevzuat, buna karşın daha çok esneklik, daha çok serbesti olarak ifade edilen esneklik arayışlarını da beraberinde getirmiştir. Bu düşünceden hareketle, ücrette esneklik, ücret dışı işgücü maliyetlerinde esneklik, fonksiyonel esneklik, iç esneklik, çalışma saatlerinde esneklik, bugün çalışma hayatımızın en çok üzerinde durduğu konulardır." Her iki

---

[201] Mehmet Akçay, **"Esneklik ve Çalışma Hayatı"**, Sabahattin Zaim'e Armağan, İktisat Fakültesi Mecmuası, B-3, Cilt: 1-4, 1994, s.119.
[202] Numan Kurtulmuş, **a.g.e.**, s.216.; Serap Hanedar, **a.g.e.**, s.38.
[203] Serap Hanedar, **a.g.e.**, s.39.
[204] MESS, **Endüstri İlişkilerinde Son Durum**, MESS Yayınları, Yayın No:233, İstanbul: Temmuz 1996, s.43.
[205] Petrol İş 97-99 Yıllığı, **Esnek Çalışma (Türk – İş)**, Petrol İş Yayınları, İstanbul: Mart 2000, s.896.; TİSK, **Çalışma Hayatında Esneklik**, TİSK Yayınları, İzmir: 1993, s.109.

yaklaşımda da genel eğilim, "mevcut iş mevzuatı son derece katıdır, işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen sendikalı-sendikasız tüm işçileri kapsayan çalışma yasaları, toplu sözleşme düzeni ve sendikaların varlığı esnekleşme önünde en büyük engeldir" yönündedir. Bu bağlamda çalışma yaşamı açısından son günlerin temel tartışması, son derece "katı" olduğu iddia edilen çalışma mevzuatının "esnekleştirilmesi" ve AB'ye uyum sürecinde gerekli yasal uyarlamaların vakit kaybedilmeksizin gerçekleştirilmesi yönündedir.

Bu nedenle gerekli esneklik sağlanarak, işsizlik azaltılmalı ve işletmelerin rekabet gücü arttırılmalıdır.

3.2. İŞ KANUNUNDA ESNEK ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

3.2.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi

Belirli süreli iş sözleşmeleri, daha ziyade kısa dönemde (bir yıl, iki yıl, üç yıl gibi) iş ilişkilerinin kurulmasında kullanılan bir sözleşme türü olduğundan esnekleşmede önemli bir yere sahiptir. İşverenler özellikle üst pozisyonda çalışanlar ya da işletmeye yeni katılan çalışanları deneme amaçlı çalıştırmak için bu sözleşme türünü kullanmaktadırlar. Ancak bu sözleşme tipi, işçinin organizasyona bağlılığını sağlayıcı esas unsurlardan biri olan gelecek beklentisini yok ettiğinden işçilerin motivasyonunu kısıtlamaktadır. Ayrıca işçilerin üst bir göreve getirilmesini de zorlaştırmaktadır. Fakat belirli süreli iş sözleşmeleri tekrarlanabilir (zincirleme iş sözleşmeleri). Bu durumda ortada esaslı bir nedenin olması gerekir. Yasa objektif neden kuralını koyarak işverenlerin kötü niyetlerini ortadan kaldırmayı amaçlamıştır.

Belirtmek gerekir ki, tasarıda, belirli süreli iş sözleşmesinin bir kereye mahsus olarak kurulmasında objektif neden zorunluluğu getirilmemiş, salt zincirleme sözleşmeler için bu husus öngörülmüştü. Yasa'nın TBMM'de görüşülmesi sırasında verilen önerge ile, belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez kurulması halinde de objektif nedenlerin bulunması zorunluluğu öngörülmüştür. 11.maddede; belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması "belirli süreli işler", "belirli bir işin tamamlanması" veya "belirli bir olgunun ortaya çıkması" gibi objektif koşullara bağlanmıştır (Yarg. 9.

HD., 12.05.2005, 2005/14221 E., 16526 K.; Yarg. 9. HD., 16.06.2005, 2005/16581 E., 21564 K.; Yarg. 9. HD., 05.05.2005, 2005/12170 E., 15792 K.)[206] .

Belirli süreli iş sözleşmesinde iş sözleşmesi tarafları iş ilişkisinin devamı için asgari veya azami bir süre öngörebilirler. Ancak doktrinde, belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulabilmesi için objektif nedenlerin aranması yönündeki 11.madde hükmü karşısında, Yasa'nın kapsamına giren işçilerle asgari süreli iş sözleşmesinin kurulmasına imkan olmadığı savunulmaktadır. Belirtmek gerekir ki, 11.maddede belirli süreli iş sözleşmesinin objektif nedenlere bağlı kılınmasının nedeni, belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesinde fesih ve feshi ihbara ilişkin koruyucu düzenlemelerin, belirli süreli iş sözleşmelerinde uygulanmamasıdır. Oysa, asgari süreli iş sözleşmesi belirli süreli sözleşmelerin hukuki rejimine bağlı olmayıp, bu tür bir hukuki ilişkide kararlaştırılan sürenin sonunda sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi söz konusu değildir. Asgari sürenin işlevi, sözleşmenin feshi ihbarla sona erdirilebileceği en erken tarihi belirlemektir. Ancak bu tarihten itibaren gerçekleştirilebilecek fesih, feshi ihbara ilişkin hüküm ve sonuçlara (ihbar önelleri, ihbar tazminatı, iş güvencesi hükümleri ve kıdem tazminatı) tabidir. Bu bağlamda, belirli süreli iş sözleşmesinde korunması gereken menfaatle, asgari süreli iş sözleşmelerinin gösterdiği özelliğin örtüşmediği belirtilmelidir.[207]

Ayrıca yine doktrinde, belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulabilmesi için objektif nedenlerin aranması yönündeki hüküm karşısında, Yasa'nın kapsamına giren işçilerle azami süreli iş sözleşmesinin kurulmasına imkan olmadığı savunulmaktadır.[208] Azami süreli iş sözleşmesinde objektif nedenin varlığı yasanın amacını gerçekleştirir. Örneğin, bir inşaata ustabaşı olarak alınan işçi ile en geç inşaatın bitim tarihi olan 1.1.2005'e kadar sürecek bir sözleşme yapılmasında olduğu gibi. Bu noktada, objektif nedenin varlığı azami süreli iş sözleşmesinin geçerliliğini gerektirir. Zira, m.11'in amacı objektif nedenler olmaksızın süresinin bitiminde kendiliğinden sona eren belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasının engellenmesidir.[209]

---

[206] Çalışma ve Toplum Dergisi, **Yargıtay Kararları**, 9. Sayı, 2006, http://www.calismatoplum.org/sayi9/yargitay9.htm#9.%20Hukuk%20Dairesi%20Kararlar%FD (04.07.2006).
[207] Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri"**, s.51.
[208] Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri"**, s.52.
[209] Gülsevil Alpagut, **a.g.m.**, s.76.

11.maddenin TBMM'de görüşmeler sırasında değiştirilmesinin bir diğer sonucu belirli süreli iş sözleşmesinin şekline ilişkin iki çelişkili hükmün yasa metninde yer almasıdır. Tasarıda süresi 1 yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinde yazılı şekil zorunluluğu öngörülmüşken, değişiklik sırasında m.11'de süre bakımından herhangi bir sınırlama olmaksızın yazılı şekil şartı getirilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılmasıyla güdülen amaç, işçinin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı iddiası ile haklarından mahrum edilmesini önlemektir.[210]

Doktrinde çelişkili yasa hükümlerinin yorumu yapılırken, bir yıl ve daha uzun belirli süreli iş sözleşmeleri için yazılı şekil şartının aranması gerektiği ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre; 11.maddedeki yazılı olma esasını 8. maddedeki yazılı şekil, yazılı belge ve yazılı bilgi vermeyi kapsayan bir ifade olarak yorumlamak gerekir. Dolayısıyla, bir yıl ve daha uzun süreli iş sözleşmelerinde yazılı şekil zorunluluğu sözleşme ile yerine getirilirken, daha kısa süreli iş sözleşmelerinde m.8'deki yazılı belge verme zorunluluğu yazılı şekil şartını yerine getirmiş olacaktır. 11.maddedeki yazılı şekil zorunluluğunun bir sözleşme metnini dolayısıyla her iki sözleşme tarafınca imzalanan bir belgeyi, 8'deki yazılı belgenin ise, işverenin tek yanlı olarak düzenleyip verdiği bir belgeyi oluşturduğu dikkate alındığında tek taraflı olarak düzenlenen bu belgeden kural olarak işçi aleyhine sonuç çıkarmak ve bu konuda ispat vasıtası olarak kabul etmek oldukça güçtür. İşçinin hakları bakımından belirsizliği önlemek amacıyla getirilen yazılı şekil zorunluluğu aynı zamanda bir ispat koşulu olarak öngörülmektedir. [211]

İş Kanunun 12. maddesinde AB Yönergesi'ne paralel olarak "emsal işçi" kavramı kabul edilip tanımlanırken, işyerinde emsal işçinin bulunmadığı durumlarda "o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır." hükmü getirilmiştir. İşyerinde uygulanan iş koşullarının işletmenin hacmi, iş potansiyeli, finansal yapısı v.b. birçok unsurun sonucu olarak ortaya çıktığı dikkate alındığında, Yasa'da yer alan "şartlara uygun bir işyerinde" ifadesi doğrultusunda, yargı safhasında işyerlerinin faaliyet

[210] Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri"**, s.47; A.Can Tuncay, **"İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri"**, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İstanbul: 2000, s.131.
[211] Gülsevil Alpagut, **a.g.m.**, ss.86-87.

konusu yanında bilançoları, mevcut iş potansiyeli ve yakın gelecekteki sipariş hacmi vb. ayrıntılı ve titiz bir incelemenin gerektiği ve bunun güçlüğü açıktır.[212]

3.2.2. Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli iş sözleşmeleri çalışma hayatında gereksinim duyulan esnekliğin sağlanması açısından oldukça önemlidir. Kısmi süreli iş sözleşmeleri ile günün koşullarına göre hareket edebilen dinamik bir organizasyon yapılması sağlanmaktadır. Ayrıca kısmi süreli çalışma haftanın belirli günlerinde tam gün, haftanın her günü belirli süre veya haftada bir ya da iki gün için belirli bir süre olarak kararlaştırılabilir. Örneğin işyerlerinde daha çok danışmanlık hizmeti veren iş hekimleri, iş güvenliği uzmanları, hukukçu, muhasebeci, mühendis gibi vasıflı elemanlar yanında, haftanın belirli günleri temizlik hizmeti görmek üzere işçilerle yapılan sözleşmeler kısmi süreli sözleşmelerdir. Bu tür sözleşmeler, bir ya da birden çok işverenle yapılabildiği gibi işçinin bu gibi işlerden başka serbest çalışması da söz konusu olabilmektedir. Öğrencilerin, ev kadınlarının ve emeklilerin otellerde, tatil köylerinde ve çeşitli büro işlerinde boş zamanlarını değerlendirmelerine yarayan kısmi işler, bütün ülkelerde gittikçe yaygınlık kazanmaktadır. Ancak bu sözleşme türü yasal kaçınmalardan ya da tasarruftan dolayı yapıldığında beklenen verimin alınması güçleşecektir.

Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Bu hükümle kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın kaldırılması hedef alınırken, tüm çalışma şartlarından yararlanmada tam süreli çalışanlarla eşit duruma getirilmeleri düşünülemez, aksi halde tam bir eşitsizlik ortaya çıkar. Örneğin kısmi süreli çalışan bir işçi haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlendiğinde hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı gibi, öğleden sonra çalışmaya başlayan işçi, sabahları yapılan servis hizmetinden ve öğle yemeğinden yararlanamaz. Ayrıca bölünebilir haklardan (yakacak yardımı gibi), çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanabilir. 45 saat çalışan işçiye 60 YTL yakacak yardımı yapılıyorsa 15 saat çalışan işçiye 20 YTL yardım yapılacaktır.[213] Buna karşılık bölünmeyen bir haktan, yararlanma şartları bulunduğunda, her iki türdeki

[212] Gülsevil Alpagut, **a.g.m.**, s.88.; Can Şafak, **"4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi Çalışma"**, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf, s.6 (05.04.2006).
[213] Sinan Binbir, Can Altındağ, **a.g.e.**, s.60.

sözleşmeler arasında bir farklılık söz konusu olmayacaktır. Örneğin belirsiz süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi, tam süreliden farklı olamaz.[214]

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin kıdeminin hesabında, işçinin fiilen çalıştığı sürelerin birleştirilmesiyle bulunacak sürenin değil, sözleşmenin başlangıç ve sona erme tarihleri arasında sürenin göz önünde bulundurulması gerekir. Böylece süresi belirsiz olan kısmi süreli bir sözleşmenin sona erdirilmesinde fesih bildirimi süreleri tazminatı ile kıdem tazminatına hak kazanılması ve bunların hesaplanması ile ilgili olarak, öteki yasal koşulların varlığı halinde, sözleşmenin başlangıç ve sona erme tarihleri arasındaki süre esas alınacaktır. Bu tür sözleşme ile çalışan işçinin yıllık izin süresi hakkından tam olarak yararlanmasını engelleyen yasal bir hüküm yoktur. [215]

Yargıtay'ın son yıllarda verdiği kararların birine göre, kısmi süreli olarak çalışan bir işçinin kıdem tazminatı hesabına esas hizmet süresinin belirlenmesinde, "hizmet akdinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan günler ayrımı yapılmaksızın tam süre göz önüne alınmalıdır. (Yargıtay 9. HD., 27.09.2000, 8184/12733) Bir diğerinde ise Yargıtay, kısmi süreli olarak "haftada iki gün çalışan işyeri hekiminin kıdem tazminatının hesabında çalışma gün sayısının toplanması ile bulunan 718 günlük hizmetin değil, akdin sürmüş olduğu altı yıl on ay yirmi günlük sürenin esas alınmasını" karara bağlamıştır. (Yargıtay 9.HD., 21.05.2001, 6063/8620).[216]

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin kıdem tazminatının hesabı 1475 sayılı Kanun döneminde de Yargıtay kararlarına konu olmuştur. Yargıtay önceleri çalışılan günler toplamının bir yılı geçtiği takdirde işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağını kabul etmişti. Nitekim 1977 tarihli bir kararda, "Bu durumda davacının çalıştığı günler toplanarak ölüm tarihi itibariyle İş Yasası'nın 1927 sayılı Yasa ile değişik 14. maddesi gereğince çalışılan günler toplamı bir yılı geçtiği takdirde her tam yıl ve küsuru için Yasa'da öngörülen esaslara göre kıdem tazminatı ödemesi gerekir. Mahkemenin bu esası göz önünde tutmadan kıdem tazminatı süresini giriş ve ölüm tarihleri arasındaki takvim yılını esas ederek hesap yapmış olması bozmayı gerektirmiştir." şeklinde hüküm kurulmuştur. (Yargıtay 9.HD., 24.10.1977, 1977/13902 E., 1977/15481 K) Ancak Yargıtay daha sonra bu görüşünü, işçinin işe

[214] Selçuk Kocabıyık, **a.g.m.**, ss.128-129.; Nuri Çelik, **a.g.e.**, ss. 84-85.; Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.96.
[215] Nuri Çelik, **a.g.e.**, ss.84-85.
[216] Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.97.

başlama tarihi ile akdin sona erdiği tarih arasında geçen çalışma süresinin, çalışılan ve çalışılmayan günler ayırımı yapılmaksızın, tam olarak alınarak kıdem tazminatı hesabının yapılması gerektiği yönünde değiştirmiştir. (Yargıtay 9. HD., 4.6.2001, 2001/6848 E., 2001/9525 K) İstikrar kazanan bu görüşe göre; işçi işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçmesiyle kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Bu çözüm adil gözükmekle birlikte, ücretleri eşit olan bir tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçinin hak kazanacağı kıdem tazminatının aynı olması anlamına gelmektedir. Bu husus bir tereddüt uyandırmakta olup, bu konuda ileride çözümler üretilmeye devam edilecektir.[217]

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 8. maddesine göre, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılamaz. Kısmi süreli çalışanları korumak amacıyla Yönetmelik'te yar alan bu hüküm bir görüşe göre isabetli olmamıştır. Her şeyden önce fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapılması işçinin onayına tabidir. Bu tür bir kısıtlama Kanun'da yer almadığı için düzenlemeye aykırılığın herhangi bir müeyyidesi de bulunmamaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, haftalık çalışma süresinin belli bir oranına kadar (ör. %10) fazla sürelerle çalışma yapılabilmesine ilişkin bir düzenleme, kısmi süreli çalışmanın yaygınlaştırılması amacı doğrultusunda, yerinde olabilecektir.[218]

3.2.3. Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma gibi esnek kısmi süreli çalışma ilişkileri, küreselleşen dünyanın yeni ve hızlı çalışma ilişkilerine ayak uydurmaya mecbur olan organizasyonlar açısından önem ifade eder. Zira işçi maliyetlerinin büyüklüğü karşısında karlılığı düşen firmalar, alternatif çalıştırma biçimlerine kendiliğinden kaymışlardır. Fakat işçilerin işleri ile bağlarının düşük olduğu ve sadece belirli zamanlarda üretime katkıda bulunan işçilerin motivasyonlarının sağlanması ve verimliliklerinin arttırılması oldukça güçtür.

Eski İş Kanunu döneminde, yasal bir düzenlemeye dayanmamakla birlikte, çağrı üzerine çalışma, Yargıtayca da kısmi süreli çalışma olarak nitelenmiştir. Yargıtayın bir kararında iş oldukça ve işveren çağırdıkça işe gelen, sair zamanlarda iş yerinde ve kahvehanede bekleyen, işverenin gözetimi ve denetimi altında yükleme-

[217] Selçuk Kocabıyık, **a.g.m.**, s.129.
[218] Selçuk Kocabıyık, **a.g.m.**, s.129.

boşaltma işi yapan hamalın bir işverene bağımlı olarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi durumunda olduğu, ücretin maktu değil boşaltılan buğdayın tonu başına alınmış olmasının iş sözleşmesinin varlığını ortadan kaldırmayacağı sonucuna varılmıştır (Yargıtay 10. HD., 8.6.1995, E, 1995/5048 K.) Ayrıca, Yargıtayca, ihtiyaç olunca çağırılan ve haftanın belirli günlerinde "ekstra işçi" olarak çalışan devamlı bir işçinin mevsimlik işçi sayılamayacağı, ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatları ile izin ücretine hak kazanacağı kabul edilmiştir (Yargıtay 9. HD., 1.11.1995, E, 1995/13458 K). [219]

Çağrı üzerine çalışmada işçi göreceği işin çıkmasından işverenin çağrısı ile haberdar olacağından, işverenin kısa bir süre içinde işçiyi çağırması, özellikle işçi başka bir işverene bağlı olarak da çalışıyorsa, önemli sorunlar yaratabilir. İşte bu nedenle, yasa işçinin işe çağrılmasının, sözleşmede aksi kararlaştırılmadıkça, en az dört gün önceden yapılmasını öngörmüştür. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Belirtelim ki, hükümde yer alan, günde en az dört saatlik kesintisiz çalıştırma süresi ve en az dört gün önceden çağrı yapılması kuralları da yedek hukuk kurallarıdır ve sözleşme özgürlüğü gereği taraflar söz konusu hususları sözleşmede serbestçe düzenleyebilirler.[220]

3.2.4. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

İş Kanunu m.7 ile geçici iş ilişkisinin süresi en çok 18 ayla sınırlandırılmıştır ve geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için, işçinin rızasının bulunması zorunlu kılınmıştır. Bu bakımdan işçi, böyle bir ilişkiyi kabul etmek zorunda olmadığından, salt kabul etmediği için hizmet sözleşmesinin haklı veya geçerli nedenle feshi yoluna da gidilemez. Sonra Kanun, işçinin rızasının yazılı olarak ve devir esnasında alınmasını da zorunlu kılmıştır. Bu nedenle, işçinin daha baştan hizmet sözleşmesinde bir başka işverene geçici olarak hizmet vereceği yolundaki hükümlerin geçersiz olduğunda, başka bir anlatımla rızanın baştan alınamayacağında tereddüt etmemek gerekir.[221] İşçinin daha baştan verdiği rıza yenileme için yeterli görülseydi, Kanun koyucunun herhangi bir yenileme hükmüne yer vermeyip, doğrudan en çok süreyi koyması gerekirdi.

---

[219] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.85.
[220] Öner Eyrenci, "**4857 Sayılı İş Kanunu"**, s.47.
[221] Ömer Ekmekçi, , **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi",** s.371.

3.2.5. Taşeron Usulü Çalışma

Bilindiği gibi, Hukukumuzda, alt işveren kavramına ilişkin düzenleme 1475 sayılı İş Yasasının 1. maddesinin 5. fıkrasında yer almaktaydı. Ayrıca, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası da kendi kapsamı açısından bu kavramı tanımlamıştı (m.87). İş Yasası, alt işveren işçilerinin, İş Hukukundan doğan haklarını, Sosyal Sigortalar Yasası ise Kurumun prim alacaklarını güvenceye kavuşturmak amacıyla asıl işverenin alt işverenle müteselsil sorumluluğunu öngörmekte idi. 1475 sayılı İş Yasası, alt işverenin asıl işverenin iş yerinde, yardımcı iş-asıl iş ayrımı yapılmaksızın her türlü işi üstlenmesine engel herhangi bir kural içermemekteydi. Bunun sonucu olarak, alt işverene iş verme uygulaması yaygınlık kazanmış ve bu mekanizma ucuz işçi çalıştırmanın ve sendikasızlaştırmanın etkili bir aracına dönüşmüştür. Bu olgu, 4857 sayılı iş yasasının madde gerekçeleriyle de tescil edilmiştir. Bu gerekçe şöyledir[222]: " … İş yerinde alt işverene iş verilmesi çalışma hayatının gereksinimlerinden biri ve hukuki dayanakları bulunan bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak, 1980'li yıllardan sonra ekonomik şartların etkisiyle de olsa alt işverenlere işlerin verilmesinde sayısal artılar olmuş ve bunun sonucu işçilerin bireysel ve kolektif haklarının sınırlandırılması, kullanılamaz hale getirilmesinin yaygın örneklerinin bulunduğu yargıya intikal eden uyuşmazlıklarla da doğrulanmıştır. Yargıtayın tespitlerinde muvazaalı işlemlerin belirli ölçütlerle açıkça ortaya konulması ve hukuki sonuçları, önemli bir firen oluşturmuşsa da; yüksek mahkemenin görüşleri de dikkate alınarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak üzere konunun madde hükümleri arasına alınarak düzenlenmesi uygun görülmüştür". Gerçekten, Yargıtay, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde kötüye kullanılmaları önlemek çaba ve duyarlılığı içinde olmuş, muvazaa ve kanuna karşı hile mekanizmaları ile görünürdeki asıl işveren- alt işveren ilişkisini geçersiz saymış ve işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi kabul etmiştir. Madde gerekçesinde de vurgulandığı gibi Yüksek Mahkemenin bu içtihadı, alt işveren uygulaması konusundaki kötüye kullanmaları önlemede yeterli olmamış, konunun Yeni İş Yasasında bazı sınırlamalara tabi tutulması kaçınılmaz hale gelmiştir. Yeni düzenleme, diğer ülkelerde olduğu gibi, işletmelere iş yerlerindeki asıl işe yardımcı işleri alt işveren verme konusunda, sınırsız olanak tanırken, asıl işin

[222] Ali Güzel, **"İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Sınırları"**, ss.36-37.

bir bölümünün alt işveren verilmesini önemli ölçüde sınırlamakta ve bazı hallerde de bu ilişkiyi kesin bir biçimde yasaklamaktadır. Tartışmaların ekseninde de bu hususlar yer almaktadır.

Öğretide, bazı yazarlar tarafından asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkiyi ifade etmek amacıyla "alt işveren (taşeron) sözleşmesi" deyimi kullanılmaktadır .[223] Bu deyim ile asıl işveren - alt işveren arasındaki belirli bir temel hukuki ilişkiden (örneğin istisna sözleşmesi) ziyade, uygulamada asıl-alt işverenlerin aralarındaki ilişkileri genel olarak düzenlemek amacıyla yaptıkları ve yüklenilicilik sözleşmesi, teknik şartname vb. isimlerle anılan sözleşmeler kastedilmektedir. Sözü edilen deyim, öğretide, asıl işveren ile alt işveren arasında söz konusu olabilecek temel hukuki ilişki çeşitlerinin genel nitelemesi olarak da kullanılmaktadır[224].

Alt işverenin bir organizasyona sahip olmaması halinde, işçilerini asıl işverene ait işyerinde çalıştırması, asıl işveren–alt işveren ilişkisinden çok, "iş aracılığı" ya da "geçici iş ilişkisi" kapsamında değerlendirilebilecek veya muvazaa biçiminde nitelendirilebilecektir. Yasanın öngördüğü yasak ve sınırlamalar dikkate alındığında, yeni dönemde bu tür uygulamaların da yoğunluk kazanacağı söylenebilecektir. Öte yandan, özellikle asıl işin bir bölümünde iş alma koşulu irdelenirken, asıl işverenin iş organizasyonu, teknolojisi ve istihdam ettiği personelin uzmanlığı ile alt işverenin işyeri organizasyonunun karşılaştırılması da önem taşıyacaktır. Bir işveren, başka bir işverenden aldığı iş için belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuki bağımsızlığa sahip değilse, üretim ya da hizmet sunumuna ilişkin ekonomik bir faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenmemişse, asıl işveren-alt işveren ilişkisinden çok, asıl işverene işçi temini söz konusu olacaktır. Bazı Avrupa ülkeleri hukukunda, örneğin, Fransız hukukunda bu tür bir ilişki "insan ticareti" kapsamında bir suç türü biçiminde nitelendirilmekte ve ağır cezai yaptırıma bağlı kılınmaktadır.

Yeni İş Yasasının 2. maddesinin 6. fıkrasındaki hüküm, 1475 sayılı İş Yasasının konuya ilişkin m.1/son hükmünü aynen yinelemekte, ancak buna ilave olarak, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan haklar açısından da asıl işvereni sorumlu tutmaktadır. Maddede düzenlenen birlikte sorumluluğun BK. m.

---

[223] Fevzi Demir, **a.g.m.**, ss.87-89.; Fevzi Şahlanan, **"Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri",** Yeni İş Yasası, Türkiye, Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, Çeşme: Haziran 2003, s.84.
[224] Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.89.

50, 51 anlamında müteselsil sorumluluk olduğu hususunda öğreti ve uygulamada görüş birliği sağlanmış bulunmaktadır. [225]

Bilindiği üzere, Yargıtay 1987 yılında verdiği bir kararda, alt işverenin sendika üyesi olan işçisinin asıl işverenle yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanacağı sonucuna varmıştı (YHGK., 4.11.1987, 9-166/ 815). Ancak, Yüksek Mahkeme, 1996 yılında ve sonraki yıllarda verdiği kararlarında aksi çözümü benimsemiştir. Yüksek Mahkemeye göre, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesi varsa o toplu iş sözleşmesinin hükümleri uyarınca hesaplanacak haklardan asıl işverenin de birlikte sorumlu olması gerekir. Aksi durumda, yani alt işverenin işçilerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesi yoksa alt işveren işçisinin asıl işverenin tarafı olduğu sözleşme hükümlerinden yararlandırılması doğru değildir (Yarg. 9. HD., 11.3.1996, 2554/4851, YKD., Eylül 1996,1414-1415).[226]

4857 sayılı İş Yasası, alt işveren işçileri için, mevcut sisteme göre zaten olanaklı olan ayrı bir toplu iş sözleşmesinin yapılması esasını benimsemiş bulunmaktadır. Bu hükme göre, asıl işveren, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Yargıtayın bir kararında, davacının çalıştığı işyerinin asıl işverenin Türkiye Kömür İşletmeleri Genel Müdürlüğü olduğu, diğer davalı şirketlerin bu işyerinde alt işveren sıfatı ile dekabaj iş aldığı ve davacının alt işverenin işçisi olarak münhasıran bu işyerinde çalıştığı anlaşılmıştır. Böyle olunca davacının dava konusu alacağından davalılardan asıl işveren Türkiye Kömür İşletmeleri Genel Müdürlüğü de 4857 Sayılı Yasanın 2. maddesi 6 fıkrası gereğince sorumludur (Yarg. 9. HD., 11.04.2005, 2004/20368 E. 12913 K.).[227]

Yeni İş Yasası, "asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının" kısıtlanamayacağını hükme bağlamış bulunmaktadır (m. 2/son). Söz konusu bu hüküm, Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan Tasarıdaki biçimiyle aynen kanunlaşmış bulunmaktadır. Bu hükümle, asıl işverenden iş alan alt işverenin, daha önce asıl işverenin işçisi olarak çalışmış işçileri işe alarak bunların haklarında kısıtlama yapmaması amaçlanmıştır.

---

[225] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.47.; Sarper Süzek, **a.g.e.**, s.164.

[226] Ali Güzel, **"İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Sınırları",** s. 55.

[227] Çalışma ve Toplum Dergisi, **Yargıtay Kararları**, 9. Sayı, 2006, http://www.calismatoplum.org/sayi9/yargitay9.htm#9.%20Hukuk%20Dairesi%20Kararlar%FD (04.07.2006).

Yasa koyucu, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin, muvazaa ya da yasaya karşı hile olgularının en yoğun yaşandığı bir konuya açıklık getirmek istemiş, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin, belirtilen unsurlardan arınmış olarak gerçek anlamı içinde kurulmasını amaçlamıştır. Böylece, alt işverenin asıl işverenin işçilerini değil, dışarıdan istihdam edeceği işçileri çalıştırması söz konusu olacaktır. Üzerinde durduğumuz kuralın bu temel amacı dikkate alındığında, öğretide savunulan, asıl işverenlerin alt işverenlere, onların da başkalarına iş vermesi halinde, anılan düzenlemedeki sınırlamanın her bir işi verenle işi alan arasında geçerli olacağı, bir sonraki ilişkiyi ise etkilemeyeceği biçimindeki görüşe itibar etmemek gerekir. Söz konusu kural, aynı ilişki zinciri içinde yer alan tüm işverenleri kapsamaktadır. Aksi halde, Yasa hükmünün konuluş amacından sapılmış, işçilerin haklarının kısıtlanmasının da yolu açılmış olacaktır.[228]

Asıl işveren-alt işveren ilişkisini çalıştırılacak işçiler yönünden sınırlayan bu hükmün anlatım biçimi, hak kısıtlaması olmaması koşuluyla, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından çalıştırılabilecekleri yönünde bir yoruma elverişli gözükmektedir. Nitekim, öğretide savunulan bir görüşe göre, "...burada önem taşıyan husus, bu yolla işçinin mevcut haklarında bir kısıtlama meydana getirilmemesidir. Yasa bununla, asıl işverenin ücretleri belirli bir düzeye yükselmiş işçileri işten çıkarmalarını; bu işçilerin daha düşük bir ücretle işe alınıp o yerde çalıştırılmak suretiyle hak kaybına uğratılmalarını önlemek istemiştir..."[229]. Ne var ki, daha önce asıl işverenin işçisi konumundaki kimselerin alt işverence işe alınıp çalıştırılmaya devam ettirilmesinin her hal ve koşulda hak kısıtlamasına yol açtığı ve yasal düzenlemeyle bunun önlenmesinin amaçlandığı da söylenebilecektir[230]. İşçinin alt işveren ilişkisi kurularak kısıtlanamayacak hakları kavramı, bireysel ve toplu iş hukukundan kaynaklanan hakları da kapsayacak biçimde geniş bir anlama sahip bulunduğundan, ülkemiz uygulamasında hükmün belirtilen yöndeki yorum biçiminin genel bir uygulama alanı bulacağı, sonucuna varılacaktır. Söz konusu düzenleme, öğretide bazı yazarlar tarafından, belirtilen anlamı ile uygulamada sakıncalı sonuçlar doğuracağı, iyiniyetli uygulamaları da engelleyici nitelikte olduğu ve işçinin çalışma

[228] Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **a.g.e.**, s.31.
[229] Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **a.g.e.**, s.32.
[230] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.49.

özgürlüğünü zedelediği gerekçeleriyle eleştirilmiştir. [231] Bu düzenlemenin, örneğin iş güvencesi kurallarına tabi işyerlerinde geçerli bir sebeple işten çıkarılan bir işçinin alt işverence işe alınmasını önleyeceği, bu durumda işçinin çalışma özgürlüğünün zedeleneceği hususunun açık olduğu, söz konusu kuralın iş güvencesi hükümleri kapsamı dışında kalan işyerleri için değer taşıdığının söylenebileceği, ancak, bu işyerlerinde de bu yoldaki her uygulamanın muvazaalı olduğunun kabul edilemeyeceği belirtilmiştir. [232] Ancak bu görüş de, mevcut düzenleme karşısında asıl işverenin işçilerinin alt işverence çalıştırılamayacağı; aksi halde böyle bir ilişkinin bir incelemeye gerek olmaksızın muvazaalı sayılacağı sonucuna varmaktadır.

Öğretide savunulan bir görüşe göre, Yasada yer alan işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceği düzenlemesi ile asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınamaması yolundaki düzenleme bir çözümsüzlüğü beraberinde getirmektedir. Şöyle ki, bu görüş uyarınca, işyerinin bir bölümünün alt işverene devri, çoğunlukla işyerinin kısmen devri niteliğindedir ve Yasa bir yandan işyerinin kısmen devrine bağlı olarak iş sözleşmelerinin feshini yasaklamakta, diğer yandan bu kısımda çalışan işçilerin alt işveren işçisi olarak çalışmasına izin vermemektedir Bu soruna çözüm olarak, işyerinin kısmi devri ile birlikte kurulan asıl işveren - alt işveren ilişkilerinde asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınamayacağı biçimindeki 2. madde kuralının uygulanmayacağı, kuralın kısmi devir dışındaki işler için geçerli sayılacağı ifade edilmektedir. Ne var ki, İş.K. m.2 anlamında alt işverene iş verilmesi olgusu ile m.6 anlamında bir bölümünün de olsa işyerinin başka bir işverene devri, birbirinden bağımsız hukuki mekanizmalardır. Teknik hukuk anlamında, işyerinin devri halinde –bu devir bir bölüm devri ve devre temel teşkil eden işlem kira sözleşmesi gibi geçici süreli bir ilişki kuran bir işlem de olsa- asıl işveren alt işveren ilişkisi söz konusu olmayacaktır. Yani, işyerinin devredilen kısmı artık yeni işverene geçmiştir ve bu yer açısından başkasına iş verdiği söylenen devreden işverenin işverenlik sıfatı bulunmamaktadır. İşyerinin devredilen bölümünde çalışan işçiler, asıl işveren – alt işveren ilişkisinden farklı olarak sadece tek bir işveren –devralan işveren- yararına

[231] Fevzi Şahlanan, **a.g.m.**, ss.27-28.
[232] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.49.

çalışmaktadırlar. Zira, Yasanın gerekçesinde de belirtildiği üzere, işyerinin devri halinde iş ilişkisinin işveren tarafı kanunen değişmektedir. [233]

İş Yasasının yoğun tartışma yaratan düzenlemelerden bir diğeri de "...daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz..." biçimindeki kuraldır (m.2/son). Ekleyelim ki, söz konusu kural, Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan Tasarıdaki biçimiyle aynen kanunlaşmış bulunmaktadır. Önceki dönemde Yargıtay içtihadı ile üzerinde durulan kötüye kullanmalar muvazaa nedeniyle geçerli kabul edilmemekle birlikte, Yasa koyucu konuyu yargı kararlarına bırakmayarak pozitif düzenleme konusu yapmak istemiştir. Bir konunun yargı kararlarıyla çözümlenmiş olması, her durumda yeterli bir güvence oluşturmamaktadır. Nitekim, anılan kuralı kaleme almış bulunan Bilim Komisyonunun madde gerekçesinde: ".... Yargıtayın tespitlerinde muvazaalı işlemlerin belirli ölçütlerle açıkça ortaya konulması ve hukuki sonuçları, önemli bir fren oluşturmuşsa da; yüksek mahkemenin görüşleri de dikkate alınarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak üzere konunun madde hükümleri arasına alınarak düzenlenmesi uygun görülmüştür" denilerek pozitif düzenlemenin gereğine vurgu yapılmış bulunmaktadır. Bu hüküm, mutlak emredici bir niteliğe sahip olup, herhangi bir istisna ve süre sınırlaması içermemektedir. Asıl işveren – alt işveren ilişkisi kurulmak istendiği tarihte asıl işverenin işyerinde çalışmakta olan bir işçi ile alt işveren ilişkisi kurulmasını engellediği gibi; o tarihte bu işyerinde çalışmayan ancak daha önce çalışmış olan örneğin, emekli olan bir işçi ile de alt işveren ilişkisi kurulmasını engellemektedir. Bu nedenle, kötüye kullanılmanın olmadığı, örneğin alt işverenin asıl işverene ait işyerinde 2-3 yıl önce çalışmış olması halinde hükmün uygulanma alanı bulamayacağı yönündeki görüşün, olması gereken hukuk açısından isabet derecesi bulunsa bile, hükmün belirtilen mutlak emredici niteliği ile uyum sağladığı söylenemeyecektir. [234]

İş yasasının 2. maddesinin son fıkrası "İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez" hükmüne yer vermiş bulunmaktadır. Bu kural, Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan İş Kanunu Tasarısı metninde yer almamaktaydı. TBMM'ne sunulan Tasarının ilk metni ise şöyleydi: "... İşin gereği ve teknolojik nedenler

[233] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.51.
[234] Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **a.g.e.**, s.32.

dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez. Aksi durumlarda alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren alt işverenin işçisi sayılırlar". TBMM'nde 2. madde görüşülürken verilen bir önerge ile İş Kanunu Tasarısının 2. maddesinin altıncı fıkrası ile yedinci fıkrasının değiştirilmesi teklif edilmiştir: Söz konusu teklifin içerdiği ve konumuzla bağlantılı 7. fıkra hükmünün son cümlesi şöyle kaleme alınmıştır: ".... İşin gereği ve teknolojik nedenler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez". Önerge, 13.3.2003 günlü ve 45. Birleşim oturumunda oylanarak aynen kabul edilmiştir. Ancak, Tasarının tüm maddeleri görüşülüp kabul edildikten sonra 22 Mayıs 2003 günlü oturumda TBMM Başkanlığı'na sunulan bir önergeyle İş Kanunu Tasarısının daha önce görüşülerek kabul edilen 2, 4, 7, 11 ve 107. maddelerinin, tasarının diğer maddelerinde yapılan değişiklikler nedeniyle, İçtüzüğün 89. maddesi gereğince yeniden görüşülmesi talep edilmiştir. Yeniden müzakere görüşmeleri sırasında verilen bir önergeyle Tasarının 2. maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarının değiştirilmesi talep edilmiş ve değişiklik istenen 7. fıkranın konumuzla ilgili cümlesi şu şekilde kaleme alınmıştır: "İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez". Değişiklik teklifi gerekçesinde de "... Diğer yandan, alt işveren (taşeron) uygulamasının istismarının önlenmesine ilişkin sınırlamalar getirilmiştir" ifadesine yer verilmiştir. Yapılan oylamada değişiklik önergesi aynen kabul edilmiştir. İşte, asıl işin bölünerek alt işverenlere verilmesine ilişkin sınırlama, belirtilen yasama sürecinin bir ürünü olarak yürürlükteki madde metninde yerini almış bulunmaktadır. Hükümle izlenen amacın alt işveren (taşeron) uygulamasının istismarının önlenmesi olduğu, değişiklik gerekçesinde bir kez daha vurgulanmış bulunmaktadır.[235]

3.2.6. Yoğunlaştırılmış İş Haftası

Yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması ile vasıflı kayan iş süresi uygulamasına imkan veren bir çerçeve getirmektedir. Vasıflı kayan iş süresi, daha önce de anıldığı gibi, işin başlayış ve bitiş saatlerinin farklılaştırılması yanında, günlük çalışma süresinin uzunluğunu da işçinin belirleyebildiği; günlük çalışma fazlasını veya açığını daha sonra az ya da çok çalışma suretiyle denkleştirebildiği bir uygulamayı ifade eder. Yasada, 11 saate kadar olan çalışmaların denkleştirme döneminin mutlaka başında yer alması gerektiğine ilişkin bir düzenleme bulunmadığı

[235] http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b045m.htm (10.05.2006).

için, işçiye tanınması gereken boş zamanın bu döneme istenildiği gibi dağıtılması mümkündür. Böyle olunca işçinin önce uzun, sonra kısa veya önce kısa, sonra uzun ya da uzun ve kısa süreli çalışmaları denkleştirme dönemine farklı şekillerde dağıtarak çalıştırılması imkanı vardır. İşveren, işçiye bu dağılımı tespit yetkisi de tanıyabilir. Böyle bir yetki tanındığı takdirde işçi, esnek çalışma ve kayan iş süresi uygulaması ile çalışma zamanı üzerinde bir egemenlik de sağlayabilecektir. Bu imkan, özellikle, vasıflı veya kadın işgücü açısından önem taşımaktadır.

3.2.7. Kısa Çalışma

Kısa çalışma, işletmelerin ekonomik krize girdiklerinde işçi çıkarmak yerine uygulayabilecekleri olumlu bir düzenlemedir. Kısa çalışma, işçi çıkarmanın önlenmesi doğrultusunda bir düzenleme olduğundan, işletme içerisindeki iş güvencesini sağlamaya ve işçilerin işyerine duydukları güvenin kaybedilmemesine faydalı olur. Diğer boyutu ise işverenin ücret ödeme yükümlülüğünü geçici ve kısa bir dönem için de olsa Türkiye İş Kurumu ile paylaşmasından dolayı işletmenin rahatlamasına yardımcı olmasıdır.

Kısa çalışmanın uygulanması olanağı sadece genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerle sınırlı tutulmuştur.[236] Madde gerekçesinde, ekonomik ya da yönetsel veya organizasyona dayalı olarak o işyerinin kendisinden kaynaklanan bir krize girmesinin yahut pazara bağlı olarak sektörel bir krizin o işyerinde kısa çalışma yapılmasını haklı gösterecek nedenlerden olmadığı açıklanmıştır. Gerekçede kullanılan "sektörel kriz" deyiminin pek isabetli olmadığı ve buna geniş bir anlam vermenin yerinde olacağı kabul edilmelidir.[237] Bir sektörde oluşmakla birlikte, ülke ekonomisinin bütününü sarsan krizin genel ekonomik kriz olarak nitelenmesi gerekir.[238]

3.2.8. Telafi Çalışması

Ülkemizde özellikle bayram tatillerinin 9 güne uzatılmasının, işgünü üzerinde meydan getirdiği tahribat ve yol açtığı verimlilik kaybı açısından telafi çalışması ile ilgili yapılan düzenlemenin önemi büyüktür.

---

[236] Polat Soyer, **a.g.m.**, s.30.; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **a.g.e.**, s.181.; Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.117.; Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri",** s.66.
[237] Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.118.; Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri",** s.66.
[238] Fevzi Demir, **a.g.m.**, s.118.; Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.287; Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı Yeni İş Kanunu"**, s.48.

Doktrine göre, telafi çalışmasındaki iki aylık sürenin sözleşmelerle artırılamayacağını kabul etmek gerekmektedir. Böylece işçi bir belirsizlik ortamına düşmekten korunmuş olacaktır. Ayrıca, kanunda bu iki aylık sürenin toplu iş sözleşmeleriyle kısaltılmayacağı konusunda bir hüküm bulunmamaktadır. Taraflar eğer isterlerse işçi yararına olacak şekilde telafi çalışmasının yaptırılabileceği bu iki aylık süreyi kısaltabileceklerdir.[239]

Burada önemli bir nokta, telafi çalışmasının ortaya çıkabilmesi için işçinin rızasının gerekmediği konusudur. Kanunda bu husus açıkça belirtilmiş olmamasına rağmen, işçinin talebiyle kendisine izin verilmesi hali dışında kanunda işçinin rızasından bahsedilmemiştir. Yani işçinin rızası olmasa dahi maddedeki hallerin varlığı durumunda işveren işçiye telafi çalışması yaptırabilecektir. [240] Ancak bu durum telafi çalışmasının toplu sözleşmeyle belli şartlara bağlanamayacağı anlamına gelmemektedir. İşveren ve işçi sendikası arasında yapılan toplu iş sözleşmesine istenilirse tarafların anlaşması şartı da eklenebilir. İlaveten, telafi çalışması yaptıracak işveren, bu çalışmanın hangi nedene dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır.

Bazı yazarlara göre; telâfi çalışması, Kanuna göre, bir fazla çalışma ve/veya fazla sürelerle çalışma olmadığından zamlı ücret sözkonusu olmayacaktır. Ancak işverenin, telâfi çalışma süresi için zamlı ücret uygulaması veya bu yönde sözleşmelere hüküm konulması hukuken geçerlidir. Telâfi edilecek süre için işçiye, birden fazla ücret ödenmez. İşçinin çalışmadığı ve telâfi etmesi gereken süre için, hem çalışmadığında ve hem de telâfi çalışması yaptığı sırada iki kez ücret verileceği düşünülemez. Ancak işçiye çalışılmayan ve telâfi edilebilecek süre için telâfi çalışması ile bağlantılı olmaksızın yasa veya sözleşme gereği bir ücret ödenmesi öngörülüyorsa, telâfi çalışmasında bu ödemenin mahsup edilmesi veya ücret ödenmeden telâfi çalışması yaptırılması sözkonusu olamaz. İşveren, zorlayıcı nedenlerden (İş K. m.24/III ve m.25/III) dolayı işçinin çalıştırılmadığı sürelerin telâfi edilmesine karar verdiğinde, telâfi kapsamında işçinin çalıştırıldığı tüm süre için normal ücretini ödemesi gerekir. Zorlayıcı nedenler dışında işyerinde bir arızanın meydana gelmesi, bir arızanın mümkün görülmesi ya da makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gereken işler dolayısıyla fiilen çalıştırılmadan

[239] Polat Soyer, **a.g.m.**, s.30.
[240] Ercan Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s.279; Ömer Ekmekçi, **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri",** s.35.

geçirilen süreler, işçi iş görmek üzere işverenin emrinde hazır bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın geçen ve işçinin günlük çalışma süresinden sayılan sürelerdir ve ücretinin ödenmesi gerekir (İşK. m.66/III; BK. m.325). İşveren, işçinin çalıştırılmadığı, ancak ücretini ödemesi gereken belirtilen süreler için telâfi çalışması yaptırabilir. Bu durumda telâfi çalışmasına ilişkin sürede gördüğü işin karşılığı olarak normal ücretinin ödenmesi gerekir. Sayılan zorunlu nedenler halinde çalışılmayan süreler için işçiye ücretinin ödenmesi Yasa gereği olup, işveren tarafından, zorlayıcı nedenlerde olduğu gibi, işçiye telâfi çalışması yaptırsın veya yaptırmasın bu ücreti ödemekle yükümlüdür. İşveren, zorunlu nedenle çalıştırılmadan geçen süreyi, telâfi çalıştırılmasına tabi tutarak değerlendirmeyi uygun görüyorsa karşılığını ödeyerek bu yolda bir uygulamaya gidebilir. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce veya sonra iş görülmesi gereken tam veya yarım gün işçilere serbest zaman olarak bırakıldığında, çalışılmayan süre için işverenin ücret ödeme yükümlülüğü yoktur. İşveren belirtilen nedenle çalışılmayan sürenin telâfi edilmesine karar verdiğinde, çalışılan süreler karşılığında işçiye normal ücretleri ödenir. Tatil öncesi ve/veya sonrası çalıştırılmayan işçilere, işverence telâfi edileceğini bildirdiği süreye ilişkin ücreti peşinen ödenmişse, bu takdirde telâfi çalışmasında ayrıca ücret ödenmesi sözkonusu olamaz. İşçiye, Yasa ve sözleşme hükümleri ile tanınan bir izin hakkı bulunduğunda, izinler ücretli veya ücretsiz olsun, bunlar için işçiden telâfi çalışması istenemez. Bu izinler dışında işçi işverenden izin talep ettiğinde, işveren işçiye ücretli veya ücretsiz izin verip vermemekte serbesttir. İşveren, izin ücretli veya ücretsiz verilmiş olsun, çalışılmayan sürenin telâfi edilmesi şartına bağlı olduğunu bildirmesi gerekir.[241]

3.2.9. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

AB Yönergesi'nde öngörülen ve tasarıda da yer alan ortalama çalışma süresi, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere, haftada 48 saati aşamayacaktır düzenlemesine yeni Yasa'da yer verilmemiş, bunun yerine "fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz" hükmü getirilmiştir (İşK. m. 41/VIII).[242] Böylece yasa koyucu tarafından amaçlanmamış olmasına rağmen, denkleştirme sistemi ile sağlanmak istenen ve yoğun iş günlerinin karşılığında işçinin dinlenmesini

[241] Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara: 2004, s.688.
[242] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.292.; Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri",** s.64.

amaçlayan ücretli boş işgünlerinin yerini, işverence fazla çalışma yöntemi ile getirilebilen işgünleri alacaktır. Bunun sonucunda işçinin 8 hafta boyunca günde 11 saat çalışmasına engel olunamayacaktır. Oysa tasarıdaki fazla çalışmalar dahil haftalık iş sürelerinin 48 saati aşamayacağına ilişkin emredici hüküm çıkarılmamış olsaydı bu çarpık durum söz konusu olmayacaktı.[243]

Yargıtay kararlarında belirtildiğine göre, işçinin fazla çalışma ücreti isteyebilmesi için fazla çalışmanın işverence istendiğini kanıtlaması gerekir. İlke olarak, işçi fazla çalışma yaptığını tanıkla da kanıtlayabilir. Tanık sözlerinin değerlendirilmesi açısından, gerektiğinde fazla çalışıldığı iddia olunan işin, niteliği yönünden fazla çalışmaya elverişli bulunup bulunmadığı hakkında bilirkişi incelemesi yaptırılmalıdır. Bordrolarda fazla çalışma ve tatil sütunu bulunduğu halde bu sütunun boş bırakılmış olması, işçinin fazla çalışma yapmadığının kanıtı olarak kabul edilemez. Böyle bir bordronun işçi tarafından ön koşulsuz imzalanması bu haktan vazgeçilmesi anlamında yorumlanamaz (Yarg. HGK., 27.4.1983, E, 1980/9-2386 K. 1983/422). Buna karşılık, Yargıtaya göre, üzerinde fazla çalışma sütunu bulunan ve ayın bazı günleri fazla çalışma yapıldığı görülen bordroları ihtirazi kayıt koymadan imzalayan işçi sonradan fazla çalışma ücreti talep edemez (Yarg. HGK., 30.3.1979, E, 1978/9-699 K. 1979/357). Yargıtayın bu yoldaki kararlarına karşı, öğretide, Yargıtay görüşünün isabetli sayılamayacağı, zira, fazla çalışma ücretinin asıl borca bağlı fer'i haklardan olmadığı, tersine asıl alacağın bir parçası olduğu ve bu nedenle de herhangi bir kayıt koymadan ihtilafsız kısmını kabul etmenin borcu ödenmeyen kısmını sona erdirmeyeceği öne sürülmektedir .[244] Bu görüş kural olarak yerinde sayılabilirse de mutlak anlamda kabul edilemez. Fazla çalışma için işverenin açık talimatı bulunmayabilir. Hatta, Yargıtayın bir kararında belirtildiği gibi (Yarg. HGK, 3.3.1982, E, 1980/9-1702 K. 1982/932), işveren yazılı olarak fazla çalışma yapılmamasını bildirmiş olsa bile, fazla çalışma yapmak suretiyle yerine getirilebilecek bir işin işçiden istenmesi halinde de fazla çalışma durumu ve ücreti talep hakkı doğar. [245] Ayrıca işveren gördüğü ve bildiği halde yapılan fazla çalışmaya ses çıkarmazsa bunu talimat dışı bir çalışma olarak nitelemek isabetli olmaz. Yargıtaya göre, son beş yıla ait fazla çalışma ücretlerinin ait oldukları yılların ücretleri üzerinden hesaplanması gerekir (Yarg. 9. HD., 6.4.1993, E. 1992/14903 K.

[243] Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri"**, s.65.
[244] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.294.
[245] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.293.

1993/5314). Yargıtay toplu iş sözleşmesinde kanundakine paralel hükümlerin varlığı halinde fazla çalışma alacağına en yüksek işletme kredisi faizinin değil, yasal faizin yürütülmesi gerektiğini kabul etmiştir (Yarg. 9. HD., 24.3.1997 E. 1996/22178 K. 1997/5678).[246]

3.3. İŞ SÖZLEŞMELERİNDE ORTAYA ÇIKAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

i) Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması objektif koşullara bağlanmıştır. Kuşkusuz bu feshe karşı koruma amacıyla sınırlandırılmıştır. Ancak, belirli süreli iş sözleşmelerinin sınırlanması konusu 80'li yıllardan beri soysala politika, istihdam politikası ile de yakından ilgili görünmektedir. Bu yıllardan itibaren yeni iş alanları yaratmak, işverenleri yatırıma ve istihdama teşvik etmek, işsizlere belirli süreli de olsa iş imkanları sunmak gibi gerekçelerle belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması bazı hukuk sistemlerinde kolaylaştırılmaktadır. Bu çerçevede getirilen düzenlemeler başlıca iki grupta toplanabilir. İlki, yeni faaliyete başlayan işverenler (kısmen İtalyan, İspanyol Hukuku) veya mesleki eğitim programını takiben işe başlayacak gençlerle (Portekiz Hukuku), işsizlerle (İspanyol Hukuku) belirli süreli iş sözleşmesinin kurula bilmesine imkan veren hükümlerdir. Burada bir yandan yeni bir faaliyete başlayan işverenleri istihdama teşvik, diğer yanda, iş yaşamına ilk kez atılacak işçilerin ve işsizlerin iş bulma olasılıklarını arttırma hedeflenmektedir. İkinci olarak yine esasen paralel amaçlarla, Almanya örneğinde görüldüğü gibi objektif nedenler aranmaksızın yasaca saptanan azami sürelerle belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması ve yenilenmesine imkan tanıyan hükümler görülmektedir. Belirli süreli iş sözleşmeleri esasen klasik bir istihdam modeli olmakla birlikte , bu eğilim çerçevesinde atipik veya esnek istihdam modelleri altında ele alınmış ve yeni gelişmelere neden olmuştur.[247]

AB'nin 99/70 sayılı Yönergesi'nde esasen belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasının önlenmesi amacı hakimdir. Ancak, oldukça esnek bir yapı benimsenmiştir. Açıkça bir kereye mahsus belirli süreli iş sözleşmelerinin sınırlanmasından söz edilmemiş, zincirleme sözleşmeler için alınması gereken önlemler belirtilmiştir. Buna göre alınacak tedbirler;

---

[246] Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.294.
[247] Gülsevil Alpagut, **a.g.m.**, s.78.

a) bu tür sözleşmelerin veya ilişkilerin uzatılmasını haklı kılan nedenlerin tespiti,

b) ardı ardına yapılan bu tür sözleşmeleri toplam olarak azami süresinin tespiti,

c) bu tür sözleşme veya ilişkilerin kaç kez uzatılabileceklerinin tespiti olup, üye devletlerin bu tedbirlerin birini veya yanı sıra diğerlerini alabilecekleri öngörülmüştür. Kuşkusuz AB yönergesi'nin esnek düzenlemesi, üye ülkelerdeki sistemlerin birbirinden oldukça farklılık göstermesi nedenine dayanmaktadır.

4857 sayılı yasanın bir kereye mahsus belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasında da objektif neden arayan düzenlemesi belirli açılardan olumlu olarak değerlendirilebilir. Ancak özellikle batılı ülkelerdeki, esneklik gereksinimlerinin ortaya çıkardığı gelişim ve eğilimlerin Türk Hukuku bakımından da dikkate alınması ve bu doğrultuda – Örneğin ilk kez çalışma yaşamına giren veya belirli bir süre İş Kur'a işsiz olarak kayıtlı buluna kişilerle ya da yeni bir faaliyete başlayan, faaliyet alanının genişleten işverenler bakımından objektif neden aranmaksızın sınırlı bir süre ile belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesi yönünde- bir hukuki yapı oluşturulması yerinde olurdu.

ii) Yasa'nın 11. maddesi ile getirilen düzenleme ile 1475 sayılı Yasa döneminden farklı olarak belirli süreli iş sözleşmesinin kurulması için objektif şartların bulunması aranmakta ve belirli süreli iş sözleşmesi kavramı bir anlamda objektif nedenler çerçevesinde tanımlanmaktadır. [248] Ancak, bir sözleşmenin belirli süreli sözleşme niteliğinde olması için salt objektif nedenlerin bulunması yeterli değildir. Belirli süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edebilmek için sözleşmenin kurulduğu sırada sona erme tarihinin taraflarca belirlenmiş olması veya önceden öngörülebilir olması gerekmektedir. Bu bağlamda Yasa'nın, tasarıdaki tanıma objektif neden gereğini de ilave ederek bir tanımlamaya yer vermesi daha yerinde ve net bir düzenlemeyi oluşturacaktı.[249]

---

[248] Resul Kurt, **a.g.e.,** s.17; Öner Eyrenci, **"4857 Sayılı Yeni İş Kanunu"**, s.45.; Nuri Çelik, **a.g.e.**, s.80; Sinan Binbir, Can Altındağ, **a.g.e.,** ss.56-58.

[249] Gülsevil Alpagut, **a.g.m.**, s.74.; Devrim Ulucan, **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri"**, s.43.

iii) Kısmi süreli çalıştırılan işçinin çalışma koşullarına ilişkin bir düzenleme de 6 Nisan 2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren " İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği" nde yer almaktadır. Yönetmeliğin 8. maddesine göre, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılamaz.[250] Kısmi süreli çalışanları korumak amacıyla Yönetmelik'te yar alan bu hüküm bir görüşe göre isabetli olmamıştır. Her şeyden önce fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapılması işçinin onayına tabidir. Bu tür bir kısıtlama Kanun'da yer almadığı için düzenlemeye aykırılığın herhangi bir müeyyidesi de bulunmamaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, haftalık çalışma süresinin belli bir oranına kadar (ör. %10) fazla sürelerle çalışma yapılabilmesine ilişkin bir düzenleme, kısmi süreli çalışmanın yaygınlaştırılması amacı doğrultusunda, yerinde olabilecektir.

iv) Kısmi süreli çalışanların sosyal sigortalar kurumuna bildiriminin ne şekilde olması gerektiği, uygulamada en çok tartışılan konuların birisidir. Kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin (saat) 7,5'a bölünmesiyle, ayda kaç gün sigortalı olacağı hesaplanmaktadır. Ayrıca, 7,5 saatin altında çalışmalar da 1 güne tamamlanacaktır. Yani kısmi süreli çalışan personelin aylık sigortalılık süresi; (Aylık çalışma gün sayısı= Ay içinde çalışma saati/ 7,5) şeklinde hesaplanacaktır. Bu hesaplama mantıklı görünmesine rağmen, kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta kollarında saplanan yardımlara hak kazanma bakımından kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan aleyhine sonuç doğuracak bir uygulamadır. Tam süre ile çalışan bir sigortalı ay içinde fiilen 22 ile 26 gün arası çalıştığında, 30 günlük prim ödeme gün sayısına sahip olabilmektedir. Buna karşın kısmi süreli çalışan bir sigortalının 30 günlük prim ödeme gün sayısına sahip olabilmesi için otuz gün fiilen çalışması gerekmektedir. Bu da kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalının, aynı prim ödeme gün sayısına sahip olabilmesi için tam süreli çalışan sigortalıya göre %15-25 daha fazla çalışması anlamına gelmektedir. Bu sakıncanın ortaya çıkmayacağı tek grup, birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapan ve daha çok servis hizmeti veren yüksek vasıflı çalışan grubu olacaktır. Bu kimseler birden fazla işyeri ile sözleşme yapacakları için ne prim

[250] Selçuk Kocabıyık, **a.g.m.**, s.129.

ödeme gün sayısı bakımından, ne de prime esas kazançların hesaplanması bakımından fazla bir problem ortaya çıkmayacaktır. Bu durumda en ciddi sıkıntı iş kazalarının ve özellikle de meslek hastalıklarının belirlenmesi ile ilgili olarak ortaya çıkabilecek, çalışma zaman dilimlerinin açık olarak belirtilmemesi halinde Kuruma karşı sorumlu işverenin tespiti ve yaptırım uygulanması kolay olmayacaktır.[251]

v) Çağrı üzerine çalıştırmada tarafların süreyi 20 saatin altında kararlaştırabilmesinin mümkün olup olmayacağı tartışmaya açık konulardan bir tanesidir. Hükmün emredici olduğunu kabul edersek, çağrı üzerine çalışmaya dair düzenleme, katı bir nitelik kazanır ve işçi aleyhine sonuçlar doğurur. Örneğin, haftada 10 veya 15 saat çalıştırmak üzere bu maddeden yararlanmak isteyen bir işveren bu yolla ihtiyacı karşılayamayacak ve aynı zamanda istihdam da yaratamayacaktır. Haftada 10 saat için çalıştıran işveren hükmün emredici sayılması durumunda primleri 20 saat çalıştırmışçasına hesaplayacaktır ki bu da böyle bir durumda işveren açısından işgücü maliyetini arttıracak ve işverenin kayıt dışını tercih etmesine yol açacaktır. Hükmün bağlayıcılık niteliği konusunda bir yargı kararı henüz yoktur. Bir görüşe göre 20 saatin altına inilemeyeceği yönündedir.[252]

vi) Geçici iş ilişkisinin süresi en çok 18 ayla sınırlandırılmıştır. Bu sınırlama, geçici işçi adı altında sürekli işçi çalıştırılmasının engellenmesi amacını taşımaktadır. Ancak bir çok görüşe göre bu hali ile OECD ülkelerinin üçte ikisinde esnek çalışma biçimlerinin en önemlilerinden olan ve özellikle gençlerin işgücü piyasasına girişinde önemli rol oynayan geçici çalışmanın ülkemizde çok sınırlı bir uygulama alanı olacaktır. Dolayısıyla bu düzenlemenin istihdama olumlu etkisinin ya çok sınırlı olacağı ya da olmayacağı görülmektedir.[253]

vii) Geçici iş ilişkisi kavramı yüzeysel olarak ekonomik darboğaza giren işverenin, işçisine yeni bir işyeri bularak onu ve kendini koruması biçiminde yorumlanabilirse de bu ilişki türü toplu iş sözleşmesi, grev ve sendikal örgütlenme özgürlükleri açısından çok ciddi sakıncaları da beraberinde getirmektedir. İşyerinde sendikal örgütlenmenin, toplu sözleşme ya da grev

[251] Selçuk Kocabıyık, **a.g.m.**, s.130.; Resul Kurt, **a.g.e.**, s.22.
[252] A. Nurhan Süral, **a.g.m.**, s.77.
[253] Necdet Kenar, **a.g.m.**, s.73.

yapmanın önünü kesmek isteyen işveren rahatlılıkla 7. maddenin bu hükmünden yararlanabilir. İşçinin rızasının bir ön koşul olması yeterli değil çünkü işsizliğin büyük oranı, işsizlik ödeneğinin yetersizliği, işi üzerinde caydırıcı olabilecek önemli etkenler olarak karşısına çıkacaktır. İyi niyetle kullanılması durumunda 7. maddeye olumlu bir düzenleme olarak bakılabilir. Ama işçilerin diğer anayasal haklarının ortadan kaldırılması amacı ile kullanılacaksa çok ciddi sakıncaları beraberinde getirmiş olacaktır.[254]

viii) 2.7.2006 tarih ve 26226 sayılı RG ile yayınlanan, 5538 sayılı Yasa'nın 18'nci maddesi ile, 4857 sayılı İş Yasası'nın, asıl işveren, alt işveren ilişkisini düzenleyen 2'nci maddesine, bir ekleme yapılarak, özellikle belediyeler bakımından, maddenin söz ettiği "muvazaa" iddialarının önlenmesi istenmiştir. 4857 sayılı İş Yasası'nın 2'nci maddesine eklenen, düzenleme özetle şöyledir:

"... Kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak; bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanamayacak, bu işyerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya, hak kazanamayacaklardır."

Getirilen değişiklikte, "Hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere; işe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılması; hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması" yönünde hükümler konulması da engellenmektedir. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler" hükmünün etkisiz hale getirildiğini, taşeron işçilerin kadrolu işçilerin sahip olduğu her türlü mali ve sosyal haklardan yararlanmalarının önlenmesi amaçlanmaktadır. Yapılan bu

[254] Engin Ünsal**, a.g.m.,** s.128.

değişiklik, İş Yasası'nın "eşit davranma ilkesi" başlıklı 5'inci maddesi ile Anayasa ve 94 no lu ILO sözleşmesine aykırıdır.[255]

ix) 4857 sayılı İş Yasası ile, bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş veya asıl işin bir bölümünde iş alınması halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğacağını hükme bağlamış bulmaktadır. Öğretide, alt işverene verilebilecek işler konusunda açıklanılan noktadaki sınırlamanın isabetli olduğu, ne asıl ne de yardımcı iş sayılabilecek işlerin, örneğin işyeri binasının tadilatı, bahçede kuyu kazma, ek inşaat işlerinin bu ilişkiye konu olmasının isabetli olarak önlendiği ifade edilmektedir. Yasada ve gerekçesinde yardımcı işler açısından getirilen ve asıl işverenlerin sorumluluğunu sınırlayıcı nitelikte olan bu düzenleme isabetli bulunmamaktadır. Çünkü, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin İş Yasasında düzenlenmesinin temel amacı, alt işveren işçilerinin haklarını, müteselsil sorumluluk esasıyla güvenceye kavuşturmaktır. Bu olgu, İş Hukukunun işçiyi koruma ilkesiyle de uyum içindedir. Bu nedenle, madde gerekçesinde belirtildiği gibi, asıl işveren-alt işveren ilişkisini düzenleyen hükmü "kavram açısından daraltıcı etkiye sahip bir hüküm haline" getirmek, işçileri güvenceden yoksun bırakmak anlamını taşıyacaktır. Öncelikle, Yargıtayın isabetli olmayan ve belirtilen temel ilke ile çelişen kararlarını pozitif bir düzenlemeye dönüştürmek, isabetli bir yasa yapma tekniği olarak da değerlendirilemez. Öte yandan, kapsam dışı bırakılan işler de, diğerleri gibi asıl işverene ait işlerdir ve her ikisinde de bu işverenin ortak yararı söz konusudur. Öğretide isabetle vurgulandığı gibi, alt işverenin, belirtilen işlerde, işin bitimine kadar işçilerini sadece bu işlerde çalıştırması, uygulamada sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşçilerin, sadece asıl işverene ait ve onun yararına bir işi yaptıkları dönem için, asıl işverenin işyerinde yürütülen bir iş ile bağlantısı olmadığı gerekçesiyle, bu işçileri güvenceden yoksun bırakmanın mantığını kavramak olanaklı değildir. Ayrıca, örneğin bina veya çatı onarımı işinin, yardımcı iş sayılmak açısından, yemek veya temizlik işinden bir farkı da bulunmamaktadır. Gerçekten, örneğin üretim yapan bir fabrikanın yemek veya temizlik işi, -hijyen, verim gibi sebeplerle- asıl işi ne derece tamamlıyor, asıl işin yapım sürecine ne derece katkıda bulunuyor ve bunun sonucu olarak yardımcı iş

[255] Gülsevil Alpagut, "**Üç Yıllık Uygulamanın Ardından Alt İşveren İlişkisinde Yeni Arayışlar**", http://www.intes.org.tr/06/dergi/?sayi=95&makale=27 , (04.09.2006).

sayılıyor ise, çatı onarımı işi de, çatısı akan bir binada üretim yapılamayacağına göre, o derece yardımcı iş sayılmalıdır. Bu konuda, sözü edilen işlerin yardımcı iş sayılıp sayılmayacağından ziyade, işin devamlılık arz edip etmediği, çok kısa süreli bir iş olup olmadığı bir ölçü olarak düşünülebilir.[256]

x) 4857 sayılı İş Yasası, alt işveren işçileri için, mevcut sisteme göre zaten olanaklı olan ayrı bir toplu iş sözleşmesinin yapılması esasını benimsemiş bulunmaktadır. Bu hükme göre, asıl işveren, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Söz konusu düzenlemenin isabetli olduğu hususunda herhangi bir kuşku bulunmamaktadır. Ancak, ülkemiz koşullarında, alt işveren işçilerinin sendikal örgütlenmeye giderek toplu sözleşme düzenine kavuşmaları ve bu sayede anayasal değerdeki temel sosyal haklarını (sendika özgürlüğü, toplu sözleşme ve grev hakkı) etkin bir biçimde kullanmalarının fiilen olanaklı olmadığı herkesçe kabul edilen bir gerçektir. Zaten temel sorun da buradan kaynaklanmakta, işyerlerinde iki farklı statüde işçilerin bir arada çalışması, sosyal ve ekonomik açıdan çözümü güç sorunları toplumun gündemine taşımaktadır. Yeni dönemde de bu sorunların varlığını sürdüreceği öngörülebilecektir. İş Yasasının, sınırlamalara aykırılık veya genel olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı hallerde, alt işverenin işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılmaları yönündeki hükmü isabetli ve etkin bir güvence oluşturmakla birlikte, önemli olan alt işverenin işçileri ile asıl işverenin işçileri arasında, iş ilişkisi devam ederken bir statü farklılığının ortaya çıkmaması ve dolayısıyla bunu engelleyici kuralların oluşturulmasıdır.[257]

xi) 4857 sayılı İş kanununda asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılması sureti ile haklarının kısıtlanamayacağı ve daha önce o iş yerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulmayacağı, böyle bir uygulama durumunda ve genel olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisini muvazaalı işleme dayanması durumunda, alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılarak işlem göreceği hükme bağlanmıştır. Uygulamada çoğunlukla aksi görünmekte ise de, bir dönem asıl işveren işçisi

[256] Fevzi Şahlanan, **a.g.m.**, s.26.
[257] Ali Güzel, **"İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Sınırları",** s.55.

olarak çalıştırılmış bir işçinin daha sonra alt işveren işçisi olarak çalıştırılması veya işverenin daha önce işçisi olarak çalışmış bir işçi ile alt işven ilişkisi kurulması muvazaa yaratmayacak bir surette de ortaya çıkabilir. Nitekim işverenin, daha önce kendi işçisi olarak çalışmış güvendiği birine, işyerinde alt işveren tarafından görülebilecek bir kısım işleri devretmesi pekala mümkündür. Ne var ki maddede bu iki hal sayıldıktan sonra "aksi halde…" denilerek devam edilmiş olması, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınmadığı veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulması durumunda, bir muvazaa olup olmadığı üzerinde durulmaksızın alt işveren işçilerinin asıl işveren işçisi olarak kabul edileceğini ortaya koymaktadır. Halbuki böyle bir hüküm yerine, asıl işveren-alt işveren ilişkisini muvazaalı işleme dayandığını belirlenmesi durumunda, alt işveren işçilerini başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılarak işlem göreceğinin düzenlenmesi yeterli olurdu.[258]

xii) 4857 sayılı kanunda alt işverene devredilebilecek işlerin kapsamına da sınırlama getirilmiştir. Maddeye göre, işyerindeki yardımcı işlerde ve asıl işin bir bölümünde "… işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde…" alt işveren işçisi çalıştırılabileceği, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverenlere verilemeyeceği öngörülmüştür. "işletmenin ve işin gereği" ve "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" gibi ne anlama geldiği belli olmayan, içinin doldurulması son derece güç kavramların Türk çalışma hayatında büyük belirsizliklere yol açabilir. Bu kavramlar herkese göre pekala farklı olabilir. Kimine göre paketleme, işleme ve depolama işleri asıl iştir, kimine göre değil. Sorun şu ki, bu düzenlemelerle hukukçudan adeta, işletmenin içini, üretim şeklini, işletmede görülen faaliyetin özelliğini bilmesi, ekonomik ve teknik bilgi sahibi olması istenmektedir. Sonra; her işveren işyerinde görülen gerek asıl işi gerekse yardımcı işi, ancak işletmenin ve işin gereği devreder. Böyle bir gerek olmadan devir, ancak sendikalaşmayı engellemek amacıyla yapılmış devirlerde görülür. Öyleyse, sendikalaşmayı

[258] Ömer Ekmekçi, **"Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine",** Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Temmuz 2003, s.134.

engelleme veya yasal bir yükümlülükten kaçınma amacı gütmeyen her devri, işletmenin ve işin gereği olan bir devir olarak değerlendirmek gerekir.

Öte yandan; alt işverene devredilecek işlerin kapsamı konusunda bir sınırlama getirilirken, asıl işverenin alt işveren karşısında, alt işverenle birlikte sorumluluk hükmü bulunduğu göz ardı edilmiştir. Gerçekten; 1475 sayılı Kanun'da, alt işveren devredilecek işlerin kapsamı konusunda bir sınırlama yoktu. Buna karşılık bir garanti sağlamak üzere, alt işveren işçisi karşısında birlikte sorumluluk esası öngörülmüştü ve bu dengenin bir anlamı vardı. Bir muvazaa söz konusu olmaksızın, asıl işverenin çalışacağı alt işvereni serbestçe seçimini ve işçinin salt daha önce o işyerinde çalıştığı için alt işverenle çalışmasını engelleyen, devredilecek işin kapsamı konusunda sınırlamalar getiren ve böylelikle Anayasa'nın 48. maddesine uygunluğu tartışılır nitelikte bir hükmün getirilmesinde, son yıllarda uygulamada sıklıkla görülen, salt sendikalaşmayı kırma amacına yönelik alt işveren uygulamalarının veya işyerinde işçilerin büyük çoğunluğunun alt işveren işçisi olarak çalıştırılması şeklindeki alt işveren kavramına yabancı uygulamaların büyük rolü bulunduğu kuşkusuzdur. Kanun'un anılan hükmü, mevcut haliyle, bu konuda söz konusu olabilecek iyi niyetli uygulamaları da ortadan kaldırmak pahasına, çalışma hayatı için adeta kanayan yara haline gelmiş kötü niyetli alt işveren uygulamalarını engellemek amacını gütmüş, ancak pek çok sorunu da beraberinde getirmiştir.[259]

3.4. ÇALIŞMA SÜRELERİNDE ORTAYA ÇIKAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

i) Bazı yazarlara göre; İş Kanununun m.63 ile Anayasa'da düzenlenen dinlenme hakkının özüne dokunulmaktadır. Bu düzenlemeyle, fazla çalışma ücreti ödenmeden günlük çalışma süresi 11 saate çıkartılmıştır. Günde 11 saatlik bir çalışma temposu, yüzyılın başında yasaklanan bir çalışma biçimidir. Bu düzenleme, Anayasa'da güvence altına alınan "dinlenmek çalışanların hakkıdır" (m.50) ilkesine aykırıdır. Bu düzenlemeyle işletmeye, siparişlere bağlı üretim esnekliği kazandırılırken maliyetin artmaması hedeflenmektedir. Bir başka ifadeyle, işletmelere siparişlere bağlı üretim esnekliği kazandırılmak

[259] Ömer Ekmekçi, **"Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine",** s.134.

istenirken, bunun maliyeti, fazla çalışma ücreti ödenmeden işçileri günde 11 saat çalıştırabilme yoluyla, işçilere yüklenmektedir. Oysa, işçilik maliyetlerini kısarak rekabet üstünlüğü sağlama şansı çok azdır. Günümüzde rekabet üstünlüğünü sağlayan en önemli araç, ileri teknoloji kullanımıdır. Kanun koyucu, söz konusu hükümle, işletmeleri ileri teknoloji kullanmaya yöneltecek önlemleri destekleyecek düzenlemeler yerine, sosyal devlet ilkesini zedeleyen düzenlemeler yapmış; güçlünün güçsüzü ezmesine olanak tanımıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesi; dinlenme hakkını zedeleyerek sınırlandırdığı için (m.50'ye); dinlenme hakkını demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı biçimde ve ölçüsüzce sınırlandırdığı için (m.13'e); Devletin amaç ve görevlerine aykırı olduğu için (m.5'e); sosyal devlet anlayışıyla bağdaşmadığı için ve Anayasa'nın pek çok hükmüyle çeliştiği için (m.2'ye) ve dolayısı ile Anayasa'nın üstünlüğü ve bağlayıcılığı ilkeleriyle uyumlu olmadığı için Anayasa'nın 11. maddesine aykırı bir nitelik taşımaktadır.[260]

ii) Kanunun telafi çalışmasına ilişkin düzenlemesi, önce tatil yapılmasını daha sonra tatil yapılan sürenin telafisini öngörmesi gerekçesiyle eleştirilmekte ve esneklik anlayışı içerisinde tarafların serbest iradesine bile itibar edilmediği, halbuki işletmenin ihtiyacına ve konjonktürel gelişmelere göre tarafların tatil gününden önce veya sonra telafi çalışmasını kararlaştırabilmelerinin mümkün olması gerektiği ileri sürülmektedir.[261] Telafi çalışması yapılacak hallerin önceden bilinmesi çoğunlukla mümkün değildir. Esneklik, üretimde her türlü ve geniş serbestiyi getiren bir kavram ve kurum değildir. İşçinin ileride herhangi bir isteğine karşılık telafi çalışması yapılması düşünülemez. Buna karşılık; ulusal bayram ve genel tatilden önce ve sonraki iş günlerinin çalışılmasına karşılık daha önce telafi çalışması yapılması madde hükümlerine aykırılık oluşturmaz. Telafi çalışması deyimi esas itibariyle önce yerine getirilmesi gereken bir çalışmayı, daha sonra ifa etmeyi ifade eder. Ancak belirsizlik ve iki aylık sürenin bertaraf edilmesi olmadığı takdirde, dar ve sınırlı bir süre için önceden çalışma yapılması işin özünü zedelemez.

iii) Kısa çalışma ancak, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenler söz konusu olduğu takdirde başvurulabilecek bir yoldur. Böyle bir sınırlamanın isabet

[260] Müjdat Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul: 2003, ss.148-149.
[261] Fevzi Demir, **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 3. Baskı, İzmir: 2003, s.107.

derecesi tartışılabilir. Gerçekten, örneğin tamamen dış siyasal gelişmelerin etkisiyle ve sadece turizm sektöründe yaşanan bir kriz sırasında kısa çalışma yapılmasına olana sağlamamak, yerinde bir çözüm tarzı değildir. Bu yönüyle yasa, sektörel krizlerde bugüne kadar başvurulan ve hiç de işçi yararına olmayan ücretsiz izin uygulamalarının sürdürülmesine olanak sağlamakta ve kısa çalışma müessesini haklı görülemeyecek ölçüde daraltmaktadır[262].

iv) Bilim komisyonu tarafından hazırlanan tasarıda öngörülen ve ortalama çalışma süresinin, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere, haftada 48 saati aşamayacağını belirten düzenleme yasalaşmamıştır. Bu durum karşısında işçinin onayı alınmak şartı ile 48 saat sınırlaması söz konusu olmaksızın çalıştırılması mümkün olabilecektir. O halde, örneğin: Haftada 6 gün faaliyette bulunan ve iki aylık denkleştirme döneminin uygulandığı bir iş yerinde, işçinin bir haftada çalıştırılabileceği azami süre (6x11) 66 saat; 8 haftada da (8x66) 528 saattir. 8 haftalık normal çalışma süresi (45x8) 360 saat olduğuna göre, işçinin 2 aylık denkleştirme dönemimde tabi tutulduğu fazla çalışma (528-360) 168 saat olmaktadır. Oysa, 48 saatlik sınırlama getirilseydi, işçinin çalıştırılabileceği azami süre (48x8) 384 saat olacaktı. Sınır olmadığı için ortaya çıkan fazla çalışma farkı (528-384) 144 saattir. Fazla çalışmanın sınırı bakımından kanun sadece yıllık 270 saat ölçüsünü; yani işçinin bir yıl içinde 270 saatten fazla çalıştırılamayacak olmasını öngörmektedir. Bu düzenleme ile 270 saatin yarısından fazlasının (144) saatin 2 aylık denkleştirme dönemine sıkıştırılması mümkün olmaktadır. Böyle bir uygulama ise, işçinin fiziksel yönden korunması fikri ile bağdaşmamaktadır. Yıllık 270 saat sınırlamasının nasıl denetleneceği de ayrı bir sorundur[263].

3.5. İŞ YARATMA POLİTİKALARINDA İŞ HUKUKUNUN ROLÜ VE ESNEK GÜVENLİK

Günümüzde geleneksel istihdam ilişkileri, yasal süreçler ve uygulamalar tümüyle sorgulanmaktadır. Gelişen ülkeler yeni standartları uygulamada başarısız kalırken, gelişmiş ülkeler ise, hizmet ve bilgi ekonomilerine doğru yol aldıkça, geleneksel düzenlemelerin gittikçe eriyip önemini kaybettiklerini gözlemlemektedir. Günümüz bakış açıları dikkate alındığında, hizmet sektörleri ve bilgi tabanlı bu yeni

[262] Fevzi Demir, **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, s.31.
[263] Polat Soyer, **a.g.m.,** s.28.

iletişim ekonomileri, örgütler ve kişiler arası iletişimi çok daha büyük önem vermekte ve internet gibi iletişim teknolojileri bu gelişmenin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bu dönüşümde özellikle ele alınması gereken İş Hukukunun rolüdür.

İş Hukuku, sosyal ve ekonomik gelişmelerden en çok etkilenen hukuk dalları arasında yer alması nedeniyle, bugün hızlı bir değişim içinde bulunmaktadır. Çünkü günümüzde ekonomik, sosyal ve siyasal hayatta çok yönlü ve hızlı gelişmeler yaşanmaktadır.

Küreselleşmeye bağlı olarak ülkeler ve işletmeler arası rekabetin artması ve uluslararası hale gelmesi; ekonomik hayatta yaşanan durgunluk ve artan işsizlik gibi olumsu gelişmeler, İş Hukukunda kapsamlı değişiklikler yapılmasını gerekli kılmaktadır.

Bu bağlamda iş hukukun geleneksel işlevleri tartışılmaya başlanmıştır. Tarihsel olarak İş Hukuku kapitalist gelişmenin başlarında işveren karşısında çok zayıf durumda bulunan işçilere çalışma hayatında belli haklar, korumalar ve güvenceler sağlama ihtiyacından doğmuştur. Fakat, özellikle sosyal taraflar arasında belli dengelerin sağlandığı ve işçi haklarının genel koruma altına alındığı günümüzde İş Hukukunun bu geleneksel işlevinde de değişiklikler olduğu görmekteyiz. Bugün İş Hukuku artık rekabet gücünü ve istihdamı artırmanın bir aracı gibi görünmeye başlanmıştır. Bu doğrultuda bir çok ülkede geleneksel İş Hukukunun değişen çağa göre yeniden gözden geçirmek konusunda büyük bir eğilim vardır. Genelde ülkeler, fabrika sanayinden bilgi çağına geçişte, çalışma yaşamı normlarının aynen devam ettirilmesinin çok büyük bir yanlış olacağını vurgulamaktadırlar. Gerçekten bu çağ, birbiriyle çelişen yepyeni gelişmeler ortaya koymaktadır. Temel eğilimler olarak, geniş kitlelerin işsizliği ve kayıt dışı ekonominin hızla büyümesi dikkat çekici oluşumlardır.

Bilgiye dayalı yeni ekonomik yapı, çalışmalardan yeterlilik beklemekte, teknolojik dönüşümler geleneksel iş ve meslekleri hızla ortadan kaldırmakta, bu durumda yapısal iş piyasası çatışmaları kendiliğinden ortaya çıkmaktadır.

Özellikle AB üyesi ülkelerde İş Hukukunun ve Avrupa sosyal modelinin modernize edilmesi konusunda güçlü bir çalışma mevcuttur. İş organizasyonlarının bir bütün olarak ele alınıp gözden geçirilmesi vazgeçilemez bir öncelik olarak belirlenmektedir. Böyle bir yeniden düzenleme, "kuralsızlaştırma" anlamına

gelmeyeceği gibi, çalışma yaşamına güvenlik yanında fırsatları yakalama olanağını da birlikte getirmektedir.[264]

İş Hukukunun modernizasyonu tartışmalarında, bu değişime yazarlar farklı açılardan bakmaktadırlar. Bazı İş Hukuku uzmanları, süresi belirsiz hizmet akdinin çalışma yaşamındaki önemini, bazı yazarlar aşırı korumacı, işten çıkartma karşıtı yasal düzenlemelerin son derece yanlış istihdam ilişkilerine yol açtığını vurgularken, bazı yazarlar ise Avrupa ekonomisinin insan kaynakları olduğuna değinerek, iş güvencesi kavramına yeni boyutlar getirmekte ve işçileri gerçek korumanın eğitim olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu yaklaşıma göre, eğer insan kaynakları bölümleri, işçileri tüm yaşamları boyunca sürecek bir mesleki eğitimden geçirecek olurlarsa, böyle bir gelişme onların "istihdam edilebilirlik" lerini artırdığı için, gerçek bir koruma haline dönüşecektir.

Sendika eğilimlerinin zayıflamasına yol açan yeni iş gücü yapıları da değişimin önemli bir boyutudur. Sürekli hizmet akdi yerine, geçici, mevsimlik, kısa süreli iş akitleriyle çalışanların hizmet sektöründe hızla genişlemesi, "ekonomik olarak tam bağımlı çalışanların sayısını" daraltmaktadır. İş gücü yapısı içinde kısmi süreli çalışanlar, sözde bağımlılar, meslek sahibi diyebileceğimiz yarı bağımlılar hızla artmakta ve hatta geleneksel anlamda istihdam edilen iş gücü sayılarını geçmektedir. İş güvencesi kavramı da işten çıkarmalarda belirli süreçlerin uygulanması yerine, aktif önlemler alınarak çalışanların iş piyasalarında başarılı bir şekilde rekabet edebilmelerini sağlama anlamına gelmektedir.

Aslında, "koruma" ve "esneklik" birbirine alternatif veya karşıt olarak algılanabilecek kavramlar değildir. Kuşkusuz, pek çok uygulama, koruma ve esneklikten ne anladığımıza bağlı bulunmaktadır. İş hukuku artık hem çalışmayı hem de çalışanı koruma şeklindeki kendi özgü işleri terk etmeden, yeni işler yaratılmasını engellememek için piyasaya ve işletmeye daha duyarlı olması gerekmektedir. Günümüzde İş hukuku sadece işi olan insanları değil, iş arayanları da kapsamaktadır. Örneğin İngiltere, temelde AB ortalamalarına nazaran işsizlik oranlarını dikkati çekici bir biçimde düşürmesini, daha az İş hukuku daha çok sosyal ortaklık uygulamasına borçlu olduğunu ifade etmektedir.[265]

---

[264] Nusret Ekin, **"İş Yasası Reformunun Dayanakları: "Güvenlik" ve "Esneklik" "**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Temmuz 2003, s.147.

[265] Hayati Kaya, **"Yeni İş Kanunu ve Çalışma Yaşamı"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Temmuz 2003, s.125.

Mevcut işi korumaya çalışmak yerine, işçinin istihdam edilebilirliğini arttırmak ve yeni iş olanakları yaratmak, AB sosyal politikalarında daha da önem kazanmıştır. Kuşkusuz, bu süreci de "çalışan yoksulların" sayısını artırıcı şekilde düzenlememek, çağdaş devletin temel sosyal politikaları arasındadır. [266]

İş hukukunun yeni istihdam biçimlerini ve işgücü piyasasının günümüzdeki gerçek durumunu görmezden gelemeyeceği genel kabul görmektedir. Görevi onun dengesizliklerini desteklemekten çok bundan kaçınmak olmalıdır. Sorun, endüstriyel ilişkiler sistemindeki bütün aktörleri tanımlayarak, bizzat İş hukukunun temelini oluşturan değer, ilke ve temel hakları bir kenara atmadan –çünkü onun varlığının gerekçesi hala bu unsurlardır- bu amaca ulaşmanın bir yolunu bulmaktır.

Çalışmaya ilişkin düzenlemelerin farklılaştırılması, istihdam ilişkisinin rastlanabileceği değişik durumlara tepki gösterebilir ve nüfus edebilir hale getirilmesi gerektiği açıktır. Ama sorun, yasal düzenlemenin ekonomik bir gerçeklik üzerinde işyerlerinin miktar ve niteliği üzerinde etkide bulunmasının bir yolunu bulabilmektir. İş gücü piyasasının iyileşmesi İş hukukundan çok iktisatla ya da mali politikalar alanıyla ilgili bir şey olduğu için hukukun bu görevde ancak görece ılımlı bir rol oynayabileceğine kuşku yoktur. Hukukun iş gücü piyasasının iyileştirilmesinde etkisi tarihsel olarak ılımlı ola gelmiştir. Gelecekte İş hukukçuları iş gücü piyasasıyla bağlı sorunlara yöneldikçe, " istihdam hukukçuları" hatta beklide "işsizlik hukukçuları" haline gelebileceklerdir.[267]

[266] Tuğrul Kutadgobilik, "**Yeni İş Kanunu'nun İş Yaratma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri**", Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Temmuz 2003, s.147.
[267] Marco Biagi, **İş Yaratma ve İş Hukuku Korumadan Öngörülü Eyleme**, MESS Yayınları, İstanbul: 2003, s.33.

SONUÇ

Genel iş yasalarının kabulü Türk hukukunda, her dönemde olağanüstü bir ilgi ile karşılanmıştır. Bunun nedeni bu yasaların içeriğinin çok kapsamlı olmasıdır. Bir çok batı ülkesinin aksine ülkemizde iş yasaları bireysel iş ilişkilerini bütünüyle düzenlemektedir. İş ilişkisinin kurulması, türleri, işçi-işveren ilişkileri ve bu ilişkinin sona ermesi hep aynı yasa çerçevesinde ele alınmakta ve düzenlenmektedir.

Türkiye gibi ekonomik ve sosyal koşulları hızla değişen bir ülkede yeni bir İş yasasının kabulü, getirdiği yenilikle ilgi odağı olmaktadır. Nitekim 3008 sayılı ilk yasanın 30 yıllık bir uygulama döneminden sonra 1967'de ikinci İş yasası kabul edildiği zaman fikir işçilerinin yasa kapsamına alınması işveren vekillerinin de işçilere tanınan haklardan yararlandırılması, kıdem tazminatının ilk kez bağımsız bir madde içinde düzenlenmesi gibi konular günlerce tartışılmıştır.

1475 sayılı İş kanunu da 30 yıllık bir uygulama dönemini geride bırakarak yerini yeni bir iş yasasına (4857 sayılı yasa) bırakırken işçi ve işveren çevrelerinde benzer tepki ve yorumlara, farklı değerlendirmelere neden olmuştur ve olmaktadır. Üstelik 1475 sayılı yasanın uygulandığı son 30 yılın insanlık tarihinde özel bir yere ve öneme sahip olduğu unutulmamalıdır. Mikro elektronik teknolojisinin tüm üretim alanlarına girmesi tıpkı 18. ve 19. yüzyıllarda olduğu gibi yeni çalışma türlerinin ortaya çıkmasına neden olmuş, sosyal ilişkilerde devrim niteliğinde değişmelere yol açmış; iş hukuku alanı da ister istemez bu gelişmelerden etkilenmiş ve yeni bir İş yasasının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

4857 sayılı İş Kanunundaki esnek çalışma düzenlemelerine baktığımızda iki türlü görüş görmekteyiz.

İşçi sendikalarına ait olan birinci görüşte çalışma sürelerinde ve sözleşmelerinde getirilen esnekleşmenin ücretleri de esnekleştireceği ve ücretlerde ciddi biçimde aşınmalar meydana getireceği belirtilmektedir. Gelir esnek hale gelmekte fakat giderler (barınma, yiyecek, eğitim, giyim vs.) esnek olmamakta, bu da işçilerin korumasız ve güvencesiz bırakmakta ve işçiyi işverene daha da bağımlı hale getirmektedir. Ayrıca esneklikle birlikte işçiler arasında artan rekabet sonucu işçiler de tatminsizlik, psiko-sosyal sorunlar ortaya çıkacağı ve sosyal yaşamın parçalanacağı ilaveten ucuz işgücü artışının ortaya çıkacağı savunulmaktadır.

İşçi sendikalarının temel görüşü 4857 sayılı yasada yapılan değişikliklerde işçilerin korunması amacının değil, işverenlerin korunması anlayışının hakim olduğu ve sendikacılığı zayıflattığıdır.

İkinci görüş ise işveren sendikalarına aittir. İşveren sendikaları iş mevzuatının kapsamının geçmişte işçiyi korumak iken artık günümüzde farklı boyutlara yöneldiğini savunmaktadırlar. Bu farklı boyutlar: Esneklik yoluyla istidam artışının sağlanması, uyuşmazlıkların alternatif çözüm yolları ve işletmelerin sosyal sorumluluğudur.

AB ülkelerine bakıldığında yeni çalışma şekillerinin çoktan mevzuatlarına girmiş olduğu görülmektedir. Esneklik yoluyla istihdam yaratılması, kayıt dışılıkla mücadele edilmesi, işletmelerin rekabete uyum sağlayabilmeleri ve sosyal entegrasyonun sağlanması amaçlanmaktadır. İşveren sendikaları İş Kanunda esnekliğin çok katı düzenlendiğini, düzenlemelere bakıldığında esnekliğin teşvikine değil suiistimallerin önlenmesine yönelik olduğunu söylemektedirler.

İşveren sendikalarına göre işletmelerin varlığını koruyup, sürdürebilmesi ve giderek büyüyerek yeni istihdam alanları yaratabilmesi, verimliliklerini artırıp, rekabet güçlerini korumalarına bağlıdır. Aksi takdirde rekabet gücü zayıflayan işletmeler giderek küçülecek, sonuçta kapanacak ve neticede işsizler ordusuna yeni işsizler ilave olacak, sendikaların üye sayısı daha da azalacak ve yerli sermaye ve yatırımlar yabancı ülkelere kayacaktır.

Yeni İş kanununun çalışma süresi ve sözleşmeleri ile ilgili düzenlemelerini genel olarak değerlendirecek olursak şunlar söylenebilir:

Yasa, uzunca bir zamandan beri ileri sürülen esneklik taleplerine büyük ölçüde karşılamaktadır. Bundan böyle işletmeler, değişen pazar koşullarına ayak uydurmak ve rekabet konumlarını güçlendirmek için ihtiyaç duyduklarını iddia ettikleri esnek çalışma yöntemlerine önemli ölçüde uygulayabileceklerdir. Ancak, rekabet edebilirlik bakımından esnek çalışma sürelerinin sadece küçük bir araç olduğunu da unutmamak gerekir. Bir ülkenin rekabet gücünü belirleyen sermaye maliyeti, teknoloji, girdi fiyatları, mali piyasaların yapısı, vergi düzeni, işgücünün verimliliği gibi alanlarda gerekli düzenlemeler yapılmadıkça, istenilen sonuçlara ulaşılması, her zaman mümkün değildir.

Diğer taraftan, Türkiye'de %50'ye yaklaşan kayıt dışı sektörün yarattığı "kirli rekabet" de bu alanda gözden kaçırılmaması gereken önemli bir olgudur. Kayıtlı

sektörde esneklik sağlanırken kayıt dışı sektörün de denetim altına alınması sağlanması amaçlanmalıdır. Çalışma düzenlemelerinde esneklik uygulamaları ile ilgili olarak öteden beri dile getirilen "gerekli olduğu kadar esneklik yanında mümkün olduğu kadar koruma" fikrine, ancak bu yolla ulaşılabilir.

İşveren sendikaları AB ülkelerinin bir çoğunda esnek çalışma modellerinin uygulandığını savunmaktadırlar. Ancak esneklik uygulamalarının yaygınlaştığı bu ülkelerde nitelikli bir sosyal güvenlik sisteminin, gelir güvencesinin ve çalışma sürelerindeki kısalığın göz ardı edilmemesi gerekir.

Yeni İş kanununun çalışma süresi ve sözleşmeleri ile ilgili düzenlemelerini genel olarak değerlendirecek olursak şunlar söylenebilir:

Yasa, uzunca bir zamandan beri ileri sürülen esneklik taleplerine büyük ölçüde karşılamaktadır. Bundan böyle işletmeler, değişen pazar koşullarına ayak uydurmak ve rekabet konumlarını güçlendirmek için ihtiyaç duyduklarını iddia ettikleri esnek çalışma yöntemlerine önemli ölçüde uygulayabileceklerdir. Ancak, rekabet edebilirlik bakımından esnek çalışma sürelerinin sadece küçük bir araç olduğunu da unutmamak gerekir. Bir ülkenin rekabet gücünü belirleyen sermaye maliyeti, teknoloji, girdi fiyatları, mali piyasaların yapısı, vergi düzeni, işgücünün verimliliği gibi alanlarda gerekli düzenlemeler yapılmadıkça, istenilen sonuçlara ulaşılması, her zaman mümkün değildir.

Diğer taraftan, Türkiye'de %50'ye yaklaşan kayıt dışı sektörün yarattığı "kirli rekabet" de bu alanda gözden kaçırılmaması gereken önemli bir olgudur. Kayıtlı sektörde esneklik sağlanırken kayıt dışı sektörün de denetim altına alınması sağlanması amaçlanmalıdır. Çalışma düzenlemelerinde esneklik uygulamaları ile ilgili olarak öteden beri dile getirilen "gerekli olduğu kadar esneklik yanında mümkün olduğu kadar koruma" fikrine, ancak bu yolla ulaşılabilir.

İşveren sendikaları AB ülkelerinin bir çoğunda esnek çalışma modellerinin uygulandığını savunmaktadırlar. Ancak esneklik uygulamalarının yaygınlaştığı bu ülkelerde nitelikli bir sosyal güvenlik sisteminin, gelir güvencesinin ve çalışma sürelerindeki kısalığın göz ardı edilmemesi gerekir.

Sonuç olarak çalışma yaşamını ilgilendiren tüm düzenlemeler (İş yasası, Sendikalar yasası, Toplu iş sözleşmesi, Grev ve lokavt yasası, Sosyal güvenlik yasası ve ilişkili bütün yönetmelikler) birlikte ele alınmalı ve ona göre düzenlenmelidir. Her yasa gibi bu yasanın da beklenen başarıyı sağlayabilmesi tüm sosyal tarafların,

yürütme ve yargı organlarının iyi niyetli tutumu ve çabalarına bağlı kalacaktır. Bir yasadan tek başına bütün sorunlara çözüm bulması beklenemez. Fakat yasada mevcut olan kavramlar diğer ve temel istihdam arttırıcı önlemlere önemli olanaklar sağlayıcı biçimdedir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

AKYİĞİT, Ercan, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Kamu-İş Yayını, Ankara, 1995

AKYİĞİT, Ercan, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, Ankara 2003

ARICI, Kadir, **Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri**, Ankara, 1992

BAYKAL, Regaib, **Çalışma Hayatında Esneklik Arayışları**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kahramanmaraş, Şubat 2003

BİNBİR, Sinan, ALTINDAĞ, Can, **4857 Sayılı İş Kanunu ve İlgili Mevzuat, Yaklaşım Yayıncılık**, Ekim 2004

BOZKURT, Veysel, **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2000

CENTEL, Tankut, DEMİRCİOĞLU, Murat, **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2003

ÇELİK, Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, 17. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2004

DEMİRCİOĞLU, Murat, ENGİN, Murat, **Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma**, İTO Yayınları, Yayın No: 2002-52, İstanbul, 2002

DEMİR, Fevzi, **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 3. Baskı, İzmir, 2003

EYRENCİ, Öner, Taşkent, Savaş, Ulucan, Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, Legal Yayınları, İstanbul, 2004

HANEDAR, Serap, **Türk İş Hukuku'nda Esnek Çalışma**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Haziran 2002

İNCİROĞLU, Lütfi, **Yeni İş Hukuku Uygulaması**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2004

KURT, Resul, **Karşılaştırmalı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu**, İSMMMO Yayınları, İstanbul 2003

KURTULMUŞ, Numan, **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İz Yayıncılık, İstanbul, 1996

KUTAL, Gülten ve BÜYÜKUSLU, Ali Rıza, **Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi Teori ve Uygulama**, Der Yayınları, İstanbul, 1996

LORDOĞLU, Kuvvet, ÖZKAPLAN, Nurcan, **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, İstanbul, 2003

MESS, **Endüstri İlişkilerinde Son Durum**, MESS Yayınları, Yayın No:233, İstanbul, Temmuz 1996

MESS, **Çalışma Sürelerinde Esneklik**, İstanbul, Mart 2002

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara 2004

MUTLU, Kürşat Mehmet Alparslan, Çalışma Hayatında Esnek İş Uygulamaları ve Türk İş Hukuku'nda Uygulanabilirliğinin İncelenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, 2001

NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, 3. Bası, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 1998

SERTKAN, Melih, **Türkiye'de Eğitimli Genç İşsizliği**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, 2004

SÜMER, Halûk Hâdi, **İş Hukuku**, 10 Baskı, Mimoza Yayınları, Konya 2004

SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, Eylül 2002

ŞAHLANAN, Fevzi, **Çağdaş Bir İş Kanunu'na Doğru: İş Güvencesi Kıdem Tazminatı Esneklik İlişkileri**, TİSK, Ankara, 2001

ŞAKAR, Müjdat **İş Hukuku Uygulaması**, 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2003

TİSK, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Ankara, Kasım 1999

TOKOL, Aysen, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler,** Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı, Yayın No:173, Bursa, 2001

TUNÇOMAĞ, Kenan, CENTEL, Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2005

Uzun, Bekir, **Yeni İş Yasası Semineri**, İstanbul Ticaret Odası Yayını, İstanbul 2004

YAVUZ, Arif, **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1995

ZAİM, Sabahattin, **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997

MAKALELER

AKÇAY, Mehmet, **"Esneklik ve Çalışma Hayatı"**, Sabahattin Zaim'e Armağan, İktisat Fakültesi Mecmuası, B-3, Cilt: 1-4, İstanbul, 1994

AKTAY, Nizamettin, **"4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, İstanbul, Temmuz 2003

AKYİĞİT, Ercan, **"Kısa Çalışma"**, Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:19, Sayı:1-2, Ağustos-Kasım 2004

AKYİĞİT, Ercan, **"Telafi Çalışması"**, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:19, Sayı 3, Ankara, Şubat 2005

ALPAGUT, Gülsevil, **"4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, İstanbul, Ocak 2004

ANBAR, Adem, **"Yeni Ekonomi ve E-Ticaretin İstihdam, Çalışanlar ve İnsan Kaynakları Üzerindeki Etkileri"**, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 2, Antalya, 2001

AYDEMİR, Murteza, **Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları**, MESS Yayını, İstanbul, 1993

BİAGİ, Marco, **İş Yaratma ve İş Hukuku Korumadan Öngörülü Eyleme**, MESS Yayınları, İstanbul, 2003

BÖLÜKBAŞI, Ahmet, **"Çalışma Süreleri İle İlgili Düzenlemelerin Neresindeyiz?"**, Kamuoyunda Esneklik, MESS Yayınları, No: 311, İstanbul, 1999

BÖLÜKBAŞI, Ahmet, **"Çalışma Süreleri"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, İstanbul, Nisan 2004

BUSHMANN, Rudolf, **"Alman İşçileri Açısından İş Hukukunda Esneklik"**, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir, 1993

BÜYÜKUSLU, Ali Rıza, **"Esnek Çalışma Modeli ve Sendikalar"**, Kamuoyunda Esneklik, MESS Yayınları, İstanbul, Ağustos 1999

BÜYÜKUSLU, Ali Rıza, **"AB Perspektifinde Yeni İş Kanunu: Hoşgeldin Bürokratik Esneklik! Yaşasın İş Güvencesi!"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, İstanbul, Nisan 2004

CANBOLAT, Talat, **"Alt İşveren Kavramı ve Uygulama Sorunları",** TÜHİS, Ankara, Mayıs- Ağustos 1997

CENTEL, Tankut, **"Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi"**, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir, 1994

ÇAKIR, Özlem, **"Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar"**, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 2, İzmir, 2001

ÇETİNTAŞ, Hakan, **"Küresel Rekabet ve İşbirliği"**, TİSK İşveren Dergisi, Ankara, Temmuz 2001

DEMİR, Fevzi, **"4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, İstanbul, Temmuz 2003

DERELİ, Toker, **"Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri"**, İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 3, Sayı 2, Kocaeli, 2001

EKİN, Nusret, **"İş Yasası Reformunun Dayanakları: "Güvenlik" ve "Esneklik"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, İstanbul, Temmuz 2003

EKMEKÇİ, Ömer, **"Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine",** Mercek Dergisi, MESS Yayınları, İstanbul, Temmuz 2003

EKMEKÇİ, Ömer, **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi"**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 2, 2004

EKMEKÇİ, Ömer, **"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri"**, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Dergisi, Sayı 6, Cilt 18, Ankara, Kasım 2005

EKONOMİ, Münir, **"Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar"**, Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, Orhim Seminerler Serisi Görüşler 2, Orhim Yayınları, İstanbul, 1986

EKONOMİ, Münir, **"Türk İş Hukuku'nda Esnekleşme Gereği"**, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir, Kasım 1999

EKONOMİ, Münir, **"Telafi Çalışması"**, Legal İHSGHD, 4. Sayı, İstanbul, 2004

ERAYDIN, Ayda, **Post- Fordizm ve Değişen Mekansal Öncelikler**, ODTÜ Mimarlık Fakültesi Matbaası, Ankara, 1992

ERDOĞDU, Seyhan, **"Türk İşçileri Açısından İş Hukuku'nda Esneklik"**, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir, 1993

ERDUT, Tijen, **"Yeni Teknolojilerin İş İlişkilerinin Yapısı Üzerine Etkisi",** Çimento İşveren Dergisi, Ankara, Eylül 1997

EREN, Ahmet, **"İşletmelerin Geleceği Açısından 4857 Sayılı İş Kanunu"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, İstanbul, Temmuz 2003

ENGİN, Murat, **"A Tipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar"**, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2000 Yılı Ekim Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2002

EYRENCİ, Öner, **"Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi"**, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir, Kasım 1994

EYRENCİ, Öner, **"4857 Sayılı Yeni İş Kanunu"**, TİSK İşveren Dergisi, Ankara, Temmuz 2003

EYRENCİ, Öner, **"4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme"**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:1, Ocak-Şubat-Mart 2004

GERŞİL, Gülten Sarı, **"Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri"**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, İzmir, 2004

GÜMÜŞ, Mahir, **"Çalışma Yaşamında Yeni Bir Dönem: Esnek Çalışma Sürelerine Geçişte Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) Çalışma"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, İstanbul, Nisan 2005

GÜNALP, Burak, **"Dünya'da ve Türkiye'de Esnek Çalışma"**, Kamuoyunda Esneklik, MESS Yayınları, İstanbul, Ağustos 1999

GÜNAY, Cevdet İlhan, **"Çalışma Sürelerinde Esneklik"**, Kamu-İş Dergisi, Cilt 7, Sayı 3, Ankara, 2004

GÜZEL, Ali, **"İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik"**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 2000

GÜZEL, Ali, **"İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları"**, Çalışma Ve Toplum Dergisi, Sayı 1, 2004

HEKİMLER, Alpay, **"Esnek İstihdamda Yeni Bir Model"**, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, TÜHİS Yayın No: 38, Ankara, 2000

HİSARCIKLIOĞLU, Rifat, **İşletmelerin Geleceği Açısından Yeni İş Kanunu**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, İstanbul, Temmuz 2003

KAPIZ, Serap Özen, **"İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi"**, İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 3, Sayı 2, Kocaeli, 2001

KAYA, Hayati, **"Yeni İş Kanunu ve Çalışma Yaşamı"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, İstanbul, Temmuz 2003

KAYALAR, Murat, **"Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşçi Çıkarımlarına Alternatif Bir Öneri"**, Esnek Çalışma Sistemi, Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F., Sayı 1, Isparta, 2002

KENAR, Necdet, **"Yeni İş Kanunun İstihdama Muhtemel Etkileri"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, İstanbul, Temmuz 2003

KILIÇ, Salih, **"Açılış Konuşmaları"**, 4857 Sayılı İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş Yayını, Bolu, 2003

KOCABIYIK, Selçuk, **"4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi Süreli İş Sözleşmesi"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, İstanbul, Temmuz 2005

KONUK, Ali Nafiz, **"İşletmelerin Geleceği Açısından Yeni İş Kanunu"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, İstanbul, Temmuz 2003

KUTADGOBİLİK, Tuğrul, "**Yeni İş Kanunu'nun İş Yaratma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri**", Mercek Dergisi, MESS Yayınları, İstanbul, Temmuz 2003

KUTAL, Metin, **Ekonomi Ansiklopedisi**, Cilt I, İstanbul, 1984

KUTAL, Metin, **"Türk Çalışma Yaşamında Yeni bir Dönem: 4857 Sayılı İş Kanunu"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Sayı 31, Temmuz 2003

KÜÇÜK, C. Tanıl, **"İşletmelerin Geleceği Açısından Yeni İş Kanunu"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Sayı 31, Temmuz 2003

KÜÇÜK, Ferit, **"Esneklik ve İnsan Kaynakları"**, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 3, Sayı 8, Diyarbakır, 2004

LOURDELLE, Henry, **"AB Normları, Yaşam Koşulları ve Esneklik"**, Esnek Çalışma İlişkilerinde Yasallık Arayışları İş Yasası Tasarısı ve AB Normları, Sempozyum, Türkiye- AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Ankara, Ağustos 2003

ÖZDEMİR, M. Çağlar, **"4857 Sayılı Yasanın Getirdikleri, Yasanın İnsan Kaynakları Yönetimi İle Karşılaştırılması, Değerlendirilmeler ve Öneriler"**, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Dergisi, Sayı 5, Ankara, Eylül 2004

PETROL İŞ 97-99 YILLIĞI, "**Esnek Çalışma (Türk – İş)"**, Petrol İş Yayınları, İstanbul, Mart 2000

SOYER, Polat **"4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler"**, 4857 Sayılı İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş Yayını, Bolu 2003

SUBAŞI, İbrahim, **"İş Hukukunda Çalışma Süreleri"**, Prof.Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005

SÜRAL, A. Nurhan, **"Esnekliğin Sosyal Güvenlik Boyutu"**, İşveren Dergisi, TİSK Yayınları, Cilt 43, Ankara, Ocak, Şubat, Mart 2005

ŞAHLANAN, Fevzi, **"Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri",** Yeni İş Yasası, Türkiye, Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, Çeşme, Haziran 2003

ŞEN, Sabahattin, **"Esnek Uzmanlaşma ve Kamu Yönetimi Reformu"**, İş- Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, Kocaeli, 2004

TARCAN, Ertuğrul **"Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri"**, Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 3, Cilt 2, Ankara, 2000

TARCAN, Nurseli, **"Çağı Yakalama ve Rekabet Edebilirlikte Çalışma Mevzuatının Rolü, Esnek ve Çağdaş İş Kanunu"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, İstanbul, 2000

TAŞKENT, Savaş, **"Alt İşveren",** Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul, Nisan-Mayıs-Haziran 2004

TOKOL, Aysen, **"Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri"**, İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, Kocaeli, 2002

TUNCAY, A. Can, **"Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme"**, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler- Esneklik, Antalya Club Hotel Sirene, 27-30 Nisan 1995, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 1995

TUNCAY, A. Can, **"Değişim ve Esneklik İhtiyacı"**, TİSK İşveren Dergisi, Ankara, Ocak 1999

TUNCAY, A.Can, **"İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri"**, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İstanbul, 2000

TUNCAY, A. Can, **"21.yüzyıl'da Türk Çalışma Mevzuatı Nasıl Olmalıdır?"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Sayı 20, Ekim 2000

TUNCAY, A. Can, **"İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları"**, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukuku'na Etkileri İş Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 yılı Ekim Toplantısı, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2002

UÇKAN, Banu, **"Küreselleşme ve Devletin İş Piyasasındaki Rolü"**, TİSK İşveren Dergisi, Ankara, Kasım 2002

ULUCAN, Devrim, **"Çalışma Hayatında Esneklik"**, Prof. Dr. Metin Kutal'e Armağan, Ankara, 1998

ULUCAN, Devrim **"4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri"**, Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2003

ÜNSAL**,** Engin, **"Yeni İş Yasası ve Sosyal Barış"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, İstanbul, Temmuz 2003

YAVUZ, Arif, **"Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler",** Nusret Ekine Armağan, Kamu İş Yayınları, Yayın No:38, Ankara, 2000

YENTÜRK, Nurhan, **"Türk Sanayinde Yeniden Yapılanma İçin Dış Ticaret ve Teknoloji Politikaları"**, ODTÜ Gelişme Dergisi, Cilt 20, Ankara, 1993

YILMAZ, Ziya, **"Çağdaş Bir İş Kanunu İhtiyacı Sürmektedir"**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Sayı 31, Temmuz 2003

YORGUN, Sayim, **"Esnek Çalışma İşsizliğe Çare mi?"**, Kamuoyunda Esneklik, MESS Yayın No: 311, İstanbul, Ağustos 1999

ZENGİNGÖNÜL, Oğul **"Sosyal Politika Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği"**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 5, Sayı 4, İzmir, 2003

İNTERNET KAYNAKLARI

AVRUPA BİRLİĞİ'NİN 93/104 SAYILI YÖNERGESİ, http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=en&type_doc=Directive&an_doc=1993&nu_doc=104 (04.09.2006)

ÇALIŞMA VE TOPLUM DERGİSİ, **Yargıtay Kararları**, 9. Sayı, 2006, http://www.calismatoplum.org/sayi9/yargitay9.htm#9.%20Hukuk%20Dairesi%20Kararlar%FD (04.07.2006)

ÇOLAK, Aytül, GENÇLER, Ayhan, **"Bilgi Çağında Çalışma İlişkileri"**, http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=180 (10.05.2006)

GÜLOĞLU, Tuncay, "**Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri**", www.bilgiyönetimi,org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=90 (04.06.2006)

ALPAGUT, Gülsevil "**Üç Yıllık Uygulamanın Ardından Alt İşveren İlişkisinde Yeni Arayışlar**", http://www.intes.org.tr/06/dergi/?sayi=95&makale=27 , (04.09.2006)

ŞAFAK, Can, **"4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi Çalışma"**, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf, s.6 (05.04.2006)

http://www.eso-es.net/kurumsal/yazi.asp?76 (04.05.2006)

http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=660 (28.06.2006)

http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b083m.htm (10.05.2006)

http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b045m.htm (10.05.2006)

ÖZGEÇMİŞ

31 Aralık 1982 tarihinde İstanbul'da doğdum. İlk ve orta öğrenimimi Orhan Sinan Hamzaoğlu'nda yaptıktan sonra liseyi Pendik Anadolu Lisesi'nde okudum. 2000 yılında Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünü kazandım. 2004 yılında aynı üniversitenin yine aynı bölümünde yüksek lisans yaptım. 2006 yılında yüksek lisanstan mezun oldum. Evliyim ve halen İstanbul'da yaşamaktayım.