

T.C.  
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
KAMU YÖNETİMİ VE SİYASET BİLİMİ ANA BİLİM DALI

# TÜRK İŞ HUKUKU'NDA ÇALIŞMA SÜRELERİ VE DENETİMİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEHMET KÖSELER

GAZİANTEP  
HAZİRAN 2019

T.C.  
GAZIANTEP ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
KAMU YÖNETİMİ VE SİYASET BİLİMİ ANA BİLİM DALI

**TÜRK İŞ HUKUKU'NDA ÇALIŞMA SÜRELERİ VE  
DENETİMİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

MEHMET KÖSELER

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ferit Serkan ÖNGEL

GAZIANTEP  
HAZİRAN 2019

T.C.  
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
KAMU YÖNETİMİ VE SİYASET BİLİMİ ANA BİLİM DALI

**Türk İş Hukuku'nda Çalışma Süreleri ve Denetimi**

Mehmet KÖSELER

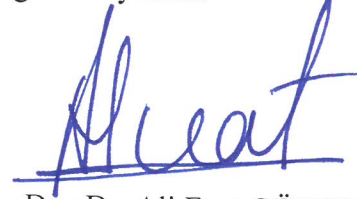
Tez Savunma Tarihi: 21.06.2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı



Doç. Dr. Zekiye ANTAKYALIOĞLU  
SBE Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları sağladığını onaylarım.



Doç. Dr. Ali Fuat GÖKÇE  
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımca (tarafımızca) okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



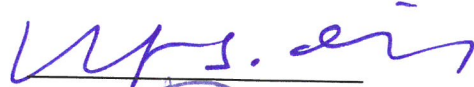
Doç. Dr. Ferit Serkan ÖNGEL  
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

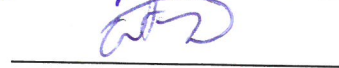
Jüri Üyeleri:

İmzası

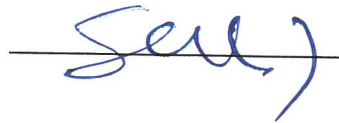
Doç. Dr. Ferit Serkan ÖNGEL



Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Cevat YILDIRIM



Dr. Öğr. Üyesi Selcen KÖK



## ETİK BEYAN

Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Mehmet KÖSELER

26.06.2019

## ÖZET

### TÜRK İŞ HUKUKU'NDA ÇALIŞMA SÜRELERİ VE DENETİMİ

KÖSELER, Mehmet

Yüksek Lisans Tezi, Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ferit Serkan ÖNGEL

2019, 111 Sayfa

1970'li yıllardan itibaren küresel piyasalarda ekonomik krizin baş göstermesiyle birlikte esnek çalışma biçimleri çalışma hayatını etkilemiş ve o yıllardan itibaren tartışılan bir konu haline gelmiştir. Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla beraber sermaye sahipleri klasik çalışma biçimlerini sorgulamaya başlamış, bu nedenle esnek çalışma günümüzde iş hayatında kendisine fazlasıyla yer bulmuştur. Yaygınlaşmaya başlayan esnek çalışma, bazı kesimler tarafından olumlu karşılanırken, bazı kesimler tarafından da olumsuz karşılanarak çalışma hayatındaki sorunları daha da derinleştirdiği iddia edilmiştir. Ülkemizde esnek çalışma biçimlerinin kanuni alt yapısı oluşturulmadan Yargıtay'ın bazı kararlarında yer aldığı görülmektedir. Bu nedenle de sürekli tartışma konusu olan esnek çalışma biçimleri ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal düzenlemeye kavuşmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu klasik çalışma biçimlerinin yanında esnek çalışma biçimlerine de yer vermiştir. Bu çalışmada hem klasik çalışma biçimleri, hem de esnek çalışma biçimleri üzerinde durularak ülkemizdeki çalışma süreleri hakkında açıklama yapılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın birinci bölümünde ülkemizde uygulanan İş Kanunları (4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu) ile ilgili çalışma sürelerine ayrıntılı olarak yer verilmiş, ikinci bölümünde esneklik kavramı açıklanarak, esnek çalışma şekilleri incelenmiş, üçüncü ve son bölümünde ise ülkemizde çalışma hayatının izlenmesinden ve denetiminden sorumlu olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın teftiş sistemi hakkında açıklama yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Süreleri, Esneklik, Esnek Çalışma Biçimleri, Teftiş,

**ABSTRACT****WORKING TIMES AND AUDITING OF THEM IN TURKISH LABOR LAW**

KÖSELER, Mehmet

Master of Arts Thesis, Department of Public Administration and Political Science

Thesis Advisor: Doç. Dr. Ferit Serkan ÖNGEL

2019, 111 Pages

Since the 1970s, with the arising of economic crisis in global markets, flexible working styles have affected working life and have been a topic that has been discussed since then. With flexible working styles becoming popular, capital owners have begun to question the classical ways of working. Thus, flexible working has taken place more and more in business life today. Some reacted positively to flexible working, which has become popular, while some reacted negatively claiming that it had deepened the problems in working life more. It is seen that flexible working styles in our country are included in some decisions of the Supreme Court without creating a legal infrastructure. Therefore, flexible working styles that are a matter of debate continuously have been legally regulated by the Labor Law No. 4857 for the first time. The Labor Law No. 4857 included flexible working styles as well as the classical forms of work. In this study, working periods in our country have been tried to be explained by focusing on both classical and flexible working styles. In this context, working periods related with the Labor Laws applied in our country (Labor Law No. 4857, Marine Labor Law No. 854, Press Labor Law No. 5953) have been included in the first section of the study, the concept of flexibility is explained and flexible working methods are examined in the second section, and finally, a statement about the audit system of the Ministry of Family, Labor and Social Services Department of Guidance and Inspection, which is responsible for monitoring and auditing of the working life in our country, has been made in the third section.

**Key Words:** Working Times, Flexibility, Flexible Working Styles, Auditing,

## ÖNSÖZ

Tez çalışmamda benimle birlikte çalışmayı kabul ederek tez danışmanım olan, çalışmamın her aşamasında bilimsel katkıları ile bana destek veren, tez yazım aşamasında bütün olumsuzluklara rağmen hep arkamda duran, saygıdeğer tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ferit Serkan ÖNGEL hocama en içten dileklerle saygılarımı sunar, teşekkürü borç bilirim.

Yüksek lisans eğitimine başladığım ilk günden itibaren başlayarak tez yazım aşamasının sonuna kadar olan bu süreçte sürekli yanımda olan, desteğini esirgemeyen, canım eşim Esra KÖSELER'e, eğitim hayatıma başladığım ilk günden itibaren beni bugünlere getiren sevgili aileme, hayat enerjim olan kızım Meva ve oğlum Musab'a gönülden teşekkür eder, minnet ve şükranlarımı sunarım.

Mehmet KÖSELER  
Gaziantep 2019

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMALAR.....	viii
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ.....	1
İKİNCİ BÖLÜM.....	3
İŞ KANUNLARINDAKİ ÇALIŞMA SÜRELERİ.....	3
2.1. 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE ÇALIŞMA SÜRELERİ.....	3
2.1.1. İş Hukuku'nun Tarihsel Süreci.....	3
2.1.2. Haftalık Çalışma Süresi.....	3
2.1.3. Günlük Çalışma Süresi.....	4
2.1.4. Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Haller.....	6
2.1.4.1. Yer altında ve su altında yapılan işler.....	7
2.1.4.2. İşveren tarafından başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmekle yolda geçen süreler.....	7
2.1.4.3. İşçinin işyerinde iş görmeye hazır durumda beklemesi sırasında geçen süreler.....	8
2.1.4.4. İşçinin işyeri dışında asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.....	9
2.1.4.5. Kadın işçilerin emzirme süreleri.....	10
2.1.4.6. İşçilerin işyerine getirilip götürülmesi sırasında yolda geçen süreler.....	10
2.1.4.6.1. İşin niteliği.....	11
2.1.4.6.2. Mesafenin uzaklığı.....	11
2.1.4.6.3. Toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilme.....	12
2.1.5. Nitelik Gerektiren Çalışma Süreleri.....	13
2.1.5.1. Gece çalışması.....	13



2.1.5.2. Postalar halinde çalışma .....	15
2.1.5.3. Sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat ve daha az çalışılması gereken işler .....	17
2.1.5.4. Çocuk ve genç işçilerin çalışma süreleri .....	18
2.1.5.5. Kadın işçilerin çalışma süreleri .....	20
2.1.5.6. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalışma süreleri .....	22
2.1.5.7. Nitelikleri bakımından haftalık işgünlerine bölünemeyen çalışma süreleri .....	23
2.2. 854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU'NA GÖRE ÇALIŞMA SÜRELERİ .....	24
2.2.1. Kanuni Çalışma Süreleri .....	24
2.2.2. Kanuni Çalışma Sürelerine Tabi Olmayan Kişiler .....	26
2.3. 5953 SAYILI BASIN İŞ KANUNU'NA GÖRE ÇALIŞMA SÜRELERİ .....	28
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....	31
ÇALIŞMA SÜRELERİNDE ESNEKLİK VE ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ ...	31
3.1. ESNEKLİK KAVRAMI VE NEDENLERİ .....	31
3.1.1. Esneklik Kavramı .....	31
3.1.2. Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkış Nedenleri .....	32
3.1.2.1. Ekonomik kriz ve işsizlik .....	32
3.1.2.2. Teknolojik gelişmeler .....	33
3.1.2.3. Küreselleşme ve uluslar arası rekabet .....	34
3.1.2.4. Sektörde meydana gelen değişiklikler .....	34
3.1.2.5. İstihdam edilen işçilerin değişen yapısı .....	35
3.2. ESNEK ÇALIŞMA VE TÜRLERİ .....	36
3.2.1. Ücret Esnekliği .....	36
3.2.2. Sayısal Esneklik .....	37
3.2.3. Fonksiyonel Esneklik .....	38
3.2.4. Çalışma Süreleri Esnekliği .....	39
3.2.5. Uzaklaştırma Stratejileri (Alt İşverenlik Uygulaması) .....	40
3.2.6. Güvenceli Esneklik .....	41
3.3. ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ .....	43
3.3.1. Çalışma Süreleri Bakımından Esnek Çalışma Modelleri .....	43
3.3.1.1. Kısmi süreli çalışma .....	43
3.3.1.2. Kısa çalışma .....	44
3.3.1.3. Çağrı üzerine çalışma .....	46

3.3.1.4. Denkleştirme uygulaması ve yoğunlaştırılmış iş haftası.....	47
3.3.1.5. Telafi çalışması .....	48
3.3.1.6. Kayan (Esnek) iş süresi.....	50
3.3.2. İstihdam Biçimleri Bakımından Esnek Çalışma Modelleri .....	51
3.3.2.1. Geçici (Ödünç) iş ilişkisi.....	51
3.3.2.2. Evde çalışma .....	53
3.3.2.3. Tele çalışma .....	54
3.3.3. Esnek Çalışmanın Yararları ve Zararları .....	55
3.3.3.1. İşçiler açısından yararları .....	55
3.3.3.2. İşçiler açısından zararları .....	56
3.3.3.3. İşveren açısından yararları .....	58
3.3.4. Esnek Çalışma Hakkında Sendikaların Görüşleri.....	59
3.3.4.1. İşçi sendikalarının görüşleri .....	59
3.3.4.2. İşveren sendikalarının görüşleri .....	61
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	64
REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI'NIN YAPISI VE TEFTİŞ UYGULAMALARI.....	64
4.1. REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI'NIN TARİHSEL GELİŞİMİ .....	64
4.2. REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI'NIN YAPISI .....	66
4.3. İŞ MÜFETTİŞLERİNİN GÖREVLERİNİ İFA EDERKEN UYMASI GEREKEN ETİK KURALLAR.....	66
4.3.1. Tarafsızlık, Bağımsızlık ve Hukukun Üstünlüğü İlkesine Bağlılık .....	66
4.3.2. Doğruluk, Dürüstlük ve Sorumluluk Duygusu .....	67
4.3.3. Eşitlik .....	67
4.3.4. Gizlilik .....	67
4.3.5. Mesleki Yetkinlik ve Mesleki Gelişime Önem Verme.....	67
4.3.6. Nezaket ve Saygı .....	68
4.4. REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI'NDAKİ TEFTİŞ TÜRLERİ .....	68
4.4.1. İş Teftişi .....	68
4.4.1.1. “İşin Yürütümü” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği” yönünden yapılan iş teftişi.....	69
4.4.1.1.1. Programlı teftişler .....	70
4.4.1.1.2. İncelemelerden oluşan program dışı teftişler .....	70
4.4.2. İdari Teftiş.....	73

4.5. REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI'NDAKİ RAPOR TÜRLERİ .....	74
4.5.1. İş Teftiş Rapor Türleri .....	74
4.5.1.1. Programlı teftiş raporu .....	74
4.5.1.2. İnceleme raporu.....	75
4.5.1.3. İdari tedbir raporu .....	75
4.5.1.4. Araştırma raporu .....	76
4.5.2. İdari teftiş rapor türleri.....	76
4.6. İŞ KANUN'LARINDAKİ ÇALIŞMA SÜRELERİYLE İLGİLİ İDARİ PARA CEZALARI .....	77
4.6.1. 4857 Sayılı İş Kanun'undaki İdari Para Cezaları .....	77
4.6.1.1. Çağrı üzerine çalışma hükümlerine aykırı davranmak.....	77
4.6.1.2. Fazla çalışma ücreti ödememek .....	78
4.6.1.3. Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak	78
4.6.1.4. Telafi çalışması usullerine uymamak.....	79
4.6.1.5. İşçileri gece yedi buçuk saatten fazla çalıştırmak .....	79
4.6.1.6. Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yasağına aykırı davranmak	79
4.6.1.7. Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak veya	80
ücretsiz izin vermemek .....	80
4.6.2. 854 Sayılı Deniz İş Kanun'undaki İdari Para Cezaları.....	80
4.6.2.1. Yasal çalışma süresine aykırı davranmak .....	80
4.6.2.2. Fazla saatlerle çalışma ücretini ödememek.....	81
4.6.2.3. Ücretli hafta tatili izni kullandırmamak .....	81
4.6.3. 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki	82
Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun'a Göre İdari Para Cezaları .....	82
4.6.3.1. Fazla saatlerle çalışma ücretini ödememek.....	82
SONUÇ .....	83
KAYNAKLAR .....	86
EKLER.....	92
EK-1: 2017 Yılı İçerisinde Grup Başkanlıkları ve Grup Başkanlığı'na Bağlı İllere	92
Göre Yapılan İşin Yürütümü Teftişleri .....	92
Ek-2: 2017 Yılı İçerisinde Grup Başkanlıkları ve Grup Başkanlığı'na Bağlı İllere	102
Göre Yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişleri .....	102
ÖZGEÇMİŞ .....	111

## KISALTMALAR

<b>Akt.</b>	:Aktaran
<b>AİÜİKSÇHK</b>	:Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik
<b>ALO 170</b>	:Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi
<b>Basın İş K.</b>	:Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun
<b>CİMER</b>	:Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi
<b>Çal. Sür. Y.</b>	:İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
<b>ÇGİÇUEHY</b>	:Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
<b>C.</b>	:Cilt
<b>Deniz İş K.</b>	:Deniz İş Kanunu
<b>Der.</b>	:Derleyen
<b>DİSK-AR</b>	:Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü
<b>DPT</b>	:Devlet Planlama Teşkilatı
<b>DİSK</b>	:Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>ETUI</b>	:Avrupa İşçi Sendikaları Enstitüsü
<b>GEKÇY</b>	:Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
<b>HİBÇSY</b>	:Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği
<b>HTTİY</b>	:Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği
<b>ILO</b>	:Uluslar arası Çalışma Örgütü
<b>İş K.</b>	:İş Kanunu
<b>İş Mah. K</b>	:İş Mahkemeleri Kanunu
<b>İş. Sig. K.</b>	:İşsizlik Sigortası Kanunu
<b>İTK Yön.</b>	:İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği
<b>KÇGPÇKHY</b>	:Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
<b>KÇY</b>	:Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik
<b>M.</b>	:Madde
<b>MESS</b>	:Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
<b>PHÇY</b>	:Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
<b>RG.</b>	:Resmi Gazete
<b>S.</b>	:Sayfa Sayısı
<b>Sa.</b>	:Sayı
<b>SKBÇGİHY</b>	:Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat

Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında  
Yönetmelik

<b>TİSK</b>	:Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TMMOB</b>	:Makine Mühendisleri Odası
<b>TÜHİS</b>	:Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
<b>TÜİK</b>	:Türkiye İstatistik Kurumu
<b>TÜRK-İŞ</b>	:Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜSİAD</b>	:Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği
<b>UNİCE</b>	:Avrupa İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>Vb.</b>	:Ve benzeri
<b>Vd.</b>	:Ve diğerleri
<b>VİMER</b>	:Vergi İletişim Merkezi
<b>Yargıtay 9. HD.</b>	:Yargıtay 9. Hukuk Dairesi



## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ

Dünya’da teknolojinin gelişmesiyle beraber küreselleşme hayatın her alanında hızla yayılmaya başlamıştır. Küreselleşme süreci ulusal sınırları işlevsizleştirirken, uluslar arası bir düzenin kuruluşuna yönelmiştir. İşletmelerin ihtiyaçları temelinde şekillen küresel ekonomi, ülkesel anlamda da ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Küreselleşme ile beraber ortaya çıkan rekabet ortamı, ulusal düzeydeki işletmeleri küresel şirketlerle rekabet etmeye zorlamaktadır.

İşletmelerin küresel ölçekte rekabet baskısı altında kalmaları çalışma hayatını da etkilemektedir. İşletmelerin rekabet ortamı içinde ayakta kalabilmek amacıyla bir yandan mal veya hizmetlerini daha kaliteli üretmek, diğer yandan da maliyetleri düşük tutmak zorunda olduğu genel bir kabul görmektedir. Emek yoğun sektörlerde uzmanlaşmış olan Türkiye açısından, işçilerin üretimden aldıkları payın düşürülmesi işverenler açısından önemli yaşamsal bir mesele olarak ele alınmaya başlanmıştır. Bu anlamda çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, işveren örgütlerinin temel taleplerinden biri haline gelmiştir. Nitekim 22.05.2003 tarihinde yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı İş Kanunu çalışma süreleri açısından katı bir yapıya sahip olduğu iddiası ile işveren örgütlerinin hedefi haline gelmiştir. Katı mevzuat nedeni ile hem yabancı firmaların hem de bazı yerli firmaların işçilik maliyetlerini minimum düzeye indirebilmek amacıyla yatırımlarını işçiliğin görece daha ucuz olduğu Asya ülkelerine kaydıracağı, bu durumunda işsizliğin artmasına neden olduğu düşüncesi nedeniyle bu örgütler tarafından esneklik taleplerinin dile getirilmesine zemin hazırlamıştır. Bu bağlamda siyasal iktidarlar işveren örgütlerinin bu taleplerine paralel bir biçimde hem işsizliği azaltabilmek, hem de işletmelerin uluslar arası düzeyde rekabet edebilmelerini sağlayabilmek gerekçesi ile esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştırmayı bir amaç haline getirmişlerdir.

Nitekim ülkemizde esnek çalışma biçimleri 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma mevzuatımıza girmiştir. Esnek çalışmanın bizim gibi gelişmekte olan ülkelerde hangi amaçla kullanılacağı önemli bir soru işareti oluşturmaktadır. Eğer ki amaç, işçileri daha düşük ücretle daha çok çalıştırmak, sosyal güvenlik haklarından mahrum bırakmak, yani kısacası işçileri sömürmek amacıyla kullanılacak olursa, bu durum İş Kanunu'nun amacı olan işçinin korunması ilkesine ters düşecektir. Eğer ki amaç, iddia edildiği gibi işletmelerin ekonomik kriz dönemlerinde işgücü piyasalarında tutunabilmesi ve işsizliği engellemek ise bunun artı ve eksileri ortaya konulmalıdır. Nitekim işçi sendikalarının esneklik konusunda önemli kaygılarının olduğu görülmektedir. Buna karşın işveren örgütleri esneklik konusunda ısrarcıdır.

Çalışma süreleri üzerine yaptığımız bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kısa bir giriş yapılmış, ikinci bölümde 4857 sayılı İş Kanunu'nda, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda ve 5953 sayılı Basın İş Kanun'da yer alan çalışma süreleri ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde esneklik kavramı açıklanmış ve esnek çalışmanın ortaya çıkış nedenleri incelenmeye çalışılmıştır. Ayrıca hem çalışma süreleri açısından, hem de istihdam biçimleri açısından esnek çalışma şekilleri ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu bölümün son kısmında ise esnek çalışmanın işçiler ve işverenler açısından yararları ve zararları tartışılmış, esnek çalışma hakkında işçi ve işveren sendikalarının görüşlerine yer verilmiştir.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde ise, çalışma hayatının izlenmesinden ve denetlenmesinden sorumlu olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın yapısı incelenmiş, teftiştan sorumlu olan İş Müfettişlerinin teftiş esnasında uyması gereken kurallar anlatılmıştır. Ayrıca Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın çalışma hayatıyla ilgili teftiş türleri incelenerek, teftiş sistemi hakkında açıklama yapılmıştır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ KANUNLARINDAKİ ÇALIŞMA SÜRELERİ

#### 2.1. 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE ÇALIŞMA SÜRELERİ

##### 2.1.1. İş Hukuku'nun Tarihsel Süreci

İş Hukuku'nun temel amacı işçi ile işveren arasındaki iş ilişkilerini düzenlemek ve ekonomik yönden güçlü olan işverene karşı işçiyi korumaktır. Bu anlamda ülkemizdeki işçi ve işveren arasındaki iş ilişkilerini yasal zemine oturtmak amacıyla 3008 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun ülkemizdeki ilk iş kanunudur ve uzun yıllar yürürlükte kalmıştır. Ancak sanayileşmenin gelişmesiyle beraber işçi ve işveren kesiminin ihtiyaçlarını cevap verememeye başlamış ve yerini 25.08.1971 tarihinde resmi gazetede yayınlanan 1475 sayılı İş Kanunu'na bırakmıştır. 1475 sayılı kanun'da kendisinden önceki 3008 sayılı kanun gibi günümüz ihtiyaçlarına cevap veremediğinden dolayı birçok eleştiri almış ve yerini 10.06.2003 tarihinde resmi gazetede yayınlanan 4857 sayılı İş Kanunu'na bırakmıştır. Şu an da ülkemizde İş Hukuku alanında uygulanan mevzuat 4857 sayılı İş Kanunu'dur.

##### 2.1.2. Haftalık Çalışma Süresi

10.06.2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 4857 sayılı İş Kanunu'nun "*Çalışma Süresi*" başlıklı 63. Maddesinde; "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saat" olduğu ifade edilmiştir (İş K. M.63). 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçilerin çalışma süresi haftalık olarak belirlenmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle beraber mülga olan 1475 sayılı İş Kanunu'nda da işçilerin çalışma süresi haftalık olarak belirlenmekteydi. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanunu arasında haftalık çalışma süresinin belirlenmesinde önemli bir fark vardır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda tarafların (İşçi-İşveren) anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi (45 Saat) haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmayacak biçimde farklı şekilde dağıtılabilir. Böylelikle işçi ve işverenin karşılıklı



anlaşmasıyla günlük çalışma süresi esnekleştirilebilmektedir. Günlük çalışma süresinin esnekleştirilmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. Maddesinde düzenlenmiştir.

Çalışma süreleri İş Hukuku'nun en önemli ve en güncel sorunlarından birisidir. Çünkü çalışma hayatı dinamik bir yapıya sahiptir. Örneğin; 13.05.2014 tarihinde Soma'da 301 madencinin, 28.10.2014 tarihinde Ermenek'te 18 madencinin ölümü ile sonuçlanan vahim kazalar sonrasında yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süreleri sorgulanmaya başlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda (Ek Cümle: 10/09/2014-6552/7. Md.; Değişik Cümle:04.04.2015-6645/36. Md.) yapılan değişikliklerle yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin haftalık çalışma süresi işin niteliği gereği özel olarak belirlenmiştir. “Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saat olacak şekilde güncellenmiştir” (İş K. M.63). Ayrıca burada kanun, taraflara herhangi bir esneklik sağlamamış, işçilerin zorunlu nedenlerle ve olağanüstü haller dışında fazla çalışma yapmalarını bile yasaklamıştır.

“İş Kanunu kapsamına giren işçilerin iş (çalışma) süreleri azami sınır koyulmak suretiyle günlük ve haftalık olarak belirlenmiştir” (Narmanlıoğlu, 2012:616). İşçilerin günlük ve haftalık çalışma sürelerinin sınırlandırılmasındaki temel amaç; hem işçilerin sağlığının korunmasını sağlamak hem de sosyal hayatına daha fazla zaman ayırmasını sağlamaktır. İnsan hayatının değerli olması ve işçinin korunması ilkesi gibi nedenlerle kanun koyucu, nispi emredici hükümlerle işçilerin çalışma sürelerini haftalık 45 saati aşmamak şartıyla sınırlandırmıştır. Tarafların anlaşması şartıyla iş sözleşmesinde belirtilmek üzere haftalık 45 saatin altında çalışma süresi belirleyebilirler. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen haftalık 45 saatin üzerinde çalışma süresi belirleyemezler. “İş Kanunumuz işçinin çalışacağı azami süreyi belirlemiş bulunduğundan, bu süreyi aşacak şekilde çalışma süresi öngören sözleşme hükümleri kanuni sınıra kadar geçerli sayılacak, kanuni sürenin ötesindeki kısım geçerli sayılmayacaktır” (Narmanlıoğlu, 2012:618).

### **2.1.3. Günlük Çalışma Süresi**

4857 sayılı İş Kanunu'nun “Çalışma Süresi” başlıklı 63. Maddesinde; “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde

bölünerek uygulanır.” Denilmektedir (İş K. M.63). Yine 4857 sayılı İş Kanunu’nun “*Hafta Tatili Ücreti*” başlıklı 46. Maddesinde; “Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63. Maddeye göre belirlenen işgünlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.” İbaresini yer almaktadır (İş K. M.46). Kanun’un emredici hükümlerine göre İş Kanunu’na tabi işyerlerinde çalışan işçiler haftada en çok altı gün çalışabilmektedir. Yedinci gün işçinin ücretli hafta tatili izni kullanması gerekmektedir.

Genel kabule göre işçinin günlük çalışma süresi yedi buçuk saattir. ( $45/6=7,5$  Saat) Halk dilinde işçilerin ifade ettiği 8 saatlik çalışma süresi, gerçek manada 7,5 saatlik bir çalışma süresine denk gelir. Çünkü 4857 sayılı İş Kanunu’nun “*Ara Dinlenmesi*” başlıklı 68. Maddesine göre işçiler; “yedi buçuk saate kadar süreli işlerde yarım saat ara dinlenmesi kullanılmaktadır” (İş K. M.68). Ara dinlenmeleri ise çalışma süresinden sayılmamaktadır. Bu nedenle işe başlama ve bitiş sürelerinin toplamı anlamına gelen 8 saatlik çalışma süresi, yarım saat ara dinlenmesi kullanıldığı için aslında 7,5 saattir.

Mülga olan 1475 sayılı İş Kanun’un da haftalık çalışma süresinin işgünlerine eşit dağıtılması nedeniyle çalışma yaşamının ihtiyaçlarına cevap vermediği iddia edilmiş, bu nedenle de iş hukuku öğretisinde eleştirilerin odak noktasında kalmıştır (Süzek, 2011:727). Bu eleştirilerin, özellikle işçi sendikalarının itirazlarına karşın<sup>1</sup>, dönemin iktidarı tarafından dikkate alınmasıyla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu’nun 63. Maddesinin 2. Fıkrasına yeni bir hüküm eklenmiş, bu hükümlerle birlikte çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi Avrupa Birliği’nin 93/104 sayılı yönergesine uygun hale getirilmiştir (Süzek, 2011:727). Bu hükümlerle birlikte; “Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi; işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabılır.” hale gelmiştir (İş K. M.63).

Bu değişikliklerle birlikte 4857 sayılı İş Kanunu, mülga olan 1475 sayılı İş Kanunu’na göre günlük çalışma sürelerinin belirlenmesi hususunda daha esnek bir yapının oluşmasına neden olmuştur. “1475 sayılı eski Kanun’da yer almayan bu

<sup>1</sup> Türk-İş’in Başkanlar Kurulu’nun 15.03.2003 günü olağanüstü toplantısı sonucunda İş Kanunu tasarısına ilişkin görüşü şu şekildedir. “TBMM Genel Kurulu’nda görüşülmekte olan İş Kanunu Tasarısı, bazı noktalardaki olumlu düzenlemelere rağmen, bir bütün olarak mevcut işçi haklarına büyük darbe indirmekte ve iş güvencesinin içini tümüyle boşaltmaktadır. İşçiyi köleleştirmeyi amaçlayan bu tasarı geri çekilmelidir ve bu anlayışla bir daha gündeme getirilmemelidir” <http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1332452839a.pdf>.

esasa göre, haftalık çalışma süresinin, çalışılan günlere eşit değil de farklı dağıtılması halinde günlük çalışma süreleri değişik uzunlukta olabilecektir” (Mollamahmutoglu ve Astarlı, 2012:1080). Örneğin; haftanın 5 günü çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresi 9 saate tekabül edecektir. İşçi cumartesi ve Pazar günleri ücretli hafta tatili kullanacaktır. Başka bir örnek verecek olursak; ara dinlenmeleri düşüldükten sonra haftanın 4 günü günde 11 saat çalışan işçi, Cuma günü sadece 1 saat çalışacak haftanın diğer kalan günlerinde ise ücretli hafta tatili kullanacaktır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken en temel nokta; günlük çalışma süresinin hiçbir şekilde 11 saati geçmemesidir. Eğer mülga olan 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükte olsaydı, yukarıda örnekte anlatıldığı gibi bir çalışma sistemi mümkün değildi. Çünkü 1475 sayılı İş Kanunu’na göre işçi; günde en fazla 8 saat çalışabilir ve günlük çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit bölünmek suretiyle uygulanabilirdi.

Günlük çalışma sürelerinin başlama ve bitiş saatleri ile ara dinlenme sürelerini belirleme yetkisi yönetim hakkı gereği işverenin inisiyatifine bırakılmıştır. “Yönetim hakkı; işverenin vereceği talimatlarla, yasa, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere, işin yürütümünü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme yetkisidir” (Süzek, 2011:72). İşveren bu yetkisini kullanırken işin düzenlenme saatlerini uygun araçlarla işçilere duyurması gerekir. Örneğin; işyerine giriş ve çıkış yerlerinde, yemekhanelerde veya işçilerin dinlenme odalarında mesai saatlerini ve ara dinlenme sürelerini gösteren çizelge asması gibi. Burada işveren rıza göstermediği sürece çalışma sürelerinin belirlenmesinde işçinin herhangi bir inisiyatifi bulunmamaktadır. İşçi, işveren tarafından belirlenen çalışma sürelerinin başlama ve bitiş saatlerine uymak zorundadır.

#### **2.1.4. Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Haller**

Çalışma süresi; işçinin fiilen işbaşında geçirdiği süredir. Ancak bazı durumlarda işçi, işverene taahhütte bulunduğu işte, fiilen çalışmamasına karşın işçi fiilen çalışmış gibi kabul edilir. “Bu hallerde geçen sürelerin, çalışma süresi içinde mütalaa edilmesinin nedeni, fiili çalışma olmamasına karşılık işverenin işçi üzerindeki egemenliğinin mevcut bulunması; bir başka anlatımla, işçinin işverenin buyruğunda bulunması olgusudur” (Mollamahmutoglu ve Astarlı, 2012:1081). Günlük çalışma süresinden sayılan haller 4857 sayılı İş Kanunu’nun 66. Maddesinde tek tek belirtilmiştir. Ayrıca toplu iş sözleşmelerinde veya bireysel iş sözleşmelerinde

belirtilmek suretiyle Kanun'da belirtilmeyen bazı durumlar da çalışma süresinden sayılabilir. Ör; Sigara içme molası gibi.

“Öte yandan “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin” 7. Maddesinde bu yönetmelik kapsamında olan çocuk ve genç işçiler için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. Maddesine göre çalışma süresinden sayılan hallerin yanı sıra, “İşverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen sürelerin”, “İşverenin işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki programlarında geçen sürelerin”, “Ulusal ve uluslar arası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve genç işçiler ile ilgili olarak düzenlenen konferans, kongre, komisyon ve benzeri toplantılara temsilci olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri sürelerin” de çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir” (Kaşdemir, 2009:40-41).

4857 sayılı İş Kanunu'na göre; aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma süresinden sayılmaktadır.

#### **2.1.4.1. Yer altında ve su altında yapılan işler**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. Maddesinin a fıkrasına göre; “Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gerekli süreler” işçilerin çalışma süresinden sayılmaktadır (İş K. M.66). Ayrıca Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararına göre de, hazırlık çalışmaları da çalışma süresine dahil edilmektedir (Çenberci, 1984:674). “Kanun koyucu işçinin işverenin egemenliğine girdiği andan fiili çalışmaya başlamasına kadar geçen süre ile, fiilen iş bırakan işçilerin işverenin egemenliğinden çıktıkları ana kadar geçen süreleri günlük çalışma süreleri içerisinde değerlendirmiştir” (Astarlı, 2008:141).

Kanun koyucu madde metninde örnek olarak sadece maden ve taşocaklarını göstermiştir. “Ancak yeraltında veya su altında çalışılan yani asıl çalışma yerlerine inme, girme ve çıkma fiillerinin yapılması zorunluluğu olan, örneğin yer altı ve su altı kablo döşeme işleri, sünger avcılığı, tünel, metro, kanalizasyon inşaatları gibi işler de kanun hükmünün uygulama alanına girmektedir” (Akyiğit, 2001:1396)

#### **2.1.4.2. İşveren tarafından başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmekle yolda geçen süreler**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. Maddesinin b fıkrasına göre; “İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler” işçilerin çalışma süresinden sayılmaktadır (İş K. M.66). İşçi ve işveren arasında yapılan iş sözleşmesi gereği işçi taahhüt etmiş olduğu işini kural olarak işverenin işyerinde görmekle yükümlüdür. Ancak bazı işlerde işin niteliği

gereği işçi işini işyeri dışında ifa edebilir. Örneğin, mobilya mağazasında montaj ustası olarak çalışan bir işçinin; işyerindeki mobilyaları kamyonete yükledikten sonra müşterinin evine gidene kadar yolda geçirdiği sürede işçinin çalışma süresine dahil edilir. Hâlbuki işçi burada fiili olarak herhangi bir iş yapmamaktadır. Ancak işverene ait bir işin yapılması amacıyla yola çıktığından dolayı yolda geçen süre çalışma süresinden sayılır. Ancak kanun metninde belirtilen yolda geçen süre ibaresi günlük çalışma süresiyle bağlantılıdır. “Günlük normal iş süresini tamamladıktan sonra işçinin ertesi gün çalıştırılmak üzere örneğin otobüs, tren veya uçakla Ankara’dan İstanbul’a gönderilmesi halinde yolda geçireceği zaman iş süresinden sayılmaz” (Eyrenci vd., 2006:215). Bu hükmü Yargıtay kararları da desteklemektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin kararına göre; 6245 sayılı Harcırah Kanunu’na göre, geçici görevle bir yere gidip gelmek için işçinin yolda geçireceği sürelerle ilişkin fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği hüküm altına alınmıştır (Tekstil İşverenleri Dergisi, 1994:181).

#### **2.1.4.3. İşçinin işyerinde iş görmeye hazır durumda beklemesi sırasında geçen süreler**

4857 sayılı İş Kanunu’nun 66. Maddesinin c fıkrasına göre; “İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler” işçilerin çalışma süresinden sayılmaktadır (İş K. M. 66). Normal şartlar altında bir iş sözleşmesiyle işverene bağımlı olarak çalışan bir işçi işinin başında ara dinlenmelerine uymak şartıyla günlük bir fiil 7,5 saat çalışmaktadır. Ancak bazı meslek grupları vardır ki işçi; fiilen üstlenmiş olduğu işini günlük çalışma süreleri içerisinde kendisinin elinde olmayan nedenlerle fiili bir çalışma sergilemeden geçirmektedir. İşte kanun bu durumda işçinin çalışmaksızın geçirdiği süreleri günlük çalışma süresinden saymaktadır. “Örneğin; şoförler, acil servis hizmetinde çalışan hekimler, hemşireler, yangın söndürme görevinde çalışanlar gibi iş görme borcunu yerine getirmek üzere işgücünü işverenin emrine hazır tutanların bu suretle geçirdikleri süreler iş süresinden sayılır” (Süzek, 2011:732). Ayrıca bu durum sadece bazı meslek gruplarına özgü bir durum değildir. Bu durum çeşitli nedenlerle de ortaya çıkabilir.

Örneğin, elektriklerin kesilmesi nedeniyle çalışılmayan veya malzeme bittiği için depodan yeni malzemenin gelişi veyahut işin bitimi üzerine yeni iş emri beklenirken ya da makinelerdeki bir arıza nedeniyle onarımı için geçirilen yahut da bir başka üniteye üretim herhangi bir nedenle durduğu için ona bağlı olarak faaliyette bulunan üniteye de faaliyetin

durması sonucu eylemsiz kalınan süre; makam şoförünün işvereni beklemekle geçirdiği süre fiili çalışma olmadığı halde çalışılmış sayılarak çalışma süresine dahil edilir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2012:1083).

Günlük çalışma süresi içerisinde işçilerin işyeri eklentileri içerisinde serbestçe zaman kullanabilecekleri sürelerde (Yemek, Dinlenme, Çocuk Emzirme, Uyuma, Yıkama Vb.) bulunmaktadır. İşçilerin serbestçe kullandıkları bu süreler çalışma süresinden sayılmaz. İşçinin boşa geçirdiği sürenin çalışma süresinden sayılmasındaki temel kriter; işçinin işinin başında ve işverenin egemenliğinin mevcut olduğu yerlerde geçirdiği süredir. İşçinin işverenin emrinde olup da; çalışmaksızın boşa geçirdiği süreler günlük çalışma süresi ile sınırlıdır. “Normal çalışma süresi dolmadan verilecek işi beklerken geçecek sürelerde işçi çalışmış sayılacağı gibi; günlük çalışmanın bitiminden sonra da işveren (veya işveren vekili) işçiyi buyruğunda tutmaya devam etmişse, bu sürelerde de işçi çalışmış sayılır” (Narmanlıoğlu, 2012:624). Bu durumda işçinin haftalık çalışma süresi 45 saati aşıyorsa işçiye 4857 sayılı İş Kanunu’nun 41. Maddesine göre fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir.

#### **2.1.4.4. İşçinin işyeri dışında asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler**

4857 sayılı İş Kanunu’nun 66. Maddesinin d fıkrasına göre; “İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler” işçilerin çalışma süresinden sayılmaktadır (İş K. M. 66). Bu fıkra hükmüne göre işçi iş sözleşmesiyle üstlenmiş olduğu işini yapmamakta olup, onun yerine işiyle ilgili olmayan ancak işverenin menfaatleri doğrultusunda, işverenin emir ve talimatlarına uyarak farklı bir iş yapmaktadır. İşçi işverene karşı iş görme borcunu yerine getirdiğinden dolayı asıl işini yapmasa da işverenin menfaatleri doğrultusunda çalıştığından dolayı bu süreler de çalışma süresinden sayılmaktadır. “Bir makinistin parça temini amacıyla hurdahanede çalıştırılması veya bir sekreterin belli zamanlarda yardım maksatıyla muhasebe servisinde çalıştırılması ya da ihtiyaç halinde şoförün tamirhanede çalıştırılması, bu kimselerin asıl işlerini yapmadıklarından bahisle çalışma sürelerinden kesinti yapılmasını gerektirmez” (Turan, 1993:191).

#### **2.1.4.5. Kadın işçilerin emzirme süreleri**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. Maddesinin e fıkrasına göre; “Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilen süreler” kadın işçilerin çalışma süresinden sayılmaktadır (İş K. M. 66). “Kadın işçilerin emzirme izinlerinde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması, tamamen kadın işçinin, bebeğin, ailenin korunması gibi sosyolojik nedenlere dayanmakta olup işle bir ilgisi bulunmamaktadır” (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2012:1084). Zira kadın işçinin bebeğini emzirmesi sırasında geçen süreler üzerinde işverenin herhangi bir yönetim hakkı bulunmamaktadır. Emzirme döneminde işverenin yönetim hakkı bulunmamasına rağmen kanun emzirme sürelerini çalışma süresinden saymaktadır. Buradaki amaç tamamen anne ile bebek arasındaki duygusal bağı korumak ve bebeğin gelişimini sağlamaktır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. Maddesine göre; “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır” (İş K. M.74). Dikkat edileceği üzere emzirme sürelerinin günlük çalışma süresinden sayılacağı hususundan İş Kanunu'nun hem 66. Maddesinde hem de 74. Maddesinde bahsedilmiştir.

#### **2.1.4.6. İşçilerin işyerine getirilip götürülmesi sırasında yolda geçen süreler**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. Maddesinin f fıkrasına göre; “Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması, ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler” çalışma süresinden sayılmaktadır. İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında geçen süre çalışma süresinden sayılmaz (İş K. M. 66).

Yargıtay kararına göre de; işin niteliğinden doğmayıp da sırf sosyal yardım amacıyla işçilerin işveren tarafından işyerine getirilip götürülmesi esnasında yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılamayacağı, kanun'un bu hükmünün emredici bir nitelik taşıdığı, toplu iş sözleşmesinde yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacağı belirtilse bile, bu hükmün geçersiz olduğu kabul edilmiştir (Subaşı,

2005:346). Yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılabilmesi için aşağıdaki üç şartın gerçekleşmesi gerekmektedir.

#### **2.1.4.6.1. İşin niteliği**

İşçilerin işyerine getirilip götürülmesi esnasında yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılmasının ilk şartı, götürülüp getirilmenin işin niteliğinden kaynaklanıyor olmasıdır. Yani fıkra hükmünde belirtilen bir işin (Demiryolu, Karayolu ve Köprü yapımı, onarımı vb. işler) olması gerekir. Bu nitelikte olmayan işlerde işçilerin ikamet ettikleri yerleşim yeri işyerinden uzakta olsa bile işçilerin işveren tarafından toplu olarak getirilip götürüldüğü esnada yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılmayacaktır. “Çünkü bu nitelikte olmayan işlerde işçilerin, ikamet ettikleri yerlerden işyerlerine götürülüp getirilmeleri işin niteliğinden değil, mesafenin uzaklığından kaynaklanmaktadır” (Ekonomi, 1984:285). Örnek verecek olursak, şehir merkezinden uzakta ve toplu taşıma araçlarının belirli aralıklarla gittiği bir çimento fabrikasında çalışan işçilerin işyerine birlikte getirilip götürülmeleri esnasında yolda geçen sürelerin mesafe uzaklığından kaynaklandığı, işin niteliğinden kaynaklanmadığı, bu nedenle de yolda geçen sürelerin çalışma sürelerine dahil edilmeyeceği açıktır.

Kanunun ilgili fıkrasında sadece demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması, ya da onarım ve tadili gibi işlerin yapımı esnasında yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir. Kanun lafzında belirtilen işlerin özelliğine bakıldığında bu işlerin sabit olmadığını, yani iş ilerledikçe yapılan işin başka alanlara kaydığını ve işyerinin sabit olmadığını görmekteyiz. Bu nedenle kanun metninde belirtilmeyen elektrik ve telefon direklerinin dikilmesi, telefon hatlarının çekilmesi vb. işlerde de işin niteliğinden kaynaklı bir zaman kaybı olduğu için yolda geçen sürelerin çalışma süresine dahil edileceği kabul edilmektedir (Narmanlıoğlu, 2012:626).

#### **2.1.4.6.2. Mesafenin uzaklığı**

İşçilerin işyerine getirilip götürülmesi esnasında yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılmasının ikinci şartı; işyerinin işçilerin ikametlerinden uzak bir yerde bulunmasıdır. Kanun metninde uzaklık kavramı ile ilgili herhangi bir ölçüt bulunmamaktadır. Bu nedenle uzaklık ölçütü ile ilgili olarak karşımıza iki kıstas



çıkmaktadır. Birincisi; işyerinin işçilerin ikamet adreslerinden yaya gidilemeyecek kadar uzak bir mesafede bulunmasıdır. İkincisi ise; İşyerine düzenli olarak toplu taşıma araçlarının bulunmamasıdır. “Ancak işyeri yaya gidilemeyecek kadar uzak bir mesafede bulunmasına rağmen belirli aralıklarla günün her saatinde toplu taşıma araçlarıyla ulaşım sağlanıyorsa işyerinin yerleşim yerinden uzak bir mesafede olduğu söylenemez” (Ekonomi, 1984:287). Bu nedenle mesafe uzaklığından bahsedebilmemiz için bu iki şartın aynı anda gerçekleşmesi gerekmektedir.

#### **2.1.4.6.3. Toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilme**

İşçilerin işyerine getirilip götürülmesi esnasında yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılmasının üçüncü ve son şartı; işçilerin toplu ve düzenli bir şekilde getirilip götürülmeleridir. İşin niteliği ve işyerinin uzaklığı işçilerin toplu ve düzenli olarak işyerine getirilmelerini ve götürülmelerini gerekli kılıyorsa yolda geçen süre çalışma süresine dahil edilir. “Sadece bir işçinin işyerine getirilip götürülmesi toplu şekilde getirilip götürülme olarak kabul edilemez” (Ekonomi, 1984:287). Ancak araç toplu taşımaya tahsis edilmekle birlikte çeşitli nedenlerle aracın tamamen dolmaması veya araçta fiilen bir işçinin bulunması “toplu şekilde getirilip götürülme” niteliğini etkilemez (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2012:1084). Toplu taşımanın işverene ait özel araçlarla yapılması şart değildir. Hizmet alımı yoluyla herhangi bir şirketten şoförüyle beraber araç kiralanarak işçiler işyerine toplu halde getirilip götürülebilir.

“İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında geçen süre çalışma süresinden sayılmaz” (İş K. M. 66). Örneğin; Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi içerisinde kurulu bulunan fabrikalarda çalışan işçilerin büyük bir çoğunluğu işyerine işveren tarafından sağlanan servis araçlarıyla işe gelip gitmektedir. Ancak bu işçilerin yolda geçen süreleri çalışma süresinden sayılmamaktadır. Çünkü yukarıda belirtilen üç şart gerçekleşmemiştir. İşveren hem sosyal yardım amacıyla hem de Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi'nin yerleşim yerinden uzak olması nedeniyle işçilerin işyerine geç gelmelerini önlemek amacıyla işçilere servis sağlamaktadır.

## 2.1.5. Nitelik Gerektiren Çalışma Süreleri

### 2.1.5.1. Gece çalışması

Bazı işyerleri niteliği gereği hem gündüz çalışmasını hem de gece çalışmasını kapsayacak şekilde günün 24 saati aralıksız çalışabilir. Bu durumda işçilerin gece çalışması gerekmektedir. İnsanların bedenlerini dinlendirmesi amacıyla gece uykuya ayırdıkları zaman da çalışacak olmaları insanlar üzerinde bedensel ve ruhsal bozuklukları sebebiyet verebilmekte, işçinin sağlığını ve aile ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. “Gece çalışmasının bünyesinde barındırdığı bu olumsuzluklar, bu döneme ilişkin çalışmanın gerek uluslar arası gerek ulusal hukuk metinlerinde ele alınarak düzenlenmesi sonucunu doğurmuştur” (Astarlı, 2008:256).

Gece çalışmaları bizim ülkemizde de 4857 sayılı İş Kanunu’nda ayrı bir madde halinde düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun “Gece Süresi ve Gece Çalışmaları” başlıklı 69. Maddesine göre; “Çalışma hayatında “gece” en geç saat 20:00’de başlayarak en erken saat 06:00’ya kadar geçen ve herhalde en fazla onbir saat süren dönemdir.... İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu’nda yapılan değişiklikle turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir” (İş K. M. 69). olduğu ifade edilmiştir.

Kanun koyucu; çocuk, genç ve kadın işçilerin gece çalışmalarını özel olarak düzenlemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 73. Maddesine göre; “sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır” (İş K. M.73). Kanun, çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmayacağı yasağını sanayiye ait işlerle sınırlandırdığından sanayiden sayılmayan işlerde, on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmasının İş Kanunu’nun uygulanması bakımından oluşturduğu bir sıkıntı bulunmamaktadır (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2012:1089).

“On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığı’nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenmiştir” (İş K. M. 73). 4857 sayılı İş Kanunu kadın işçilerin gece döneminde çalıştırılmayacağına dair herhangi bir hüküm belirtmemekle beraber, yönetmelikte sadece kadınların gece dönemi çalışmaları onların lehine olacak şekilde daha sıkı koşullara bağlanmıştır.

Çalışma hayatında gece dönemi işçi ile işverenin karşılıklı anlaşmasıyla beraber en fazla 11 saate kadar çıkarılabilir. Örneğin, işçi ve işverenin anlaşmasıyla beraber gece döneminin başlangıç saati 19:00'a çekilebilir ve gece çalışması ertesi gün sabah 06:00'ya kadar sürebilir. Buradaki temel kriter, tarafların karşılıklı olarak anlaşması ve herhalukarda en fazla 11 saatlik süreyi aşmamasıdır.

İşçinin günlük çalışma süresinin hem gündüz dönemine hem de gece dönemine rastlaması durumunda işçinin gündüz mü yoksa gece mi çalıştığını belirleyebilmek amacıyla işçinin çalışma süresinin yarısından çoğunun hangi döneme rastladığına bakmak gerekir. Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 7. Maddesinin son fıkrasına göre; “çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır” (RG. 07.04.2004, No:25426). Ancak gündüz dönemi ve gece dönemi çalışma sürelerinin eşitliği durumunda işçinin gün içerisindeki çalışmasının hangi dönemi kapsadığı tartışmalıdır. Bazı yazarlar, işçilerin gündüz ve gece vardiyasındaki çalışma sürelerinin eşitliği halinde işçilerin bu çalışmasını gündüz vardiyasına tekabül ettiğini varsayarlar. “Bazı yazarlar ise gündüz ve gece dönemi çalışma sürelerinin eşitliği halinde işçinin çalışmasını gece çalışması olarak kabul edilmesi gerektiğini savunurlar” (Eyrenci vd., 2006:231). İşçi lehine yorum ilkesine dayanarak işçilerin gündüz ve gece döneminde çalışma süreleri eşitse, işçilerin bu çalışmasının gece dönemine denk geldiği kanaatindeyim.

İşçinin, gece döneminde yedi buçuk saatin üzerinde çalışılması durumunda, işçiye yedi buçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir. Ancak gece döneminde yedi buçuk saati aşan çalışmaların mevzuat uyarınca yasaklanmış olmasından dolayı kanun koyucu bu çalışmalara ait ücretin ne şekilde ödeneceğine dair bir düzenleme yapmamıştır. Hem 4857 sayılı İş Kanun'unun 41. Maddesinde hem de ilgili yönetmeliklerde gece döneminde yapılan çalışmanın yedi buçuk saati aşması halinde, bu sürenin fazla çalışma olarak kabul edileceğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Kanundaki bu boşluk yerleşik yargı kararlarıyla doldurulmuştur. Yerleşik Yargıtay kararlarına göre de, gece çalışmaları yönünden haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa dahi günlük 7,5 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir ( Yargıtay 9. HD. 21.05.2012, E.2011/22849, K.2012/17760, Yargıtay 9. HD. 24.05.2011, E.2011/24236, K.2011/15142,).

Yargıtay kararlarına göre, haftalık çalışma süresi 45 saati aşmadığından ve gece yedi buçuk saati aşan fazla çalışmanın karşılığı olan saat ücretinin kendisi normal ücret ile birlikte ödendiğinden, sadece artırımlı kısmın ödenmesi gerekmektedir (Yargıtay 9. HD. 08.12.2014 E.2014/28553, K.2014/37241). Örneğin, işyerinde gece döneminde haftanın beş günü ara dinlenmeler düşüldükten sonra günde 8,5 saat çalışan bir işçi, haftalık 42,5 saat çalışmakta ve 45 saatlik yasal haftalık çalışma süresini aşmamaktadır. Ancak yukarıda belirtildiği üzere işçi, gece yedi buçuk saatin üzerinde çalıştığından dolayı günlük bir saat, haftalık beş saat süreyle fazla çalışma yapmakta ve %50 artırımlı olarak haftalık yedi buçuk saatlik fazla çalışma ücretine hak kazanmaktadır. Haftalık yedi buçuk saatlik fazla çalışma ücretinin beş saatlik kısmı normal kırk beş saat karşılığı ücretin içerisinde ödendiğinden dolayı işçiye sadece fazla çalışmanın zamlı kısmı olan haftalık iki buçuk saatlik fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekmektedir.

#### **2.1.5.2. Postalar halinde çalışma**

Postalar halinde çalışma günün 24 saati aralıksız çalışılan işyerlerinde uygulanan bir çalışmadır. Postalar halinde çalışma işin niteliğinden kaynaklanabileceği gibi, işverenin yönetim hakkına dayanarak da uyguladığı bir çalışma biçimi olabilir. Ayrıca uluslar arası rekabetin artması, teknolojinin gelişmesi ve artan sipariş taleplerini karşılayabilmek amacıyla da işyerlerinde postalar halinde çalışma uygulanabilir. Örneğin; bir iplik fabrikasında polipropilen iplik üretmek amacıyla kullanılan hammaddenin iplik haline getirilmesi için kullanılan makinenin yaklaşık 48 saat süre boyunca ısınması gerekmektedir. Makine yaklaşık 48 saat ısıdıktan sonra iplik üretmeye başlayacaktır. Eğer işveren sadece gündüz döneminde çalıştıracak olsa makinenin ısınması için harcadığı zaman ve enerji işveren açısından büyük bir maliyete sebep olacaktır. Bu nedenle işveren hem işin niteliği gereği hem de yönetim hakkına dayanarak işyerinde postalar halinde çalışma uygulayacaktır. Bu nedenle postalar halinde çalışma bu tarz işyerleri için kaçınılmazdır. “Ayrıca işyerinin bazı bölümlerinde postalar halinde çalışma uygulanırken, bazı bölümlerinde sadece gündüz döneminde çalışma yapılabilir” (Ekmekçi, 2006:49).

Postalar halinde çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'nun hem 69. Maddesinde hem de 76. Maddesinin 2. Fıkrasına dayanılarak çıkarılan 07.04.2004/25426 tarih/sayılı

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte düzenlenmiştir.

“İşçi postaları, nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştırları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı 24 saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenir” (PHÇY M.4/a). Yönetmelik maddesinde de açıkça belirtildiği üzere işçi postalarının 3 posta halinde düzenlenmesi esastır.

“4857 sayılı Kanun esaslarına ve PHÇY hükümlerine göre, kanunen günlük çalışma süresini aşmamak kaydıyla işçi postaları için farklı çalışma sürelerinin tespiti; gece postasının, gündüz postasına/postalarına göre daha kısa çalışma süresine tabi tutulması; aynı işyerinde farklı işler için farklı sayıda; örneğin yirmi dört saat devam eden işlerde en az üç posta, işyerinin bu nitelikte olmayan işlerinde iki posta tespiti ve uygulaması mümkündür” (Mollamahmutoğlu ve Astarlı 2012:1093). Yirmi dört saat devam eden işlerde işyerindeki çalışma düzeni 12’şer saat üzerinden iki posta halinde düzenlenmişse işyerine idari para cezası uygulanır. Ancak 19.08.2017 tarihinde PHÇY yapılan değişiklikle “turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde 24 saatte iki posta olacak şekilde yapılabilir” (PHÇY M.4/a).

“Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, 4857 sayılı Kanun’un 42. ve 43. Maddeleri ile 70. Maddesinde öngörülen yönetmelikle belirtilen haller dışında işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılması yasaktır. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir” (PHÇY M.7).

İş Kanunu’nun 42. Maddesinde yer alan zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılması halinde gece döneminde 7,5 saatten fazla çalışma yapılabilir. Örneğin, bir makinenin arızasının giderilmesi veya makinenin arızası giderildikten sonra makinenin tekrar arıza vermesi ihtimaline karşın işyerinde bulunulması durumunda gece döneminde 7,5 saatlik üst sınır aşılabılır. İş Kanunu’nun 43. Maddesine uygun olarak seferberlik sırasında yurt savunmasının ihtiyaçlarını karşılayan işyerlerinde Bakanlar Kurulu kararıyla gece dönemlerinde 7,5 saatten fazla çalışma yapılabilir (Kaşdemir, 2009:92).

“Ayrıca 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon hesaplarının Tasfiyesi’ne ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanun’un 6. Maddesi uyarınca Bakanlar Kurulu genel, zorunlu ve olağanüstü

nedenlerin varlığı halinde günlük çalışma süresini artırdığında, gece postalarına ilişkin çalışma süresi sınırı da aşılabilecektir” (Kaşdemir, 2009:92).

“Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşe esası da uygulanabilir” (İş K. M.69). Kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere; normal şartlar altında işyerlerinde haftada bir işçi postasının değişmesi gerekmektedir. Ancak kanun en geç iki haftada bir gece ve gündüz postalarının değiştirilmesine de izin vermektedir. “Ayrıca postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz” (İş K. M.69).

### **2.1.5.3. Sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işler**

Bazı işlerin niteliğinden dolayı çalışma süreleri uzun tutulduğunda iş sağlığı ve güvenliği açısından işçilerin sağlığını tehlikeye düşürmektedir. “Bu işler, günlük çalışma süresi göreceli olarak daha kısa tutulmadığı takdirde işçinin sağlığını olumsuz yönde etkileyecek, sağlığını kaybetmesine yol açacak nitelikte işlerdir” (Mollamahmutoglu ve Astarlı 2012:1095). Bu nedenle bu işlerde günlük çalışma süresi en fazla 7,5 saat veya daha az olarak belirlenmiştir.

İş Kanunu'nun 63. Maddesinin son fıkrasına dayanılarak çıkarılan “Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik” 15.04.2004 tarih ve 25434 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

15.04.2004 tarih ve 25434 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan yönetmeliğin 4. Maddesinde günde azami yedi buçuk saat çalışılabilecek işler 23 ana başlık halinde belirtilmiş ve her ana başlığın altında ise belirlenen işler sınıflandırılmıştır. Yönetmeliğin 4. Maddesine göre belirlenen ana başlıkları sıralayacak olursak; “Kurşun ve arsenik işleri, cam sanayi işleri, cıva sanayi işleri, çimento sanayi işleri, kok fabrikalarıyla termik santrallerdeki işler, çinko sanayi işleri, bakır sanayi işleri, alüminyum sanayi işleri, demir ve çelik sanayi işleri, döküm sanayi işleri, kaplamacılık işleri, karpit sanayi işleri, asit sanayi işleri, akümülatör sanayi işleri, kaynak işleri, madenlere su verme işleri, kauçuk işlenmesi işleri, yer altı işleri,

radioaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan işler, gürültülü işler, su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler, pnömokonyoz yapan tozlu işler, tarım ilaçları kullanımı işleri olarak sıralanmıştır” (SKBÇGİHY M.4).

Aynı yönetmeliğin 5. Maddesinde ise günde yedi buçuk saatten daha az çalışması gereken işler beş ana başlık halinde belirtilmiş ve her ana başlığın altında sınıflandırılan işlerde çalışma saatleri içerisinde günde azami kaç saat çalışacağı özellikle belirtilmiştir. Yönetmeliğin 5. Maddesine göre belirlenen ana başlıkları sıralayacak olursak; “su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler (iniş, çıkış, geçiş dahil), cıva işleri, kurşun işleri, karbon sülfür işleri ve insektisitler olarak sıralanmıştır” (SKBÇGİHY M.5).

“Sağlık kuralları bakımından süreleri günlük normal çalışma sürelerinden daha az tutulan bu işlerde fazla saatlerde çalıştırma yaptırılmayacağı gibi, bu işlerde çalıştırılan işçilerin günlük çalışma sürelerinden sonra herhangi bir başka işte çalıştırılmaları da yasaktır” (Narmanlıoğlu, 2012:628).

#### **2.1.5.4. Çocuk ve genç işçilerin çalışma süreleri**

4857 sayılı İş Kanunu’nda çocuk ve genç işçilerin çalışma süreleri özel olarak düzenlenmiştir. Geleceğin mirası olan çocukların hayat şartları nedeniyle erken yaşlarda iş hayatına girmek zorunda kalabileceklerinden dolayı çocuk ve genç işçilerin çalışma hayatında ortaya çıkabilecek olumsuzluklardan etkilenmemeleri için çalışma süreleri bakımından korunmaları zorunludur. “Yine çocuk ve genç işçiler bedensel gelişimlerini ve eğitimlerini tamamlayabilmek amacıyla da korunurlar” (Karacan, 2007:48). Bir milletin gelecekteki kuvveti olacak çocuklar beden ve ruhen iyi korunurlarsa, bu korumanın gelecekte ne kadar faydalı olduğu görülecektir (Erkul ve Karaca, 2004:265).

Çocuk ve genç işçilerin çalışma süreleri 4857 sayılı İş Kanunu’nun 71. Maddesinde düzenlenmiştir. İş Kanunu’nun 71. Maddesine dayanılarak çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik resmi gazetenin 06.04.2004 tarih ve 25434 sayılı nüshasında yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ayrıca çocuk ve genç işçilerin çalışma koşulları normlar hiyerarşisinin en üstünde yer alan anayasada da düzenlenmiştir. Anayasanın 50. Maddesine göre; “Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve

kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.”

Çocuk işçi ve genç işçi kavramları birbirinden farklıdır. Yukarıda belirtilen yönetmeliğe göre; “çocuk işçi; 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi ifade eder. Genç işçi ise; 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi ifade eder” (ÇGİÇUEHY, M.4). 4857 sayılı İş Kanunu’nun 71. Maddesine göre;

“On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin eğitimlerine engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler” (İş K. M.71).

Çocukların küçük yaşlardan itibaren çalışma hayatı içerisinde yer alması, onların üzerine aşırı yük bindirmekte ve bu durum çocukları fiziksel, zihinsel ve psikolojik olarak olumsuz yönde etkilemektedir. Böylelikle bir milletin geleceği olan çocukların hayallerini başlamadan bitmektedir. Çocuk ve genç işçilerin tecrübesizliği, tehlikenin farkında olmayışları nedeniyle çocuk ve genç işçilerde küçük yaralanmalar sıklıkla görülmektedir. Kanun, çalışma hayatı içerisinde yer alan çocuk ve genç işçilerin ruhen ve bedenen yıpranmamaları için çalışma sürelerini özel olarak düzenlenmiş, İş Kanun’unda hem çocuk ve genç işçiler için, hem de okula devam eden ve okula devam etmeyen çocuklar için iki farklı çalışma süresi belirlenmiştir.

“Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz. Bu süre on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir. Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda belirtilen süreleri aşamaz” (İş K. M.71).

4857 sayılı İş Kanunu’nun 72. Maddesine göre; “Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve bütün kadınların çalıştırılması yasaktır” (İş K. M.72).

Maden ocakları, kanalizasyon, tünel inşaatı vb. yerlerde yapılan işlerin çocukların çalışma şartlarına uymadığı, bu gibi işyerlerinde elverişsiz çalışma koşullarının olduğu, iş kazası risklerinin fazla olduğu, bu nedenle kanun bu



işyerlerinde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve bütün kadınların çalıştırılmasını yasaklamıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 73. Maddesine göre; “sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır” (İş K. M.73). Çocuk ve genç işçilerin büyüme çağında olmaları ve bedensel gelişimlerinin sağlıklı tamamlanabilmesi amacıyla kanun koyucu bu işçilerin gece çalıştırılmalarını yasaklamıştır.

Çocuk ve genç işçilerin çalışma koşullarıyla ilgili diğer maddeler şu şekilde sıralanabilir:

- “Çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmi dört saatlik zaman diliminde, kesintisiz ondört saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanır” (ÇGİÇUEHY, M.6).
- “Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir” (ÇGİÇUEHY, M.8).
- “Çocuk ve genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Ayrıca bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın ödenir” (ÇGİÇUEHY, M.9).

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin Ek-1'in de Çocuk İşçilerin Çalıştırılabilecekleri Hafif İşler, Ek-2'sinde Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler, Ek-3'ünde 16 Yaşını Doldurmuş Fakat 18 Yaşını Bitirmemiş Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler ayrıntılı olarak tek tek belirtilmiştir.

#### **2.1.5.5. Kadın işçilerin çalışma süreleri**

Anayasa'nın 50. Maddesi'ne göre kimse cinsiyetine uymayan işlerde çalıştırılmayacağı gibi kadınlar çalışma koşulları bakımından özel olarak korunurlar. “Kadın işçilerin hem işgücünün fiziki açıdan nispeten güçsüz kesimini oluşturmaları hem de analık durumları nedeniyle özel olarak korunmaları gerekmektedir” (Süzek, 2011:828).

Kadın işçilerin haftalık çalışma süreleri çocuk ve genç işçiler gibi haftalık 45 saatin altında belirlenmemiştir. Ancak hem 4857 sayılı İş Kanunu'nda hem de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde kadın işçileri koruyucu hükümler konulmuştur.

Kadın işçilerin, maden ocaklarında, kablo döşemelerinde, kanalizasyon işlerinde ve tünel inşaatı gibi işlerde çalıştırılması kanun koyucu tarafından yasaklanmıştır.

Gece postasında çalıştırılacak kadın işçiler için bir takım özel hükümler getirilmiştir.

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 5. Maddesine göre; “Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir” (KÇGPÇKHY M.5).

“Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür” (KÇGPÇKHY M.6).

Gece postasında çalıştırılacak kadınlar için öngörülen bu özel hükümlerin yanında, kadın işçinin gebe kalması durumunda kadın işçileri koruyan hükümler daha da artmaktadır.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 8. Maddesine göre; “kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. Yeni doğum yapmış çalışanın doğum izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz” (GEKÇY M.8).

“Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz” (GEKÇY M.9).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. Maddesine göre; “kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası süreye eklenir” (İş K. M.74). Kanun koyucu kadın işçinin sağlık durumunun elverişli olması şartıyla doğumdan sonra bebeğiyle beraber daha fazla zaman geçirebilmesi amacıyla böyle bir hüküm ortaya koymuştur.

4857 sayılı İş Kanunu'nda kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceğini hükme bağlamıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. Maddesinin 6. Fıkrasına göre; “isteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir” (İş K. M.74). Kadın işçilerin ücretsiz izin alması çalışma hayatında aktif yer almalarını

engellemektedir. Ancak 08.11.2016 tarihinde 29882 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin yayımlanmasıyla beraber; “Kadın işçiler analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmektedir” (AİÜİKSÇHK M.6). Bu yönetmeliğin yayımlanmasıyla beraber kadın işçiler hem çalışma hayatından tamamen uzaklaşmamış olacak hem de bebeklerine ihtiyaç duydukları zamanı ayırma imkanına sahip olacaklardır.

#### **2.1.5.6. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalışma süreleri**

İşyerinde yürütülen işin daha sağlıklı, güvenli ve düzenli yapılabilmesi amacıyla çalışma saatlerinden önce veya sonra hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri yapılabilir. Bu kapsamda bu işlerin sınırlarını belirlemek amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 70. Maddesine dayanılarak hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri yönetmeliği çıkarılmıştır.

Yönetmeliğin 4. Maddesine göre; “hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, asıl işe ilişkin günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılabilmesi, teknik bir zorunluluğun bulunmasına veya bu işlerin asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik yönünden sakıncalı olmasına bağlıdır” (HTTİY m.4). “Sözgelimi, makine ve ekipmanın bakımının, ayarlarının yapılması, yağlanması, güç bağlantılarının kontrolü vb. araçların üretime hazır hale getirilmesi için gerekli bakım işleri ile çalışılan muhitin temizlenmesi bu tür faaliyetlerdendir” (Mollamahmutoğlu ve Astarlı 2012:1126). “Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, görevleri yalnız bu işleri yapmakla sınırlı olan işçilere yaptırılmayarak, işyerinin asıl işçilerine yürüttükleri işlere ek olarak yaptırıldığı takdirde, hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri yönetmeliği hükümleri uygulanır” (HTTİY m.2). Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri işyeri işçilerinin dışında, dışarıdan işçi temin etmek amacıyla başka işçilere de yaptırılabilir. Ancak bu durumda bu işçilere 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği'nin uygulanabilmesi için bu işlerin çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılması, bu işlerin yaptırılabilmesi için teknik bir zorunluluğun bulunması veya sağlık ve güvenlik açısından tehlikeli olmasına bağlıdır. "Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin normal iş sürelerinde yapılmasına teknik bir engel yoksa ve iş sağlığı ve güvenliği açısından sakıncalı değilse bu işler çalışma süresi içinde yapılacak ve yönetmelik uygulanmayacaktır" (Süzek, 2011:737).

"Günlük çalışma sürelerine ek olarak, bu sürelerin başlama saatlerinden önce veya bitme saatlerinden sonra, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçiler, bu işlerde günde en çok iki saat daha çalıştırılabilir" (HTTİY m.5). Ayrıca yönetmeliğin 6. Maddesinde işyerinin büyüklüğüne göre hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalışacak işçi sayısının azami sınırları belirlenmiştir.

"Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri de dahil olmak üzere, günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz. Günlük normal çalışma süresi dışında yapılan hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri ile yapılan fazla çalışma sürelerinin toplamı yılda iki yüz yetmiş saati geçemez" (HTTİY m.12).

"İşyerinde yürütülen asıl işin bitmesinden sonra hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçilerin, bu işlere başlamadan önce yarım saatten az olmamak üzere dinlendirilmesi zorunludur" (HTTİY m.10).

"Bir işyerinde hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini de yapan asıl işçilere, bu işlerde geçirdikleri sürenin her bir saati için ödenecek ücret, o işyerindeki asıl işlerine ait normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle verilir" (HTTİY m.15).

#### **2.1.5.7. Nitelikleri bakımından haftalık işgünlerine bölünemeyen çalışma süreleri**

Bazı işlerin niteliği gereği haftalık çalışma süresinin günlere bölünmesi imkansız denecek kadar zordur. Bu nedenle bu işlerle ilgili çalışma sürelerinin belirlenmesi amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 76. Maddesinin birinci fıkrasına dayanılarak Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği çıkarılmıştır. Yönetmeliğin amacı şu şekildedir: "Karayollarında, demiryollarında, deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usul ve esasları düzenlemektir" (HİBÇSY m.1).

Yönetmeliğin amacında da belirtildiği üzere taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine bölünerek günlük çalışma süresinin belirlenmesi çok zordur. Bu kapsamda yönetmelik; belirtilen işlerde en az 2 aylık, en çok 6 ayı geçmemek üzere denkleştirme yapmaya imkan tanımaktadır (HİBÇSY m.3,4).

Bu yönetmelik kapsamına giren işlerde bir çalışma dönemi içindeki haftalık iş süresi 45 saatten az ya da çok olarak belirlenebilir. “Ancak karşılaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati geçemez. Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir” (HİBÇSY m.5/f.3,4). Yönetmelik günlük çalışma sürelerinin aşılmasını engellemek amacıyla yoğunlaştırılmış iş haftalarında günlük azami çalışma sürelerini belirlemiştir. “Günlük iş süresi 11 saati, gece çalışması 7,5 saati profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi de 9 saati geçemez” (HİBÇSY m.6/a).

En az 2 aylık, en çok da 6 aylık sürede denkleştirmenin yapıldığı dönemlerde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati aşmamak şartıyla bazı haftalarda 45 saatten fazla çalışılsa dahi işçinin fazladan çalıştığı süreler fazla çalışma sayılmaz.

## **2.2. 854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU'NA GÖRE ÇALIŞMA SÜRELERİ**

### **2.2.1. Kanuni Çalışma Süreleri**

Denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan gemilerde çalışan işçilere gemiadamı denir. Diğer işçilerde olduğu gibi gemiadamları da bir iş sözleşmesiyle işverene bağımlı olarak çalışırlar. Genel olarak iş ilişkilerinde 4857 sayılı İş Kanunu’nu hükümleri uygulanmaktadır. Ancak gemiadamları gördükleri işin niteliği gereği İş Kanunu’na tabi değildirler.

Denizcilik sektörü niteliği gereği diğer sektörlerle göre daha zor ve daha tehlikeli bir yapıya sahiptir. Bu nedenle de gemi adamlarının çalışma şartlarının ayrı değerlendirilmesi gerekir. “Örneğin; Bir kazanın ardından tekrar gemiye dönülmesi, kaza anında kaptanın gemiyi en son terk etmesi, sağlıklı olmayan gemi koşulları, kaptanın veya liman makamlarının karaya çıkılmasına izin vermemesi, gemi adamının yabancı limanda bırakılması gibi sorunlar sektörü daha zor ve tehlikeli hale getirmektedir” (Güner, 2001:7). Ayrıca gemiadamlarının yurda iade edilmesi ve

ikamet zorunluluğun sağlanması gibi sebeplerde sektörle alakalı ayrı bir kanuni düzenlemeyi gerektirmiştir. Bu kapsamda denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grotonilatoluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan gemiadamlarının ve bunların işverenlerinin çalışma ilişkilerini düzenlemek amacıyla 854 sayılı Deniz İş Kanunu çıkarılmıştır.

29.04.1967 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun “İş Süresi” başlıklı 26. Maddesinde; “Genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırksekiz saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır...” (Deniz İş K. M.26). Deniz İş Kanunu çalışma sürelerinin belirlenmesi anlamında 4857 sayılı İş Kanunu’na göre daha katı bir rejime sahiptir.

854 sayılı Kanun hem günlük hem de haftalık çalışma süresine bir üst sınır getirmiştir. Bu anlamda gemi adamlarının haftalık çalışma süresini değiştirmeden günlük çalışma süresini sekiz saatin üzerinde belirlenip belirlenemeyeceği doktrinde tartışmalıdır. Bu konu hakkında Münir Ekonomi; İş Kanunu’nda olduğu gibi cumartesi gününün kısmen veya tamamen tatil edilerek günlük iş süresinin sekiz saatin üzerinde tespit edilebileceğini (Akt. Güner, 2011:15), bu görüşe karşılık Ulucan, Deniz İş Kanunu’nun bu konuda son derece katı olduğunu (Akt. Güner, 2011:15), Ekmekçi’de; İş Kanunu’ndaki gibi işverene olanak tanıyan açık bir düzenlemenin Deniz İş Kanunu’nda yer almadığını, çalışma süresinin sekiz saatin üzerinde tespit edilmesinin gemi adamının haftada üç gün ve günde on altı saat çalışması sonucunu doğurabileceğini, bunun ise kabul edilemeyeceğini, Deniz İş Kanunu’nda günlük çalışma süresini sekiz saat olarak belirleyen hüküm karşısında toplam iş süresinin haftanın iş günlerine eşit olarak bölünerek uygulanacağını belirten ifadenin, haftada altı günden daha az çalıştırılmak suretiyle günlük iş süresinin sekiz saatin üzerinde saptanabilmesini değil altı günlük sürede herhangi bir nedenle bir gün sekiz saatin altında çalışılması halinde çalışılmayan sürenin telafi edilemeyeceğinin düzenlendiğini belirtmektedir (Akt. Güner, 2011:15).

Deniz İş Kanunu’nda çalışma süreleri açık ve net bir şekilde ortaya konmuştur. Genel bakımdan çalışma süresi günde sekiz hafta da kırk sekiz saattir. Bu nedenle haftalık çalışma süresi kırk sekiz saati aşmasa dahi, günlük çalışma süresi sekiz saati aşacak şekilde haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılamaz. Ancak sözleşme özgürlüğü çerçevesinde işçi ve işveren arasında imzalanan belirsiz süreli iş sözleşmelerinde belirtilmek suretiyle Kanun’da belirlenen günlük ve haftalık

çalışma sürelerinin altında çalışma süreleri belirlenebilir. Örneğin, cumartesi gününün hafta tatili ilan edildiği durumlarda gemiadamı haftanın beş günü günde sekiz saat çalışabilir. Bu durumda gemiadamının haftalık çalışma süresinin kırk saat olarak belirlendiği kabul edilir.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda gemiadamlarının ara dinlenmelerine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Kanun'da ara dinlenmeleri düzenlenmediğinden dolayı bu sürelerin çalışma sürelerinden sayılıp sayılmayacağı da tartışmalıdır. Güner'e göre (2001:16), "Deniz İş Kanunu'nda çalışma süresi, İş Kanunu'na göre daha yüksek tespit edildiğinden dolayı ara dinlenmelerinin iş süresinden sayılması gerektiğini savunmuştur." Kanun'da ara dinlenmelerinin açıkça belirtilmemiş olması bu sürelerin çalışma sürelerine dahil edileceği anlamına gelmez. Gemiadamı işin niteliği gereği ara dinlenme sürelerini gemi içerisinde geçirmek zorundadır. Ancak gemiadamı ara dinlenme sürelerini her ne kadar gemi içerisinde geçirmek zorunda olsa da, gemiadamı bu süre içerisinde işverenin hakimiyeti altında bulunmadığından dolayı serbestçe hareket edebilme hakkına sahiptir. Bu nedenle de ara dinlenme süreleri çalışma sürelerine dahil edilmemesi gerekir.

Gemi adamının aralıksız dinlenmesine engel olmayacak şekilde çalışma süresinin iki eşit süreye bölünerek kullanılması gemiadamının fazla yorulmaması açısından lehinedir. Ayrıca bu gibi seferlerde, gemiadamı gemide kalmak zorunda olduğundan çalışma süresini aralıksız kullanırmanın pratik bir yararı da yoktur (Güner, 2001:16).

### **2.2.2. Kanuni Çalışma Sürelerine Tabi Olmayan Kişiler**

854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi gemiadamlarının çalışma süreleri Kanun'un 26. Maddesinde düzenlenmiştir. Ancak Kanun'un 27. Maddesinde ise belirlenen işleri görenlerin bu çalışma sürelerine dahil olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle Deniz İş Kanunu'nun "İstisnalar" başlıklı 27. Maddesine göre;

- 1- "Birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptan veya bu kanunun 2 nci maddesinin (C) fıkrasında yazılı olduğu şekilde kendisine vekalet eden kimse (klavuz kaptanlar dahil),
- 2- Birden fazla makinistin bulunduğu gemilerde başmakinist,
- 3- Doktor ve sağlık memurları,
- 4- Hemşire ve hastabakıcılar,

- 5- Asli görevleri can, mal ve gemi kurtarma olan kurtarma gemilerinde çalışan gemiadamları,
- 6- Gemide kendi nam ve hesabına çalışanlar.” Kanun’da belirlenen çalışma sürelerine ilişkin hükümlere tabi değildir (Deniz İş K. M/27).

Kanun maddesinde belirtilen kişilerin ortak özelliklerine bakıldığında bu kişilerin gemiadamı gibi sürekli olarak iş başında bulunma zorunluluklarının bulunmadığı, kendilerine ihtiyaç duyulması halinde çalışan kişilerin olduğu, bu kişilerin bazı günlerde hiç çalışmadığı, bazı günlerde ise 24 saati aşan çalışmalara katıldığı, ancak belirtilen kişilerin gemide bulunma zorunluluklarının bulunduğu, bu kişilerin bir fiil işbaşında da çalışmadıklarından dolayı, kanun koyucu çalışma sürelerine istisna getirerek normal çalışma sürelerine dahil etmemiştir.

Kanun koyucu istisnaları belirlerken bazı hususları göz ardı ederek maddedeki tüm işçileri aynı değerlendirmeye tabi tutmuştur. Ancak maddede belirtilen birinci kaptan ile baş makinistin yaptığı iş ile doktor, sağlık memurları, hemşire ve hastabakıcılar, asli görevleri can, mal ve gemi kurtarma olan kurtarma gemilerinde çalışan gemiadamlarının yaptıkları işlerin nitelikleri birbirinden farklıdır.

Örneğin; doktor, hemşire, hastabakıcılar ve kurtarma gemisinde çalışan gemi adamlarının fiilen çalıştıkları süreler ile gemide iş görmeye hazır bir durumda çıkacak işi bekleyerek boşta geçirdiği sürelerin birbirlerini dengeleyeceği varsayılır (Güner, 2001:19). Bu nedenle bu kişilerin çalışma sürelerinden istisna tutulması doğrudur. Ancak birinci kaptan ile baş makinistin çalışma sürelerinden istisna tutulması çok da doğru değildir. Çünkü birinci kaptan ile baş makinist yaptıkları işin niteliği gereği hiyerarşik olarak kendi altlarında bulunan kaptan ve makinistlerin işlerini denetlediği, geminin usulüne uygun olarak güvenli bir şekilde sevk ve idaresini sağladığı, makinelerin sağlıklı bir şekilde çalışmasından sorumlu olduğu, bu faaliyetlerin hepsinin bir arada yürütülmesinde gerekli azami gayreti göstermeleri birinci kaptan ve baş makinistin fiilen iş gördükleri sonucunu doğurmaktadır (Astarlı, 2008:165). Bu gemi adamlarının (Birinci Kaptan ve Baş Makinist) kanuni çalışma sürelerinden istisna tutulması işveren tarafından suiistimal edilebilir. Günlük ve haftalık çalışma süresine dahil edilmediklerinden dolayı günde sekiz, haftada kırk sekiz saatten fazla çalıştırılabileceği gibi bu çalışmalara karşılık da herhangi bir fazla çalışma ücreti de ödemeyebilir.



Deniz İş Kanun’unda birinci kaptan ve baş makinist her ne kadar çalışma sürelerinden istisna tutulsalar da bu gemi adamlarının insan doğasına aykırı olarak çalıştırılacağı anlamı çıkmaz. Bu gemi adamlarının çalışma sürelerinin belirlenmesinde öncelikli olarak gemi adamı ile işveren arasında yapılan iş sözleşmesi hükümlerine bakılabileceği, eğer iş sözleşmesinde çalışma süreleri belirlenmediği takdirde işyerindeki iç yönetmeliğe ve işyeri uygulamalarına bakılabileceği, bu kaynaklarda da çalışma süreleri belirlenmemişse Borçlar Kanunu hükümlerine göre çalışma süreleri tespit edilebileceği kanaatine varılmıştır (Astarlı, 2008:166).

### **2.3. 5953 SAYILI BASIN İŞ KANUNU’NA GÖRE ÇALIŞMA SÜRELERİ**

Eski dönemlerden itibaren kamuoyunu bilgilendirme ve aydınlatma amacı taşıyan basın sektörü günümüz dünyasında da önemli bir yere sahiptir. Basın sayesinde insanlar toplumda meydana gelen olaylara hakim olabilmekte ve herhangi bir konu hakkında kamuoyu oluşturma da daha fazla aktif rol oynamaktadır. “Bu yönüyle basın ve basın çalışanları, toplumun öğrenme ve bilme hakkını kullanmasında önemli bir görev ifa etmektedirler” (Özek, 1978:3).

Bu kapsamda basın mesleğinde çalışanların haklarını düzenlemek amacıyla 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimi Hakkında Kanun çıkarılmıştır. Uygulamada kanun kısaca “Basın İş Kanunu” olarak adlandırılmaktadır.

5953 sayılı Basın İş Kanunu’nun “Kanunun Şümulü” başlıklı 1. Maddesine göre; “Bu kanun hükümleri Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan (Gazeteci) ve İş Kanun’undaki işçi tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır.” Kanun maddesinde de açıkça belirtildiği üzere bu kanun hükümleri Türkiye’de yayınlanan gazete, mevkute, haber ve fotoğraf ajanslarında çalışan gazeteciler için uygulanır. Yani yabancı bir ülkede basımı yapılan bir gazetenin Türkiye sınırları içerisinde bulunan bir gazetecisine bu kanun hükümleri uygulanmaz (Göktaş ve Çil 2003:3-5).

5953 sayılı Basın İş Kanunu’nun “İstisnalar” başlıklı 2. Maddesine göre; “Birinci maddenin şümulü dahilinde bulunup da Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu

teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz” (Basın İş K. M.2).

Bir kişinin 5953 sayılı Basın İş Kanunu’na tabi olması için bir fiil gazetecilik mesleği ile uğraşması gerekir. Örneğin, herhangi bir gazete işletmesinde, özel radyo ve televizyonlarda çalışan sunucular, muhabirler, editörler, genel yayın yönetmenleri vb. fikir ve sanat işleriyle uğraşan kişiler Basın İş Kanunu hükümlerine tabidir. Ancak asıl işi gazetecilik olmayıp da yine gazete işletmelerinde, özel radyo ve televizyonlarda çalışan satış, pazarlama, muhasebe, finans, insan kaynakları, yardımcı personel, teknik hizmetler bölümü çalışanları fikir ve sanat işleriyle uğraşmadıklarından dolayı Basın İş Kanunu’na tabi değildir. Bu işçiler 4857 sayılı İş Kanunu’na tabidir.

5953 sayılı Basın İş Kanunu’nun “Çalışma Müddeti ve Fazla Mesai” başlıklı Ek 1. Maddesine göre; “5953 sayılı Kanun’un birinci maddesindeki gazeteci tabirinin şümulü 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. Ancak gazeteci ile işveren arasında yapılan basın iş sözleşmeleri ile günlük çalışma süresi sekiz saatten daha az belirlenebilir” (Basın İş K. M. Ek-1)

Basın İş Kanunu çalışma sürelerinin belirlenmesi anlamında hem Deniz İş Kanunu’ndan hem de İş Kanunu’ndan ayrılmaktadır. Basın İş Kanunu’nda çalışma süreleri sadece günlük olarak belirlenmiştir. Ancak hem İş Kanunu’nda hem de Deniz İş Kanunu’nda çalışma süreleri hem günlük hem de haftalık olarak belirlenmektedir. Ancak uygulamaya bakıldığında kanun hükmü gereği gündüz döneminde çalışan gazetecilerin her altı günlük fiili çalışmaya müteakip haftada bir gün ücreti hafta tatili izni bulunmaktadır. Her ne kadar Basın İş Kanunu’nda haftalık çalışma süresi belirlenmese de sürekli gündüz vardiyasında çalışan gazetecinin haftalık çalışma süresi 48 saate tekabül etmektedir. Dolayısıyla haftalık çalışma süresi dolaylı olarak belirlenmiştir. Deniz İş Kanunu’nda da haftalık çalışma süresi 48 saat olarak belirlendiğinden dolayı bu kapsam da Basın İş ile Deniz İş kanunlarının haftalık çalışma süreleri aynıdır. Ancak sürekli olarak gece vardiyasında çalışan gazeteci için bu durum geçerli değildir. Çünkü sürekli olarak gece vardiyasında çalışan gazeteci için haftada iki gün ücretli hafta tatili izni bulunmaktadır. Bu nedenle gece çalışan gazetecilerin haftalık çalışma süresi 40 saate

tekabül etmektedir. Ancak kanuna bakıldığında gece döneminin hangi saatler arasında kapsadığı belirlenmemiştir. Bu durumda öncelikli olarak taraflar arasında imzalanan basın iş sözleşmesine bakmak gerekir. Eğer sözleşmede gece dönemi belirlenmişse gece dönemi çalışmaları bu sözleşme hükümlerine göre yapılır. Eğer basın iş sözleşmesinde de gece dönemi belirlenmemişse toplu iş sözleşmesine bakılır. Toplu iş sözleşmesinde de belirlenmemişse 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. Maddesinde belirlenen gece dönemi hükümleri kıyasen uygulanır.

Çalışmanın birinci bölümünde 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanun'unda yer alan çalışma süreleri ile ilgili yasal mevzuat açıklanmıştır. İkinci bölümde ise esneklik uygulamalarının çalışma süreleri ile ilişkisi kuramsal bir biçimde tartışılacaktır.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ÇALIŞMA SÜRELERİNDE ESNEKLİK VE ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

#### 3.1. ESNEKLİK KAVRAMI VE NEDENLERİ

##### 3.1.1. Esneklik Kavramı

Çalışma hayatında esneklik, özellikle işveren çevreleri açısından ve kimi akademik çevrelerce işletmelerin gelişen teknolojilere, uluslararası rekabete, ekonomik ve konjonktürel dalgalanma gibi gelişmelere ayak uydurabilmek amacıyla işyerindeki çalışma koşullarının serbestçe belirlenebilmesini ifade etmektedir. Esnekliğin günümüzde temel bir tartışma haline gelmesinin nedeni işgücü piyasasında yaşanan gelişmelerdir. Uluslar arası rekabetin artması ve dünyada bilim ve teknolojinin hızla ilerlemesiyle beraber işyerleri bu değişime ayak uydurabilmek iddiası ile farklı yöntemlere başvurmuşlardır. Bu yöntemlerden birisi de esnek çalışma biçimidir. Esneklik kuralların olmadığı anlamına gelmez. Sadece var olan kuralların daha yumuşak hale getirilmesini ifade eder.

Bu yaklaşım esnek çalışmanın hem işçileri hem de işletmeleri koruduğu varsayımından hareket eder. Buna göre esnek çalışma biçimiyle beraber hem işyerlerinin uluslar arası piyasalardaki rekabet gücü artarak ekonomide daha fazla söz sahibi olacak hem de işçilerin sosyal hayatta kendilerine daha fazla zaman ayırma imkanına sahip olacaktır. Bu düşünceye karşılık esnekliğin işçinin korunmasından ziyade sadece sermayenin korunması amacıyla geliştirildiğini savunan görüşlerde mevcuttur (Şafak, 2014:86). Bu kapsamda öncelikle ilk olarak esneklikle ilgili farklı görüşler de tanımlamalara yer verilmiştir:

Ekin'e (1999) göre; "Esnekliğin sadece çalışma sürelerinin veya biçimlerinin standart dışı olarak değiştirilmesi şeklinde anlaşılması gerektiğini, istenenin, çalışma yasalarına ve uygulamalarına çağın dönüşümlerine uygun köklü değişimlerle yeni bakış açıları getirilmesi olduğunu" ifade etmektedir. (Akt. Gürkanlar, 2010:4)

Aktay'a (1999) göre esnekleştirme; "teknolojik, ekonomik ve endüstriyel gelişmelere ve çalışanların ihtiyaçlarına cevap veremeyen eski üretim tarzı hukuki ilişkilere göre düzenlenmiş ve zamanın ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak hukuki müesseselerin, zamanın şartlarına uygun ve tarafları tatmin edecek şekilde yeniden düzenlenmesi" olarak ifade etmiştir (Akt. Gürkanlar, 2010:4).

Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği'ne (2009) göre; "Çağdaş çalışma biçimleri ve esnek çalışma modelleri, işgücü arzı ile talebini dengelemenin ve işsizlikle mücadelenin en önemli araçlarından biridir. Özellikle, ekonomik kriz ve durgunluk dönemlerinde yoğunlaşan işsizlik tehdidine karşı konulmasında, çalışma hayatında güvenceli esneklik uygulamaları önemli bir yere sahiptir." şeklinde ifade etmiştir (Akt. Gürkanlar, 2010:5).

Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası'na (Genel-İş) göre esneklik; "Çalışma yaşamında esneklik ise özellikle üretim ve istihdama yönelik işçiyi koruyan yasal düzenlemelerin sermaye lehine gevşetilmesini ifade eder. Türkiye'de işçi sınıfı için esneklik; düşük ücretlerle, örgütlenme hakkından yoksunlukla ve en önemlisi yaşama hakkını kaybetme riskiyle somutlaşır; iş güvencesinin ortadan kalkması, ücretlerin düşmesi ve çalışma şartlarının kötüleşmesi sonucunu doğurur."<sup>2</sup>

Murat Özveri'ye (Özveri, 2015:71) göre esneklik; "Esneklik işçinin korumasını yok edip, işverenin işgücü üzerindeki denetimini en az maliyetle en üst aşamaya çıkartmanın aracıdır."

Erinç Yeldan'a göre esneklik; sendikal hakları ve sosyal güvenceleri ellerinden alınan, örgütsüzleştirilmiş ve enformalleşmeye sürüklenmiş bir emek sömürüsüdür.<sup>3</sup>

### **3.1.2. Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkış Nedenleri**

#### **3.1.2.1. Ekonomik kriz ve işsizlik**

1970'li yıllardan itibaren küresel piyasalarda ekonomik krizin baş göstermeye başlaması ve 1973 yılında da petrol krizinin ortaya çıkmasıyla birlikte esnek çalışma biçimleri yaygınlaşmaya başlamıştır. Petrol krizinin ortaya çıkmasıyla beraber ekonomik durgunluk giderek artmış, bunun sonucunda piyasada tutunamayan işletmeler ya üretimlerini azaltmak ya da üretimlerini durdurmak zorunda kalmışlardır. Bunun sonucunda da ülke ekonomilerinde işsizlik sorunu ortaya

<sup>2</sup> <https://www.genel-is.org.tr/esneklik-nedir,2,11617#.XNXhRI4zZPY>

<sup>3</sup> [http://yeldane.bilkent.edu.tr/Yeldan251\\_24Sub10.pdf](http://yeldane.bilkent.edu.tr/Yeldan251_24Sub10.pdf)

çıkıştır. Hükümetler, istihdamın sağlanamadığı bu gibi durumlarda esnekliği istihdamı artıran ve işsizliği azaltan bir panzehir olarak görmüşlerdir (Hatman, 2002:1). Ekonomik durgunluğun olduğu dönemlerde çalışma saatleri önemli ölçüde azaltılmaktadır. Böylelikle hem işçilerin işsiz kalması hem de işverenin işçilik giderlerinin azaltılması amaçlanmaktadır. Esnek çalışma sadece ekonomik durgunluğun olduğu dönemlerde uygulanmaz. Ekonomik refahın üst seviyede olduğu dönemlerde de işyerleri siparişlerini yetiştirebilmek amacıyla daha fazla çalışmakta ve yoğunlaştırılmış iş haftaları uygulamaktadır.

Ülkemizde 2008 krizinin meydana gelmesiyle beraber ülkemizde işsiz sayısı artmaya başlamış, 2009 yılı Nisan ayında işsiz sayısı zirve yaparak 3,6 milyona ulaşmış, bu işsizlerin 1,2 milyonu kriz nedeniyle işten çıkarılmışlardır (Ercan, 2010:77). Kriz dolayısıyla insanlar işlerini kaybetmemek adına, işyerlerinde ücretlerinden kesinti yapılmasını kabul ederek esnek çalışma biçimlerinden olan kısa çalışma yapmaya razı olmuşlardır (Ercan, 2010:77).

Erinç Yeldan'a göre esneklik, istihdamı artıran ve işsizliği azaltan bir panzehir değildir. Yeldan'a göre; Türkiye'nin milli geliri 2002 yılı ile 2008 yılları arasındaki yirmi sekiz çeyrek dönemde (son çeyrek dönem hariç) pozitif artış sergilemiştir. Ancak aynı dönem içerisinde yıllık istihdam verileri dikkate alındığında, çeyrek dönemlerin on ikisinde pozitif yönlü olmuş, on üç çeyrek dönemde ise istihdam bir önceki yılın eş dönemine göre negatif seyrederek daralmıştır. Geriye kalan üç çeyrek dönemde ise yıllık değişme sıfır düzeyindedir. Türkiye ekonomisi 2002 yılından 2008 yılına kadar büyüme içerisine girmesine rağmen istihdam aynı oranda artmamıştır. Belirtilen dönemde Türkiye'de istihdamsız büyüme gerçekleşmiştir. Bu nedenle istihdamsız büyüme sorununun çözümü daha fazla esneklik değildir. Esneklik yerine ulusal bazda yatay ve dikey bağlantıların güçlendirilmesi ve bölgesel kalkınma hedeflerinin gözetildiği bir plandan geçmektedir.<sup>4</sup>

### 3.1.2.2. Teknolojik gelişmeler

Günümüzde bilgi ve teknolojinin gelişmesine paralel olarak çalışma hayatı da bu gelişmelerden etkilenmiştir. Teknolojinin gelişmesiyle beraber üretimde kullanılan makinelerin üretim kapasitelerinin arttığı, makinelerden maksimum

<sup>4</sup> [http://yeldane.bilkent.edu.tr/Yeldan251\\_24Sub10.pdf](http://yeldane.bilkent.edu.tr/Yeldan251_24Sub10.pdf)

düzeyde verim alınabilmesi amacıyla üretimin hiç aksamadan 7 gün 24 saat olacak şekilde yapıldığı zamanlarda işyerinde çalışma düzeninde esnekleşmeye gidildiği görülmektedir. Bu gibi durumlarda işletmenin çalışma saatleri ile işçilerin çalışma saatlerinin uygunluğunun ayarlanması ya fazla çalışma ile, ya vardiyalı çalışma ile, ya da part-time çalışma gibi esnek çalışma modelleriyle sağlanmaktadır (Yavuz, 2000:620). İşletmeler bu gelişmelere uyum sağlayamadıkları takdirde rekabet güçlerini kaybedecek ve zaman içerisinde yol olmaya mahkum olacaktır.

Teknolojik gelişmeler işçi-işveren ilişkilerinin yanı sıra istihdamında yapısını büyük ölçüde etkilemiştir. Örneğin, klasik iş hukukunda işçi, işverenin emir ve direktifleri altında (bağımlı) çalışan bir kişi olarak tanımlanırken, yeni teknolojiler sayesinde işvereni ve işyerini hiç tanımayan, evinde çalışıp emeğini uzaktan sunan yeni bir işçi zümresi ortaya çıkmaktadır. Böylece işçi-işveren ilişkilerinin süregeldiği işyeri kavramı da, klâsik anlamını yitirmektedir (Akt. Topcuk, 2006:7).

### **3.1.2.3. Küreselleşme ve uluslar arası rekabet**

Küreselleşme ve uluslar arası rekabetin gelişmesiyle beraber işletmeler değişen koşullara uyum sağlamak zorlanmaktadır. Yavuz'a (2000:620) göre; işletmeler, bu artan rekabet şartlarında ayakta durabilmeleri için verimliliklerini devamlı olarak artırmak ve işgücü maliyetlerini düşürmek zorundadır. Böylelikle esnek çalışma sayesinde işletmeler, verimliliklerini artırıp artan rekabet koşullarına ayak uydurabilmektedir. Ayrıca esnek çalışma sistemiyle birlikte işverenler stoksuz üretim yapmakta, işin yoğunluğuna göre işçi sayısını ayarlayarak atıl işgücü bulundurmamakta, işe devamsızlığı azaltıp işçiyi çalışmaya uygun ve verimli zamanda kullanmakta, bu şekilde çıplak ücret dışındaki vergi ve sigorta primlerini azaltmaktadır (Gürkanlar, 2010:11)

### **3.1.2.4. Sektörde meydana gelen değişiklikler**

Ekonomik gelişmeler, uluslar arası rekabetin artması ve küreselleşmeye paralel olarak sektörel anlamda da birtakım değişiklikler meydana gelmiştir. Sanayileşmenin ilk döneminde istihdam edilen işçiler genellikle tarım sektöründe çalışmaktaydı. Sanayileşmenin gelişmesiyle beraber makineleşme artmış bu nedenle de insanlar tarımda çalışmayı bırakarak sanayi sektöründe çalışmaya başlamışlardır. Yavuz'a (2000:620) göre; "Endüstri ötesi topluma geçildikçe, tarım sektörü ile

birlikte sanayi sektöründeki işgücü azalırken, hizmet sektörü artışını devam ettirmektedir.” 20. Yüzyılın son çeyreğinden itibaren sanayide çalışan insanların oranında ciddi bir azalma görülmektedir. Böylelikle sanayi sektöründeki mal üretiminden hizmet sektörüne doğru bir geçiş olmuştur. ABD’de yapılan bir araştırmada; 1920 yılında sanayi sektörünün istihdam içerisindeki payının %58 olduğu, 1960’lardan itibaren hizmet sektörünün gelişmesiyle sanayinin istihdam içerisindeki payının 1985’te %28’e, 1998’de ise %23.6’ya düştüğü, bu gelişmelere paralel olarak hizmet sektörünün istihdam içerisindeki payının 1985 yılında %68.8’e, 1998 yılında ise %73,7’ye yükseldiği görülmüştür (Uyanık, 2003:5).

Esnek çalışma en yaygın olduğu sektör hizmet sektörüdür (Yavuz, 2000:620). Günümüzde hizmet sektöründe istihdam edilen işçi sayısının artması da esnek çalışmanın yaygınlaşmasında önemli bir rol oynamaktadır. İstihdamın hizmet sektöründe gelişmesiyle beraber toplam işgücü içerisinde kadınların istihdamında önemli ölçüde artışlar meydana gelmiş, özellikle kadınların ücretsiz aile işlerinden ücretli aile dışı işlere kaymaları bu artışı hızlandırmıştır (Uyanık, 2003:6). Kadınların evlerine ve çocuklarını yeterli zamanı ayırabilmek amacıyla özellikle part-time çalışma biçimini benimsediği iddia edilmektedir. Hizmet sektörünün gelişmesi gençlerin de işgücüne katılım oranını artırmaktadır.

### **3.1.2.5. İstihdam edilen işçilerin değişen yapısı**

Esnek çalışmayı ortaya çıkaran nedenlerden birisi de insanların çalışma tercihlerinde meydana gelen değişikliklerdir. İnsanların gelir düzeyinin artmasıyla beraber sosyal hayatta kendilerine ve ailelerine daha fazla zaman ayırma ihtiyacı hissetmektedir. Bu nedenle de son zamanlarda gelir düzeyi yüksek kesimler ve toplumun belirli kısımları esnek çalışmaya rağbet göstermektedir. Örneğin, kadınlar çocuklarına daha fazla zaman ayırabilmek adına esnek çalışmayı tercih etmektedir. Yine emekliler yoğun iş temposunda kendilerini çok fazla yormamak adına ve ek gelir sağlayabilmek amacıyla esnek çalışmayı tercih etmektedir.

Bazı durumlarda da insanların tercihinden ziyade piyasadaki gelişmelerde insanların esnek çalışma tercihini etkilemektedir. Örneğin; işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde işçiler işlerini kaybetmemek adına en azından zorunlu ihtiyaçlarını karşılayacak kadar gelir elde etmek suretiyle esnek çalışmayı tercih edebilmektedir. Ayrıca siyasi iktidarlar tarafından da kriz dönemlerinde işsizlik sorununun



çözümünde kullanılmaktadır. Esnek çalıma biçiminin hemen hemen tüm Avrupa Birliği ülkelerinde artış gösterdiği, hatta esnek çalışmanın istihdam piyasalarında kalıcı hale geldiği, esnek çalışmanın işsizlik zamanlarında işçiler tarafından istihdam piyasasına girebilmesinin zorunlu bir yolu olarak görölmektedir (Ünal, 2004:130).

## **3.2. ESNEK ÇALIşMA VE TÜRLERİ**

### **3.2.1. Ücret Esnekliği**

“Ücret esnekliği, işletmelerin ücret yapısını ve düzeyini değişen işgücü piyasasına ve karmaşık piyasa ekonomisi şartlarına göre uyarlayabilme serbestisi” olarak ifade edilmektedir (DPT, 2001:11). Ücret esnekliği, ücretlerin aşağı doğru esnek olması gerektiğini, kriz dönemlerinde istihdam azaltmaksızın maliyetlerin kısıtlanabileceğini savunur (Ongan, 2004:133). Bu nedenle de bu yaklaşımda asgari ücret uygulamaları eleştirilmektedir.

Ücret esnekliğinin temelinde işçilerin bireysel başarılarını ödüllendirme yatmaktadır. İşverenler işçilerin ücretlerini; bireysel performanslarına, çalışkanlıklarına, verimliliklerine ve performanslarına göre ödemektedir. Bu sistem de işçi daha çok ücret alabilmek adına motive olacak, bu sayede daha çok çalışacak, işveren ise kendisini geliştiren ve daha çok çalışan işçi sayesinde rekabet düzeyini artıracaktır (Sönmez, 2006:188). Ücret esnekliği, işçilerin ücretlerini piyasa koşullarına göre ayarlama imkanı sunduğundan dolayı işverenlerce tercih edilmekte ve işverenler açasından rekabet avantajı sağlamaktadır (Batman, 2012:18-19).

İşletmeler, ekonomik kriz dönemlerinde ücret esnekliği sayesinde piyasadaki olumsuz koşullardan etkilenmemek için üretimini zorunlu giderleri karşılayacak şekilde düşürerek işçi çıkarmadan, işçilerin ücret düzeylerinde ayarlama yaparak kriz dönemlerini en hafif şekilde hasar alarak atlatabilmektedir. Böylelikle işveren hem işçilerin işsiz kalmasını önlerken, hem de işyerindeki üretimini asgari düzeyde devam etme imkanına sahip olmaktadır. Bu nedenle ücret esnekliği kriz dönemlerinde resmi işsizliğin artmasını önlemektedir.

Ücret esnekliğinin hem ekonomik refah dönemlerinde hem de kriz dönemlerinde işyerleri açasından birçoğ avantajı mevcuttur. Ancak işçiler açasından durum öyle değildir. İşveren ücret esnekliği ile işçilerin ücretlerini istediği şekilde ayarlayabilir (Köstekli, 1999:147). Bu durum ise ekonomik refah dönemlerinde işçilerin ücret eşitsizliklerini ve sendikal örgütlenmelerini olumsuz yönde

etkilemektedir. Ücret esnekliği sistemiyle çalışan bir işçinin ya parça başı işin ya da belli bir işin tamamlanması durumunda ücrete hak kazanabilmektedir. Bu durumda işçinin aldığı ücret her ay birbirinden farklıdır. İşçinin ücretin de bir istikrar olmaması işçiyi huzursuz etmekte ve gelecek kaygısı duymasına neden olmaktadır. Ücret esnekliği işverenin işyerinde meydana gelebilecek küçük bir durgunlukta dahi işçilerin ücretlerini istediği gibi değiştirme imkanı verdiğinden dolayı sürekli eleştirilere maruz kalmaktadır.

### 3.2.2. Sayısal Esneklik

Sayısal esneklik; işyerlerinin değişen ekonomik ve teknolojik gelişmelere, piyasadaki gelen talep değişikliklerine, yeni üretim tekniklerine uygun olacak şekilde işgücü miktarını ve niteliğini serbestçe belirleyebilme yetkisidir (TİSK, 1999:113). Sayısal esneklikle birlikte işverenler işçileri işe alırken ve işten çıkarırken serbestçe hareket edebilmektedir. Sayısal esnekliğin uygulandığı işyerlerinde hem belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler, hem de belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler bulunmaktadır. Bu gibi durumlarda işverenler belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçileri sürekli olarak istihdam etmekte, ihtiyaç olması durumunda ise belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi istihdam etmektedir. Örneğin, süper marketlerde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan kasiyerlerin yanında işlerin yoğun olduğu saatlerde part-time çalışan kasiyerler de mevcuttur. Part-time çalışma, iş paylaşımı, geçici çalışma gibi istihdam şekilleri sayısal esnekliğin uygulanabilirliğini kolaylaştırmaktadır (Yavuz, 1995b:14).

Sayısal esneklik genellikle tam süreli iş sözleşmesiyle çalışma imkanı olmayan kişiler (Öğrenci, emekli vb.) tarafından ve herhangi bir sektörde tecrübe edinmek isteyenler tarafından bir geçiş süreci olarak tercih edilmektedir. Aksi takdirde sayısal esneklik işçiler tarafından tercih edilmemektedir. Çünkü işçiler sürekli olarak işten çıkarılma korkusu yaşamaktadır. Ancak iş güvencesinin olduğu ülkelerde işçilerin işten çıkarılmasının belirli koşullara bağlanması nedeniyle bu ülkelerde sayısal esneklik aktif olarak uygulanamamaktadır.

Atkinson J.Meager.N.Changing Working Patterns'e göre; Sayısal esnekliğin 1980'den bugüne arttığı gözlenmiş ve 72 firmanın katıldığı ankette %89'u sayısal esnekliğe önem vermiştir. En fazla önem veren firmalar %94 ile yiyecek ve içecek sektörü olmuştur (Akt. Yavuz, 1995b:15).

### 3.2.3. Fonksiyonel Esneklik

Fonksiyonel esneklik, işçilerin iş sözleşmeleriyle taahhüt etmiş oldukları iş görme edimlerinin işletme içerisinde farklı işlerde kullanılmasını yani işçiye asıl işinin dışında farklı görev verilmesini ifade eder. Fonksiyonel esneklikte önemli olan işçinin vasıflarıdır ve işçinin yeteneklerinin en verimli şekilde kullanılmasıdır. Bu esneklik türünde işçilerin iş tanımları değişen üretim teknolojilerine ve iş yüküne bağlı olarak değiştirilebilir (Akt. Uyanık, 2003:8-9). Böylelikle işyerine yeni işçi alımı yapılmadan mevcut işgücüsüyle farklı işler yapılabilir. Fonksiyonel esneklikte işverenler, işçileri çeşitli kurslara, seminerlere ve mesleki eğitim programlarına yönlendirerek işçilerin bilgi ve becerilerini geliştirebilir. Diğer yandan işçi de bireysel anlamda kendini geliştirerek farklı yeteneklere sahip olabilir.

Fonksiyonel esneklikte işçinin farklı iş görme edimlerinden maksimum düzeyde yararlanılması amaçlanmaktadır. Bu durum hem işverenler açısından hem de işçiler açısından faydalıdır. İşverenler işyerinde istihdam ettiği işçinin farklı yetenekleri sayesinde işyerine yeni işçi almadan değişik görevleri mevcut işçilerine yaptırabilmekte, böylelikle ilave işgücü maliyetine katlanmak zorunda kalmamaktadır. Ayrıca işveren onlarca işçiyle muhatap olmak yerine kalifiyeli az sayıda insanla uğraşır. Bu anlamda işverenin işi kolaylaşır. İşçi ise, işyerinde daha fazla sorumluluk alarak iş tatmini yükseltecek ve böylelikle daha fazla gelir elde etme imkanına kavuşacaktır. Ayrıca işçi farklı becerilere sahip olduğundan dolayı işyerinde daha fazla iş güvencesine sahip olacaktır.

Fonksiyonel esneklikte işçilerin bireysel özellikleri ön planda olduğundan dolayı işçi piyasa genelinde tercih edilen eleman konumundadır. Bu nedenle de işçi istediği şartlarda rahatça iş bulabilmekte ve işverenle tek başına sözleşme yapabilmektedir. Bu özelliği ile fonksiyonel esnekliğin sendikal dayanışmayı azalttığı söylenebilir.

Atkinson J.Meager.N.Changing Working Patterns'e göre, fonksiyonel esnekliğin %90 oranında imalat sanayinde, %88 oranında ise yiyecek ve içecek sektöründe uygulandığı görülmektedir. En az görüldüğü sektör ise satış sektörüdür (Akt. Yavuz, 1995b:14). Örneğin, Türkiye'nin 81 ilinde bulunan market zincirinin her bir şubesinde yaklaşık 4-5 işçinin çalıştığı, bu işçilerin hem reyon görevlisi, hem de kasiyer olarak çalıştıkları görülmektedir. İşçilerin reyon görevlisi olarak çalışması

nitelik gerektirmeyen bir iştir. Ancak işveren reyon görevlisi olarak çalışan işçilere çeşitli eğitimler vererek aynı zamanda bu işçileri kasiyer olarak çalıştırmaktadır. Bu durumda işveren kasiyer çalıştırmanın ek yükümlülüğünden kurtularak aynı işçiyi hem reyon görevlisi hem de kasiyer olarak çalıştırmaktadır.

### 3.2.4. Çalışma Süreleri Esnekliği

Çalışma süreleri esnekliğinde işveren ve işçiler aralarında düzenledikleri iş sözleşmelerinde belirtmek suretiyle çalışma sürelerini haftalık 45 saati aşmamak koşuluyla serbestçe düzenleyebilmektedir. Bu esneklik türünde işe başlama ve işin bitiş saati belirli değildir. Çalışma sürelerinde esneklik, dar ve geniş olmak üzere iki farklı anlamda kullanılmaktadır. Dar anlamda esnek çalışma, taraflara çalışma sürelerini serbestçe düzenleme yetkisi verirken, geniş anlamda esnek çalışma ise, standart olmayan çalışma şekillerini ve tüm çalışma sürelerini kapsamaktadır (Şen, 2000:40). Çalışma süreleri esnekliği, işverenler açısından mal veya hizmetin talep edilen anda yapılabilmesini, işçiler açısından ise çalışma sürelerini istedikleri gibi belirleyebilmelerinden dolayı Batılı ülkelerde en çok uygulama alanı bulan esnekleşme biçimidir (Topcuk, 2006:21).

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinden önce işçi ve işveren sendikaları arasında sürekli olarak çalışma sürelerinin kısaltılması gündeme gelmekteydi. İşçi sendikaları toplu sözleşme pazarlıklarında sürekli olarak işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, işçinin mesai saatleri dışında kendini geliştirebilmesine imkan sağlanması ve ekonomik kriz dönemlerinde işsizliğin engellenmesi amacıyla haftalık ve günlük çalışma sürelerini kısaltmaya çalışmışlardır (Yavuz, 1997:10). 1970'li yıllarda yaşanan ekonomik kriz sonrasında çalışma sürelerinin kısaltılması yerine çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi gündeme gelmiş ve çalışma sürelerinin esnekliği giderek yaygınlaşmaya başlamıştır. Örneğin, ülkemizde 1475 sayılı İş Kanunu'nda çalışma süreleri haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesi emredici hükme bağlanmışken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışma sürelerinin eşit olarak bölünmesine ilişkin herhangi bir emredici hüküm bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilmektedir.

### 3.2.5. Uzaklaştırma Stratejileri (Alt İşverenlik Uygulaması)

Uzaklaştırma stratejileri esneklik türleri içerisinde farklı bir yapıya sahiptir. Esnekliğin bu türünde işverenler işletme içerisinde kendisinin yapması gereken işi farklı işyerlerinde yaptırabileceği gibi, kendi işletme içerisinde başka işçileri çalıştırarak da üretimi gerçekleştirebilir. İşveren bu sayede üretim aşamasında ortaya çıkabilecek olumsuzluklardan, piyasadaki risklerden ve dalgalanmalardan en az şekilde etkilenmeyi hedeflemekte ve piyasadaki gelen talep fazlalıklarını uzaklaştırma stratejileri sayesinde karşılayabilmektedir. Ayrıca işverenler uzman olmadıkları işleri alt işverene devrederek gerek işçilik maliyetleri anlamında gerekse de yatırım maliyetleri anlamında karlı bir konumda olacaktır. Öngel'e (2014:40) göre ise alt işverenlik uygulaması, işverenlerin yasal yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla başvurduğu bir çalışma biçimidir.

İşverenliğin işyerinde uzaklaştırma stratejilerini uygulayabilmesi için bazı şartlar gereklidir. Öncelikli olarak işverenlerin bu esneklik türünü uygulayabilmesi için alt işverene verilecek işin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerden olması gerekmektedir. Ya da alt işverene verilecek işin asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekmektedir.

Örneğin, hastanenin asıl işi ayakta veya yatarak hasta tedavi etmektir. Hastanedeki temizlik işi ise asıl işe ilişkin yardımcı işler arasında yer almaktadır. Hastanedeki temizlik işleri asıl işe ilişkin yardımcı iş niteliğinde olduğundan hizmet alımı sözleşmesiyle alt işverene devredilebilmektedir. Yine hastanede çekilen MR, tomografi, röntgen çekimi hastanenin asıl işleri arasında yer almaktadır. Ancak bu işler teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler arasında yer almaktadır. Bu nedenle hastanenin asıl işleri arasında yer almasına rağmen MR, tomografi, röntgen vb. cihazların kullanılması uzmanlık gerektirdiği için bu işler hizmet alımı sözleşmesiyle alt işverene devredilebilmektedir. Farklı bir sektörden örnek verecek olursak, makarna üretim fabrikasının asıl işi makarna üretmektir. Ancak makarnanın satışa hazır hale getirilmesi için farklı ebatlarda paketlenmesi şarttır. Paketleme işi asıl işe ilişkin yardımcı işler arasında yer aldığından dolayı işveren paketleme işini alt işverene devredilebilmektedir.

İşletmenin ve işin gereği teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışındaki asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda asıl işveren - alt

işveren ilişkisi muvazaalı sayılacak ve alt işveren işçileri işe başlangıç tarihinden itibaren asıl işverenin işçisi sayılacaktır. Ayrıca asıl işverenin işçileri alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılması suretiyle hakları kısıtlanamaz ve daha önceden asıl işverenin yanında çalıştırılan kimseyle alt işverenlik ilişkisi kurulamaz.

İşverenler arasında bu esneklik türü son zamanlarda giderek yaygınlaşmaktadır. İşverenler taşeron (alt işverenlik) uygulaması sayesinde işgücü maliyetlerini (Ucuz İşçilik) azaltarak, piyasalarda daha fazla rekabet etme şansını artıracak, diğer yandan işçilerin sendikal ve toplu pazarlık hukuku alanında hak ve özgürlüklerini kısıtlamaktadır (Öngel, 2014:39). Çünkü alt işverenlik uygulamalarında sendikalaşma yok denecek kadar azdır. Sendikalaşma az olduğundan dolayı işveren üretim ihtiyacına göre alt işverene vereceği işi artırarak, azaltarak ya da tamamen sona erdirerek işyerinde hem sayısal esnekliği, hem de çalışma sürelerinde esnekliği sağlamaktadır (Şen, 2000:55).

### **3.2.6. Güvenceli Esneklik**

İşverenler piyasadaki konjonktürel dalgalanmalara daha rahat uyum sağlayabilmek amacıyla esnek çalışma modellerini herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın uygulamak istemektedir. İşçiler de işyerinde ağır çalışma koşullarında uzun çalışma saatleriyle çalışmak istememektedir. Bu nedenle işçi ve işverenlerin bu isteklerini karşılayabilmek amacıyla son yıllarda esnek çalışma modelleri giderek yaygınlaşmaya başlamıştır. Esneklik uygulamalarının yaygınlaşmasıyla beraber işçilerin sosyal ve mali haklarında kayıplar yaşanmaya başlamıştır. Ancak bu durum İş Hukuku'nun temel amacına ters düşmektedir. Bu nedenle de son yıllarda hem işverenlerin hem de işçilerin taleplerini karşılayabilmek iddiasıyla güvenceli esneklik kavramı ortaya çıkmıştır.

Sağlanmak'a (2010:70) göre güvenceli esneklik, eş zamanlı olarak belirli bir koordinasyon içerisinde, bir taraftan piyasa içerisindeki çalışma ilişkilerindeki esnekliği artırmak, diğer taraftan da işgücü piyasası içerisindeki veya piyasa dışındaki korunmaya muhtaç gruplar için iş güvencesini artırmayı öngören kavramdır. İş Hukuku'nda esneklik ve güven birbirine zıt anlamlıdır. Çünkü işyerlerinde iş güvencesiyle çalışan işçiler esnek çalışma saatlerine sahip değildir. Aynı şekilde esnek çalışan işçiler de iş güvencesine sahip değildir. Güvenceli esneklikteki amaç, işyerinde iş güvencesine sahip işçilerin daha esnek şartlarına

kavuşmasını sağlamak, esnek çalışma şartlarına sahip olan işçileri de iş güvencesine kavuşturmak olarak tanımlanmaktadır. Güvenceli esneklik kavramı ile beraber esneklik ve güven gibi birbirine zıt iki kavramın birbirini desteklemesi amaçlanmıştır.

Ulukan'a (2014:61) göre güvenceli esneklik, emek cephesini oluşturan işçilerin, işsizlerin ve istihdam dışında kalanların aktif işgücü politikaları ile beraber iş ve ücret güvencesinde önemli kayıplarla karşı karşıya kaldığı bir kavramdır. Güvenceli esneklikle beraber, çalışma koşullarında ve çalışma ilişkilerindeki aşınmayı yüksek rekabet gücü söylemi ile görünmez kılmayı hedeflemektedir. Yüksek rekabet gücü söylemi güvenceli işlerin vazgeçilmez koşulu olduğu iddia edilerek uygun ortam oluşturulmaktadır. Uygun ortam oluşturularak bireysel veya toplu işten çıkarmaların kolaylaşması ve güvencesiz istihdamın yaygınlaşması sonucunu doğuracağını iddia etmiştir. Emek piyasasında yaşanan bu dönüşümü güvenceli esneklik kavramı ile planlı bir biçimde gündeme getirilmiştir.

DİSK (Akt. Sağlanmak 2010:123) güvenceli esnekliği şu şekilde açıklamıştır: "Esneklik, güvenceli esneklik, özel istihdam büroları talebi gibi talepler hep istihdamı artırmaya dönük ve işsizliği azaltmaya yarayan uygulamalar olarak dillendirilmekte, ama somutta bakıldığında bu uygulamaların istihdamı artırıcı ve işsizliği azaltıcı bir etkisinin görülmediği bilinmektedir." Şeklinde açıklamıştır.

Köleoğlu'na (2012:89) göre; güvenceli esnekliğin uygulanabilmesi için öncelikle bazı şartların yerine getirilmesi gerekir. Birinci olarak, güvenceli esnekliğin yasal bir zemine oturtulması, ikinci olarak, devletin aktif işgücü politikaları uygulaması, üçüncü olarak, yaşam boyu eğitimle birlikte bireylerin değişik dönemlerine uyum sağlamaları ve dördüncü ve son olarak, esnek çalışma modelinin en iyi şekilde işlemlerini sağlayacak sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması gerektiği iddia edilmektedir.

Ülkemizde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri aracılığıyla aktif işgücü politikaları uygulanmaktadır. Örneğin, mesleki eğitim kursları, girişimcilik eğitim programları, işbaşı eğitim programları, toplum yararına programlar gibi.

### 3.3. ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ

#### 3.3.1. Çalışma Süreleri Bakımından Esnek Çalışma Modelleri

##### 3.3.1.1. Kısmi süreli çalışma

Günümüzde part-time olarak adlandırılan kısmi süreli çalışma, esnek çalışma modelleri içerisinde en çok tercih edilen çalışma biçimidir. Hizmet sektörünün artması ve sektörün yapısının kısmi süreli çalışmaya uygun olması nedeniyle bu sektörde kısmi süreli çalışma giderek artmaktadır. Kısmi süreli çalışmayı genellikle öğrenciler, emekliler ve kadınlar tercih etmektedir. Kısmi süreli çalışma da her ne kadar ücretler düşük de olsa, insanlar işsiz kalmak yerine kısmi süreli çalışmayı tercih etmekte, işverenlerse işçilik maliyeti düşük olduğundan dolayı kısmi süreli çalışan işçilere yoğun ilgi göstermektedirler.

Kısmi süreli çalışmanın birden çok tanımı vardır. Birden çok tanımın olmasına rağmen en genel tanımı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 24.06.1994 tarihinde yaptığı 81. oturumunda kabul edilmiştir. ILO'nun kabul ettiği tanıma göre; "Normal çalışma süresinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışmaya" kısmi süreli çalışma denilmektedir (Batman, 2012:29). ILO'nun bu tanımına göre, kısmi süreli çalışmanın üç unsuru bulunmaktadır (Yavuz, 1995b:38):

- 1- Kısmî süreli çalışmanın normal (tam süreli) çalışma süresinden az olması,
- 2- Bu çalışmanın düzenli ve sürekli olarak yapılması,
- 3- Kısmî süreli çalışmanın gönüllü olarak yapılmasıdır.

Ülkemizde yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise kısmi süreli çalışma şu şekilde tanımlanmıştır: "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir" (İş K. M.13). Kanun'da kısmi süreli çalışmanın haftada kaç saat olacağı belirlenmemiş olup, bu husus İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. Maddesinde düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 6. Maddesine göre, "İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır" (Çal. Sür. Y. M.6).

Örneğin, işyerinde tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin haftada 45 saat çalıştığını varsayalım. Bu durumda aynı işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin hafta da en fazla 30 saat çalışması gerekmektedir. Eğer işçi 30 saatin üstünde çalışıyorsa bu işçinin de tam süreli çalıştığı varsayılacaktır. Ancak burada



dikkat edilmesi gereken bir husus bulunmaktadır. Eğer işyerinde tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin haftalık çalışma süresi 45 saatin altında belirlenmişse kısmi süreli çalışan işçinin de çalışma süresi aynı oranda azalacaktır. Örneğin, işyerinde tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin haftalık çalışma süresinin 39 saat olarak belirlendiğini varsayalım. Bu durumda aynı işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi hafta da en fazla 26 saat çalışabilir. Yani tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin haftalık normal çalışma süresi azaldıkça aynı oranda kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin de çalışma süresi azalacaktır. Ancak kanun gereği ülkemizde haftalık çalışma süresi en fazla 45 saat olduğundan dolayı kısmi süreli çalışan işçi hafta da en fazla 30 saat çalışabilmektedir.

Kısmi süreli çalışma yaygınlaşmadan önce düşük nitelik gerektiren işlerde uygulanırken, son zamanlarda daha teknik ve uzmanlık gerektiren meslek dallarında (Avukat, Doktor, Diş Hekimi, Mali Müşavir vb.) uygulanmaya başladığı görülmüştür (Batman, 2012:30).

### **3.3.1.2. Kısa çalışma**

Kısa çalışma ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 65. Maddesinde düzenlenmiştir. Ancak 15.05.2018 tarihinde resmi gazetede yayınlanan 5763 sayılı Kanun'un 37. Maddesiyle birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'ndan çıkarılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenmiştir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği" başlıklı Ek 2. Maddesine göre; "Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir." Hükümleri yer almaktadır (İş. Sig. K. Ek. 2 madde). Kısa çalışma ödeneğinin 4447 sayılı Kanun'da düzenlenmesiyle birlikte kısa çalışma ödeneğinden 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçilerin yanında Deniz İş Kanunu'na ve Basın İş Kanunu'na tabi işçiler de yararlanmaya başlamışlardır (Köstekli, 2009:72).

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği uygulamasının usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla 30.04.2011 tarihinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır. Ancak bu yönetmelik 09.11.2018 tarihinde değiştirilmiştir. Bu değişiklikte beraber işyerlerinde kısa çalışma uygulanması daha

kolay hale getirilmiştir. Örneğin; ülkemizde 2018 yılı yaz aylarında yaşanan döviz kurundaki dalgalanmalar nedeniyle işyerleri dönemsel krize girmiş, yönetmelikteki değişikliklerle beraber bu dalgalanmalar dışsal etkilerden kaynaklanan zorlayıcı sebep kapsamında değerlendirilmiş ve kısa çalışma ödeneğine hak kazanma şartı olarak kabul edilmiştir.

İşyerinde kısa çalışmanın uygulanabilmesi için bazı şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. İlk olarak; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin varlığı gereklidir. Mesela Türkiye’de yaşanan 1994, 2001 ve 2008 krizlerini örnek olarak gösterebiliriz (Uğraş, 2014:52). Ancak işyerinin kendi içerisindeki ekonomik sıkıntılardan dolayı nakit darlığına veya ödeme gücüne düştüğü gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları geçerli değildir. İşyerinde önceden kestirilemeyen zorlayıcı nedenlerin (Yangın, Sel, Deprem, Seferberlik vb.) varlığı durumunda da işyerinde kısa çalışma hükümleri uygulanır. İkinci olarak; işyerindeki faaliyetin en az dört hafta, en fazla da üç ay olmak üzere kısmen ya da tamamen durdurulması gerekmekte, ya da işyerindeki haftalık çalışma süresinin 1/3 oranında azaltılması gerekmektedir. Kısa çalışmayı gerektiren zorlayıcı sebebin ortadan kalkması durumunda kısa çalışma son bulur. Üçüncü olarak; işyerinde kısa çalışma yapmak isteyen işveren durumu gerekçeleriyle birlikte Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine bildirmek zorundadır. Kısa çalışma uygunluk tespiti iş müfettişlerince yapılır. İş Müfettişlerinin uygun bulması durumunda işyerinde kısa çalışma uygulanır. Aksi takdirde kısa çalışma başvurusu reddedilir.

İşyerinde kısa çalışma koşullarının gerçekleşmesi durumunda kısa çalışma ödeneğinden yararlanacak işçilerin de çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik sigortası ödeneğini almaya hak kazanmış olması gerekmektedir. Örneğin, son 3 yıl içerisinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp sigorta primi ödemiş olan işçinin, son 120 gününü de prim ödeyerek geçirmişse kısa çalışma ödeneğine hak kazanır. Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 39. maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150’sini geçmemek üzere, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60’ıdır. Kısa çalışma ödeneği, 4447 sayılı Kanun’un Ek 2. maddesine aykırı olmamak koşuluyla aynı Kanun’un 50. maddesindeki esaslara göre ödenir (KÇY M.7).

Kısa çalışmayla birlikte kanun koyucu, ekonomik krizin baş gösterdiği dönemlerde işyerindeki faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulması halinde işyerindeki çalışma süresinin azaltılmasını sağlayarak, hem işçilerin işsiz kalmalarını önlemeye çalışmış, hem de işverenin üzerindeki yükü hafifletmeyi amaçlamıştır. Ancak kısa çalışma uygulamasının yararı dışında işçiye zararı da bulunmaktadır. İşçinin işsiz kalması durumunda aldığı kısa çalışma ödeneği işsizlik sigortası ödeneğinden mahsup edilmektedir. Örneğin 10 ay süreyle işsizlik sigortası almaya hak kazanan bir işçinin çalıştığı işyerinde 3 ay süreyle kısa çalışma uygulandığını varsayacak olursak, bu işçi 3 ayın sonunda işsiz kalırsa işsizlik sigortasından 7 ay süreyle yararlanacaktır.

### 3.3.1.3. Çağrı üzerine çalışma

Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışmanın özel bir şeklidir. Daha önceki İş Kanun'larında çağrı üzerine çalışma ile ilgili herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. İlk defa 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesine göre, "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. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılmaya veya çalıştırılmasını ücrete hak kazanır. 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 çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır" (İş K. M.14)

Kanun hükmüne göre, tarafların çalışma sürelerini belirlememeleri durumunda işçinin haftalık çalışma süresinin yirmi saat olacağı belirtilse de, taraflar sözleşme de belirtmek suretiyle haftalık çalışma süresini yirmi saatten az olacak şekilde belirleyebilir. Bu konuda herhangi bir yasal engel bulunmamaktadır. Ancak kanun'daki bu boşluk işçilerin korunma ilkesinden uzaklaştırmaktadır. Ancak Almanya'da durum böyle değildir. Almanya İstihdamı Teşvik Kanunu'na göre, çağrı üzerine çalışmada taraflar çalışma süresinin uzunluğunu belirlemediyse haftalık en az 10 saat olacağı kabul edilir. İşveren 1 hafta içinde 10 saatten az bir süre için

işçiyi işe çağırma bile 10 saatlik ücreti ödemek zorundadır (Tuncay, 2001:27). Çağrı üzerine çalışma, işyerlerindeki iş değişikliklerine uyum sağlama, iş sürelerinde esneklik sağlama, zamanı ve kapsamı önceden öngörülemeyen işlerde (Hastane, Otel, Lokanta, Gazetecilik gibi) uygulanır (Tuncay, 2001:27).

#### **3.3.1.4. Denkleştirme uygulaması ve yoğunlaştırılmış iş haftası**

Denkleştirme uygulaması 4857 sayılı İş Kanunu ile mevzuatımıza girmiş esnek çalışma modelidir. Daha önce de belirtildiği üzere 1475 sayılı İş Kanunu'nda haftalık çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmekteydi. 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle beraber bu durum değişmiş ve haftalık çalışma süresi, haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabileceği öngörülmüştür. Denkleştirme usulü çalışma beraberinde yoğunlaştırılmış iş haftalarını gündeme getirmiştir. Yoğunlaştırılmış iş haftası ilk olarak İngiltere'de tekstil sektöründe ortaya çıkmış, bu sistem de haftalık 5,5 gün olan çalışma süresi azaltılmadan haftanın 5 gününe sıkıştırılarak 1,5 gün olan izin hakkı hafta da 2 güne çıkarılmıştır (Tatlıoğlu, 2011:31). Yoğunlaştırılmış iş haftasının hem olumlu hem de olumsuz yanlarının mevcut olduğunu ifade eden görüşler vardır. Yoğunlaştırılmış iş haftası, işçiye daha fazla serbest zaman, işe daha az gidip gelme ve daha fazla mesleki eğitim alma imkanı sağlarken, işveren açısından da cari giderlerin azaltılmasını, bakım ve onarım işlerinin işin durmasına neden olmadan yapılmasını sağlar (Kamalıoğlu, 2013:55). Buna karşın yoğunlaştırılmış iş haftası çalışma süresini kısa bir zaman dilimine sıkıştırdığından dolayı, günlük iş süresinin uzamasına, işçinin daha fazla yorulmasına ve bununla birlikte işçi sağlığının olumsuz etkilenmesine yol açabilmektedir (Günay: 2004:183).

Denkleştirme usulü çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. Maddesinde düzenlenmiştir. "Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabılır. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz" (İş K. M.63). Örneğin, haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak (İşçi ve işverenin karşılıklı anlaşması şartıyla haftalık çalışma süresi 45 saatin altında belirlenebilir.) belirlediği bir işyerinde işlerin yoğun olduğu dört haftalık dönemde haftalık 66 saat çalışıldığını varsayacak olursak, takip eden dört hafta boyunca da işyerinde haftalık 24 saat çalışılması gerekir. 24 saat

çalışılan haftalarda işçilerin normal çalışma ücretlerinde herhangi bir kesinti yapılmadan 45 saat üzerinden ödenmesi gerekmektedir. Böylelikle iki aylık dönem de işçilerin haftalık ortalama çalışma süresi 45 saat olarak düzenlenmektedir. Denkleştirme uygulanan haftalarda da günlük çalışma süresi 11 saatin üzerinde belirlenemez. Kanun'da belirlenen bu süre azamidir ve hiçbir şekilde aşılamaz.

İki aylık denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Aynı zamanda 6715 sayılı kanun'la yapılan değişiklikle, "Turizm sektöründe denkleştirme uygulaması 4 aylık süre içinde uygulanır ve denkleştirme uygulaması toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir" (İş K. M.63). Kanun'da öngörülen denkleştirme süreleri azami süreler olup, artırılması mümkün değildir. Eğer tarafların karşılıklı anlaşmasıyla iş sözleşmelerine kanun'da belirlenen denkleştirme sürelerinden daha fazla süre belirlemeleri durumunda bu süreler hukuken geçersizdir ve yok hükmündedir. Ancak iş sözleşmelerinde belirtilmesi suretiyle kanun'da belirlenen sürelerin altında denkleştirme süreleri belirlenebilir.

Denkleştirme usulü çalışmanın uygulandığı işyerlerinde 2 veya 4 aylık dönemlerde haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati aşmayacak şekilde düzenlendiğinde, 45 saati aşan haftalarda fazla çalışma hükümleri uygulanmaz. Ancak denkleştirme sonucunda haftalık 45 saatin üzerinde bir çalışma yapılmışsa bu durumda fazla çalışmanın varlığından söz edilir.

Denkleştirme usulü çalışmanın yıl içerisinde kaç dönem uygulanacağına dair kanun'da herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. Bu nedenle 2 aylık denkleştirmenin uygulandığı işyerlerinde bu sürenin bitimine müteakip yeniden denkleştirme usulü çalışma yapılabilir. İşverenin işyerinde denkleştirme uygulayabilmesi için işçinin onayını alması gerekir. Kanun'da bu onayın yazılı veya sözlü olduğuna dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak ispat açısından yazılı olması şarttır.

### **3.3.1.5. Telafi çalışması**

Telafi çalışması, esnek çalışma modelleri içerisinde en çok uygulama alanı bulan çalışma biçimlerinden biridir. İlk defa 4857 sayılı İş Kanunu ile mevzuatımıza girmiştir. Telafi çalışmasının hangi koşullarda yaptırılacağı İş Kanunu'nun 64. Maddesinde düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 64. Maddesine göre, "işyerinde 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. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz” (İş K. M.64).

Telafi çalışması, işçinin önceden izinli sayıldığı ve ücreti ödenen sürenin sonradan çalışılması suretiyle ifa edilmesine denir (Ekmekçi, 2005:31). Telafi çalışmasının yapılabilmesi için bazı şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Birinci olarak, işyerinde zorunlu nedenlerle işin durması gerekmektedir. Zorunlu nedenlerden kasıt, işverenin kendi istek ve iradesi dışında gerçekleşen ve dışarıdan gelen fiillerle (Deprem, Yangın, Sel, Seferberlik Hali vb.) işyerindeki faaliyetin tatil edilmesi veya işyerindeki normal çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması gerekir. İkinci olarak, ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi gerekmektedir. Ülkemizde dini bayram günleri hafta tatilinden birkaç gün önce sona erebilir veya hafta tatilinden birkaç gün sonra başlayabilir. Bu gibi durumlarda işyerlerinde genellikle o hafta tatil ilan edilir. Bu nedenle işveren bugünlerden önce veya sonra işyerini tatil ederek, daha sonra işçilere telafi çalışması yaptırabilir. Üçüncü olarak, işçinin izinli sayıldığı dönemde normal çalışma ücretinin ödenmesi gerekmektedir. Eğer işçinin izinli olduğu süreye ilişkin ücreti ödenmemişse işveren telafi çalışması yaptırılmaz. Tam tersi olarak işçinin telafi çalışması yaptığı dönemde de işçiye ayrıca ücret ödenmez. Çünkü telafi çalışması yapacağı sürenin ücretini izinli olduğu dönemde almış olmaktadır.

Telafi çalışmaları günde en fazla üç saatle sınırlıdır. İşçi günlük normal çalışma süresini tamamladıktan sonra günde en fazla üç saat telafi çalışması yapabilir. Ancak bu sürede günde 11 saatlik azami çalışma süresini aşmaması gerekir. Örneğin haftanın 5 günü günde 9 saat çalışılan bir işyerinde en fazla 2 saat telafi çalışması yapılabilir. Eğer telafi çalışması yapılan bir işyerinde günde 3 saatten fazla telafi çalışması yapılması durumunda 3 saatten fazla çalışılan kısmı fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma kapsamında değerlendirilir (Akyiğit, 2005:16). Kanun hükmüne göre, tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz. Ancak haftalık çalışma süresini 5 günde dolduran bir işyerinde çalışılmayan cumartesi gününün

işgünü sayılıp sayılmayacağı doktrinde tartışmalıdır, ancak tarafların karşılıklı anlaşmasıyla cumartesi günü işgününden sayılarak bugün de telafi çalışması yaptırılabilir (Akyiğit, 2005:14).

Telafi çalışmasının en geç iki ay içerisinde yaptırılması gerekmektedir. İki aylık sürenin başlangıcı telafi çalışmasını gerektiren halin sona ermesinden itibaren başlar(Ekmekçi, 2005:36). Ancak telafi çalışmasının iki ay içerisinde yaptırılması zorunluluğu uygulamada bazı sorunlara yol açmaktadır. Örneğin, 3 vardiya çalışılan işyerlerinde iki ay içerisinde telafi çalışması yaptırmak ve işçilerin vardiya düzenlerini ayarlamak oldukça güçtür. İşveren iki aylık süre içerisinde telafi çalışması yaptırmazsa, daha önceden izin verip de çalıştırmadığı süreye ilişkin telafi çalışması yaptıramaz. Ayrıca bu süreye ilişkin ödemiş olduğu ücreti de geri alamaz. Ancak telafi çalışması işçinin izin almış olmasına dayanmakta ise ve eğer işçinin iş sözleşmesi telafi çalışması yaptırılmadan iki aylık süre içerisinde işçi tarafından haklı nedenle feshedilmişse veya haklı nedenle işverence feshine neden olmuşsa bu durumda izin verilen ve telafi çalışması yaptırılmayan sürenin ücreti kesilebilir(Ekmekçi, 2005:36). İki aylık süre içerisinde işçinin istirahat raporu alması durumunda telafi süresi rapor süresi kadar uzadığı kabul edilir (Ekmekçi, 2005:36).

### **3.3.1.6. Kayan (Esnek) iş süresi**

Kayan iş süresi, işçilerin çalışma saatleri içerisinde işe başlama ve işin bitiş saatlerini kendilerinin ayarlamasına imkân veren esnek çalışma modelidir. İşçilerin daha önceden belirlenen sürede çalışmak koşulu ile günlük işe başlama ve işin bitiş saatlerini veya belirli bir zaman dilimi içerisinde günlük çalışma süresini aşmadan çalışma saatlerini işçilerin belirlediği çalışma modeli olarak da tanımlanabilir (Oğuz, 2007:56). Bu çalışma biçiminde işçi çalışma sürelerinin başlama ve bitiş saatlerini kendine özgü olarak ayarlayabilmektedir.

Kayan iş süresi, basit kayan iş süresi ve vasıflı kayan iş süresi olmak üzere iki şekilde uygulanmaktadır. Basit kayan iş süresinde işçi, işyerinde daha önceden belirlenen çalışma saatleri içerisinde işyerinde hazır bulunacaktır. Ancak işçi işe başlama ve işin bitiş saatlerini kendisi belirleyecektir. Örneğin, işçilere 08:00 ve 10:00 saatleri arasında işe başlama ve işin bitiş saatine uygun olarak 17:00 ve 19:00 saatleri arasında işi bitirme esnekliği sağlanmışsa, işçi isterse 08:00'de işe başlayıp 17:00'da işi bitirebilir veya 10:00'da işe başlayıp, 19:00'da işi bitirebilir(Sargıcı,

2006:70). Vasıflı kayan iş süresinde ise işçiler hem çalışma saatlerinin başlama ve bitiş saatlerini, hem de günlük kaç saat çalışacaklarını kendileri belirleyebilmektedir. Bu çalışma biçiminde işçi eksik çalıştığı veya fazla çalıştığı süreleri denkleştirebilmektedir. Kayan iş sürelerinde işçiler çalışma saatlerini kendileri belirlediğinden dolayı sosyal hayatta daha fazla yer alabilmekte ve bu durumda işteki verimlilikleri artmaktadır.

### **3.3.2. İstihdam Biçimleri Bakımından Esnek Çalışma Modelleri**

#### **3.3.2.1. Geçici (Ödünç) iş ilişkisi**

Geçici iş ilişkisi ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesinde düzenlenmiştir. Kanun'un ilk halinde geçici iş ilişkisi, sadece holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde kurulurdu. Ancak 6715 sayılı kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesinde önemli değişiklikler yapıldı. Bu değişiklikle beraber meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi yasal bir temele kavuşturuldu. Böylelikle geçici iş ilişkisi, hem özel istihdam bürosu aracılığıyla hem de holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilmektedir. Ancak özel istihdam bürosunun faaliyette bulunabilmesi için Türkiye İş Kurumu'ndan izin alması gerekmektedir.

Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde ödünç işçi temini, meslek edinmiş işverenler (Özel İstihdam Büroları) tarafından sağlanmaktadır (Civan, 2017:315). Çoğu zaman bu işverenlerin ayrı bir işyeri bile bulunmamaktadır. Bu işverenler yanında işçi çalıştırmamakta, sadece ödünç işçi gereksinimi olan işverenlere işçi temin etmektedir.

Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi üç taraflı bir hukuki ilişkiye sahip olup, özel istihdam bürosu ile ödünç işçi alan işveren arasında sözleşme imzalanmakta, özel istihdam bürosu ile işçi arasında sözleşme imzalanmakta ve ödünç işçi alan işveren ile işçi arasında sözleşme imzalanmaktadır (Civan, 2017:311).

4857 sayılı İş Kanunu'nda hangi işlerde geçici iş ilişkisi kurulacağı maddeler halinde düzenlenmiş ve bu düzenlemelere süre sınırı getirilmiştir. Bu sınırlamalardaki amaç, işyerlerinde geçici iş ilişkisinin kötü niyetle kullanılmasını ve işgücü piyasasının bozulmasını engellemektir. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altı maden işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulması yasaklanmıştır.



Kanun geçici iş ilişkisi kurulabilme şartlarını iki farklı kategoride düzenlemiştir. Birincisi, geçici iş ilişkisi kurulabilecek işlerdir (Nurmukhambetova, 2017:183). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesine göre; “mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde geçici iş ilişkisi kurulabilir” (İş K. M.7). İkincisi ise, geçici iş ilişkisi kurulabilecek hallerdir (Nurmukhambetova, 2017:183). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesine göre; “bu Kanun'un 13. Maddesinin beşinci fıkrası ile 74. Maddesinde belirtilen hallerde, işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı hallerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde geçici iş ilişkisi kurulabilir” (İş K. M.7).

4857 sayılı İş Kanun'un 13. Maddesinin beşinci fıkrası ile 74. Maddesinde belirtilen hallerin devamı boyunca ve işçinin askerlik hizmetinin devamı süresince geçici iş ilişkisi uygulanabilir. Mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde geçici iş ilişkisi süre sınırı olmaksızın uygulanabilir. İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde geçici iş ilişkisi en fazla dört ay süreyle uygulanabilir. “Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz” (İş K. M.7).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesinin ikinci fıkrasının (g) bendi hariç olmak üzere diğer bentlerde belirtilen işlerde geçici iş ilişkisi toplam sekiz ay geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. “Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz” (İş K. M.7).

Kanun gereği toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay boyunca geçici iş ilişkisi kurulamaz. Buradaki amaç, işverenin toplu işçi çıkararak yerine geçici işçi

almak suretiyle bazı hukuki yaptırımlardan kurtulmasının önüne geçmektir (Nurmukhambetova, 2017:195).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesine göre meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabileceği gibi, mesleki olmayan geçici iş ilişkisi de kurulabilir. İş Kanunu'nun 7. Maddesi'nin son fıkrasına göre; "İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir" (İş K. M.7)

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile mesleki olmayan geçici iş ilişkisi arasındaki fark, mesleki olmayan iş ilişkisinde geçici işçi temin eden işveren gelir elde etme amacı gütmeyebilir. Ayrıca mesleki olmayan geçici iş ilişkisinde işçinin yazılı onayını almak şartıyla bütün işkollarında (Kamu Kurum ve Kuruluşları ile Yer Altı Maden İşyerleri Hariç) geçici iş ilişkisi kurulabilir.

### **3.3.2.2. Evde çalışma**

İşin niteliğine göre bazı işler işyerinin dışında, işçinin evinde veya işverene ait olmayan ve işçinin belirlediği yerlerde görülebilmektedir. Bu tür çalışma biçimlerine evde çalışma denilmektedir. Evde çalışma biçimi eski zamanlardan buyana yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Yaygın olarak kullanılmasına rağmen evde çalışma biçimi 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Evde çalışma İş Kanunu'na göre daha genel bir kanun olan 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 461 ve 469. Maddeleri arasında düzenlenmiştir. 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 461. Maddesine göre; evde hizmet (Evde Çalışma) sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir. Ancak burada evde çalışma biçimiyle eve iş götüren işçilerin karıştırılmaması gerekir. Gündüz ofiste çalışıp da akşam yetiştiremediği işleri eve getiren işçiler bu kapsamda değerlendirilemezler (Yavuz, 1995b:58).

İşverenler, işin niteliği uygun olduğu takdirde üretim maliyetlerini azaltmak ve diğer firmalarla rekabet edebilmek amacıyla evde çalışma biçimini tercih etmektedirler. Bu çalışma biçiminde üretim için gerekli malzemeleri işveren temin etmektedir (Batman, 2012:30). Evde çalışma biçimi, genel olarak beden gücüne

dayanan işlerde uygulanır. Tekstil, işleri, kilim dokuma işleri, paketleme işleri, hamur (Börek, mantı vb.) işleri, terlik yüzü dikme gibi işleri örnek gösterebiliriz. Bu sistemde parça başına ücret sistemi uygulanmaktadır. Yani işçiler yaptıkları iş kadar para almaktadır. Parça başına ücret sistemi uygulandığı için işverenin işgücü kaybı olmamaktadır. Bu sistemde işçilerin sosyal güvenlik hakkı ve yıllık ücretli izin hakkı yok denecek kadar azdır (Yavuz, 1995b:59). Ayrıca işçilerin istihdam güvenceleri de bulunmamaktadır. Bu yönleriyle de evde çalışma biçimi işverenler açısından tercih sebebidir. Bu çalışma biçimi genellikle kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Kadınlar, bu çalışma biçimi sayesinde hem işgücüne dahil olmakta, hem de ev işlerini ve çocukların bakımlarını bir arada yapabilmektedir.

### **3.3.2.3. Tele çalışma**

İletişim ve bilgisayar teknolojisinin gelişmesiyle beraber, hayatımızın her noktası değişime uğramış, bu değişimden çalışma hayatı da etkilenmiştir. Bilgisayar teknolojisinin gelişmesiyle beraber geleneksel evde çalışma biçiminden farklı olarak tele çalışma biçimi ortaya çıkmıştır. Tele çalışma, işyeri sınırları dışında genellikle evde yapılan, ancak evle sınırlı olmayan bilgisayar ve iletişim teknolojisi aracılığıyla işyeriyle bağlantı kurulan esnek çalışma biçimidir. Geleneksel evde çalışma biçiminden farkı, tele çalışmada bilgi ve teknoloji aktif olarak kullanılmaktadır. Bu sayede işyerinde yapılan birçok iş tele çalışma ile evden yapılabilmektedir. Örneğin, çağrı merkezleri, tercüme işleri, danışmanlık işleri, muhasebe işleri, yazılım işlerini örnek gösterebiliriz.

Geleneksel evde çalışma biçiminde yapılan işler beden gücüne dayalı iken, tele çalışma biçiminde yapılan işler belirli bir bilgi düzeyini ve teknolojiyi aktif olarak kullanabilmeyi gerektirir. Tele çalışma sisteminde işçilerin çalışma saatleri her ne kadar esnek olsa da, işçilerin online olarak işyerine bağlı olması nedeniyle büyük oranda işyerinin çalışma saatlerine uymak zorundadır.

Tele çalışma biçiminin, işçiler açısından bazı yönleri bulunmaktadır. Örneğin, işçiler işyerine geliş ve gidişler de zamandan ve toplu taşıma giderlerinden tasarruf etmekte, işverenin denetiminden uzak olması nedeniyle işle ilgili stresinde bir azalma olmakta, iş ile aile arasındaki sorumluluklarını dengeleyebilmektedir. Ancak bu sistemin işçiler açısından olumsuz yanları da bulunmaktadır. Tele çalışma mevcut 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiş değildir. Bu nedenle işçiler İş Kanunu'nun

koruyucu hükümlerinden faydalanamamaktadır. İşçiler belirli bir süreden sonra asosyal birey haline dönüşmektedir. İşçilerin birbirlerinden uzak dağınık yerlerde çalışmaları nedeniyle kolektif çalışma duygusuna sahip değillerdir (Şen, 1999:53).

Tele çalışmanın işverenler açısından da olumlu yönleri bulunmaktadır. İşverenler bu çalışma biçimi sayesinde işçilerin işgücünden daha etkin yararlanacak, işçilerin işe devamsızlığını azaltacak, büyük ofis kiralarını ve toplu taşıma giderlerini azaltarak maliyetlerde bir azalma sağlayacaktır (Şen, 1999:54). Bu sistemin işverenler açısından da olumsuz yönleri mevcuttur. Örneğin, işçi işyeri sınırları dışında çalıştığından dolayı, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yönünden işçiyi koruma gücü zayıflar.

Tele çalışmanın değişik biçimleri bulunmaktadır. Uygulamada en çok karşılaşılan tele çalışma şekilleri; uydu çalışma merkezleri, komşu çalışma merkezleri, elektronik ev çalışması, elektronik hizmet ofisleri ve esnek çalışma düzenlemesidir (Yavuz, 1995b:64).

### **3.3.3. Esnek Çalışmanın Yararları ve Zararları**

Esnek çalışma sisteminin uygulanmadığı hallerde çalışma süreleri herkes için eşittir. Bu nedenle bireyler arasında farklı çalışma sistemleri uygulanmaz. 1970'lerden sonra ortaya çıkan esnek çalışma sistemi, çalışma hayatında önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Bu değişikliklerden hem işçiler hem de işverenler olumlu ve olumsuz yönde etkilenmişlerdir. Bu nedenle sosyal tarafların (İşçi ve İşveren) bu değişimden etkilenme düzeyleri konunun açıklanması açısından önem arz etmektedir.

#### **3.3.3.1. İşçiler açısından yararları**

Esnek çalışmanın öncelikli olarak, işçilere daha fazla özgürlük sağladığı, bu kapsamda işçilerin kendilerine sosyal hayatta daha fazla zaman ayırma imkanına sahip olduğu noktasında görüşler bulunmaktadır.

Bir görüşe göre, esnek çalışma ile beraber işçiler tam gün çalışmak yerine, o günkü psikolojik durumuna uygun olarak en verimli olduğu saatlerde çalışacaktır. Böylelikle işin başlama ve bitiş saatlerinin belirlenmesinde işletmeye uygunluk değil, işçinin verimli olduğu zaman esas alınacaktır (Yavuz, 1995a:4). Böylelikle çalışma saatlerini kendisi belirleyen işçinin üzerinde hem iş stresi azalacak, hem de işine

daha fazla konsantre olarak iş tatminini artıracaktır. Ayrıca işçi işine sadık kalacak, o günkü işlerini tamamlamadan işyerinden ayrılmayacaktır.

Yine Yavuz'a (1995a:5) göre; işçilerin sabahları uyuyakalması, ulaşımda yaşanan sıkıntılar vb. nedenlerle işçilerin bazı zamanlarda işyerine geç kalması, işçi ile işveren arasında sorun oluşturmaktadır. Esnek çalışma sistemiyle beraber bu sorun en aza indirilmekte, çünkü işçinin işyerine geldiği vakit, işçinin işe başlama zamanı kabul edilmektedir. Ayrıca işçi işe geliş ve gidiş saatlerini kendisi belirlediğinden dolayı trafiğin az olduğu saatlerde işyerine gidecek, böylelikle trafikte daha az zaman harcamış olacaktır. Aynı zamanda işçi ailesine daha çok zaman ayırabilecektir.

Yavuz (1995a:6), insanın toplumsal bir varlık olduğundan hareketle, sosyal hayatın içerisinde kamu kurum ve kuruluşlarında, bankalarda vb. yerlerde özel işleri olabildiğine vurgu yapmaktadır. Yavuz'a göre esnek çalışma sistemiyle beraber işçiler özel işlerini rahatlıkla yapabilmekte, işçilerin kişisel gelişimi açısından hafta içinde eğitim programlarına, kurslara veya konferanslara katılabildiğine dikkat çekmektedir.

Bu görüşler, işçinin bağımlı bir çalışan olarak, ailesinin geçimini sağlamak için çalışmak zorunda olduğu gerçeğini, çalışma sürelerinin esnekliği konusunda karar vericinin kim olduğu meselesi açısından işçi sendikaları tarafından sorunlu görülmektedir.

### **3.3.3.2. İşçiler açısından zararları**

Esnek çalışmanın işçiler üzerindeki olumlu etkilerinden ziyade olumsuz etkileri daha fazla ön plana çıkmaktadır. Ülkemizdeki iş mevzuatında esnek çalışma sistemi ile ilgili hükümler tam olarak yerine oturmamıştır. Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. Maddesinin 2. Fıkrasında; "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." hükümleri yazsa da uygulamada birtakım sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Tarafımızca esnek çalışma sisteminin en önemli zararı, esnek çalışan işçilerin sosyal güvenlik haklarından mahrum kalmalarıdır. İşveren maliyetlerini azaltmak amacıyla işçileri sosyal güvenlik haklarından yoksun çalıştırmaktadır. Bunda bilinç meselesi de önemlidir. Esnek çalışma koşullarına tabi olan işçiler genellikle

emekliler, öğrenciler ve kadınlardır. Belirtilen kesimlerin özelliklerine baktığımızda, emekli işçiler zaten emekli oldukları için sosyal güvenliği önemsememektedir. Öğrencilerin kısa vadede amacı harçlıklarını kazanmaktır. Ayrıca öğrenciler anne veya babalarının sosyal güvenlik haklarından yararlandıkları için öğrenciler de sosyal güvenliği önemsememektedir. Kadınların esnek çalışmada yer alması sürecindeki en önemli neden ev ekonomisine katkı yapmak şeklinde görülmektedir. Eve ikinci bir gelir getirme amaçlı davranılmaktadır. Bu nedenle bu gerekçelerle çalışma yaşamına katılan kadınlar da sosyal güvenliği önemsememektedir. Ülkemizdeki yasal düzenlemelerin yetersiz olması, işçilerin sosyal güvenlikten yoksun olarak çalışmaya razı olması ve bu konudaki denetimlerin yetersiz olması nedeniyle işçiler sosyal güvenlikten yoksun olarak çalışmaya mahrum olmaktadır.

Esnek çalışma sisteminin diğer bir önemli zararı esnek çalışma uygulanan işyerindeki yönetimin keyfi tutumlarıdır. Yönetici konumunda olan insanların keyfi uygulamaları işçide iş/özel hayat dengesini kurmak yerine işçi de strese yol açabileceği düşünülmektedir (Kossek, Barber ve Winters, Akt. Sağlanmak, 2010:45).

Esnek çalışma sisteminin diğer bir önemli zararı işçilerin fazla çalışma sürelerinin azaltmasıdır. Düzenli fazla çalışma yapılan işyerlerinde fazla çalışma ücretleri işçilere önemli bir gelir kaynağı sunmaktadır. Esnek çalışma sistemi kapsamında çalışma saatlerini kendisi belirleyen işçi fazla çalışma yapamaz. Bu durumda işçinin en büyük gelir kalemlerinden birisi yok denecek kadar azalacaktır.

Esnek çalışma sisteminin diğer bir zararı, çalışma saatleri içerisindeki kısa süreli ücretli izinleri ortadan kaldırmasıdır (Yavuz, 1995a:6). İşçiler zaman zaman özel işlerini halledebilmek amacıyla kısa süreli izin almaktadır. İşverenler de suiistimal edilmediği bu kısa süreli izinleri işçilere vermektedir. Bunun karşılığında işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılmamaktadır. Ancak esnek çalışan işçiler çalışma saatlerini kendileri belirlediği için, işyerlerinden kısa süreli ücretli izin alamamaktadır. Zaten müsait olduğu zamanlarda özel işlerini yapabilmektedir. Ancak esnek çalışan işçiler bu sürelerin ücretini alamamaktadır. Bu durum işçiler açısından gelir kaybına neden olmaktadır.

Esnek çalışma sisteminin diğer bir zararı, işyerindeki işler birbirine bağımlı olarak yapılıyorsa bu işlerin birlikte planlanmasında bir takım sorunlar ortaya çıkmaktadır. Esnek çalışma genel olarak birbirinden bağımsız işlerde daha etkin

uygulanmaktadır. Eğer işler birbirine bağımlı olarak yapılıyorsa esnekliğin uygulanması zorlaşacaktır.

### 3.3.3.3. İşveren açısından yararları

Esnek çalışma sistemi, işçiler açısından daha çok insani kazançlar sağlarken, işverenler açısından işletmedeki verimliliği artırarak işletmenin rekabet gücünü artıracaktır (Yavuz, 1995a:7). Bu anlamda esnek çalışma sisteminin işverenler açısından en büyük yararı, işyerinin diğer firmalarla rekabet edebilme gücünü artırmasıdır.

Esnek çalışma sisteminde işçi genel olarak çalışma saatlerini kendisi belirlemektedir. Bu nedenle işçi gün içerisinde en verimli zamanda çalışmayı tercih edeceği için işveren işçinin işgücünden maksimum düzeyde yararlanacak, bu da işletmenin verimliliğini artmasını sağlayacaktır.

İşçinin işyerine geç kalması veya o gün işyerine gelmemesi işveren açısından önemli bir işgücü kaybıdır. Hatta gün içerisinde işe gelmeyen işçinin işini diğer işçilere yaptırarak bu işçilere fazla çalışma ücreti ödemek zorunda kalabilir. Esnek çalışma sisteminde işçinin işyerine geldiği vakit işe başlama zamanı kabul edildiği için işçi işyerine geç kalmayacak, ayrıca sağlığını bahane ederek veya özel sebepler göstererek keyfi izin alamayacaktır (Yavuz, 1995a:8). Aksi takdirde ücretinden kesinti yapılacaktır. Bu durumu işyerlerinde çok sık karşılaşılan bir örnekle açıklayalım.

İşyerlerinde maktu ücret ve günlük ücret olmak üzere iki tür ücret ödeme sistemi uygulanmaktadır. Maktu ücret sisteminde, işçi ilgili ayın işgünlerinin tamamında çalışmışsa ilgili ayın 28, 30 veya 31 gün çektiğine bakılmaksızın o işçiye 30 günlük ücret ödenir. Günlük ücret sisteminde ise, işçiye çalıştığı gün sayısı kadar ücret ödenir. Örneğin, işçi 31 gün çeken ayın işgünlerinin tamamında çalışmışsa işçiye 31 günlük ücret ödenir. Bu durumda maktu ücret uygulanan işyerlerinde çalışan işçi 31 gün çeken aylarda ayın işgünlerinin tamamında çalışsa dahi her halükarda 30 günlük ücret alacağını bildiği için ay içerisinde bir gün geçici iş göremezlik raporu alarak işyerine gitmemekte, o günü istirahatlı olarak geçirmektedir. Ancak işçi günlük ücret sistemiyle çalışmış olsa bir gün keyfi geçici iş göremezlik raporu almayacak ve işyerine devamsızlık yapmayacaktır.

Esnek çalışma sisteminde işyerinde çalışan işçilerin çalışma saatleri birbirinden farklılık gösterir. Kimi işçiler işyerine haftanın bir veya iki günü gelirken kimi işçiler sabah erken vakitte işe başlar, kimi işçiler de öğleden sonra işe başlamayı tercih eder. Bu nedenle esnek çalışma sisteminde işçiler farklı zaman dilimlerinde işe başladıklarından dolayı mesai saatleri içerisinde, işçiler arasındaki kahve ve sigara molaları azalacak, mesai saatlerinde zaman kayıpları önlenmiş olacaktır (Tan, Akt. Emirmahmutoğlu, 2015:17).

Esnek çalışma sisteminde işçi çalışma saatlerini kendisi belirlediği için fazla çalışma önemli ölçüde azalacaktır. Fazla çalışmanın azalmasıyla birlikte, işveren fazla çalışmadan doğan ek ücretleri ödemeyeceği için, işçi maliyetleri azalacak, kar oranı artacaktır (Oğuz, 2007:67).

Esnek çalışma sistemiyle beraber, üretimde kullanılan makinelerden maksimum düzeyde yararlanılarak çalışma süreleri artırılabilecek, buna paralel olarak da işyerindeki maliyetler azalacaktır. Örneğin haftanın 7 günü 08:00/16:00, 16:00/24:00 ve 24:00/08:00 saatleri arasında vardiyalı çalışılan bir halı dokuma fabrikasında üretime ara verilmeden çalışılarak hem üretimde süreklilik sağlanmakta hem de makinenin kapasitesinden maksimum düzeyde yararlanılmaktadır. Böylelikle üretim faaliyetine kesintisiz devam edilmektedir.

### **3.3.4. Esnek Çalışma Hakkında Sendikaların Görüşleri**

#### **3.3.4.1. İşçi sendikalarının görüşleri**

1970'li yıllardan itibaren çalışma hayatına giren esnek çalışma biçimlerine işçi sendikaları olumlu yaklaşmamaktadır. Esnek çalışma biçimiyle beraber işçiler işyerine bağlı olmadan belirli standartların dışında çalıştıkları için kendilerini herhangi bir sınıfın (Sendikanın) üyesi olarak görmemektedir. Özellikle hizmet sektörünün gelişmesiyle beraber beyaz yakalı işçilere olan talep artmış, beyaz yakalı işçiler de sendikal güçle elde edebileceği hakları bireysel iş sözleşmeleriyle elde ettiği için sendikal olmanın gerekliliğine olan inanç zamanla azalmıştır (Oğuz, 2007:69) Bu nedenle de işçi sendikaları sürekli kan kaybetmektedir.

Esnek çalışma işçiler arasındaki sendikalaşma oranını azaltıp, bireyselliği artıracığı için işçi sendikaları tarafından olumsuz karşılanmaktadır. İşçi sendikalarına göre, esnek çalışma hem istihdam güvencesini ortadan kaldırmakta, hem de tam süreli çalışanlarla kısmi süreli çalışanlar arasında eşitsizliğe yol açmaktadır.



Ülkemizde faaliyet gösteren Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DİSK) ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (TÜRK-İŞ) esnek çalışma ilgili görüşlerini inceleyecek olursak;

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü'nün (DİSK-AR) 2015 yılı Mart ayında TÜİK tarafından açıklanan İşgücü Anketi'nin değerlendirilmesi neticesinde; işsizliğin hem görünen hem de görünmeyen boyutlarıyla tehlike sinyalleri vermeye devam ettiği, bu tehlikenin gençler, kadınlar, geçici çalışanlar açısından ciddi boyutlara ulaştığı, gelecek dönem açısından uzun çalışma süreleri, düşük ücret dayatması, taşeronluk ve güvencesiz çalışmanın yaygınlaştırılması temelinde şekillenen istihdam politikaları terk edilmezse güvencesiz-geçici çalışanların, eğitilmiş işgücünün ve kadınların istihdam da yaşadığı problemlerin ve istihdam alanındaki krizin süreceği belirtilmektedir.<sup>5</sup>

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü'nün (DİSK-AR) 2015 yılı Ocak ayında TÜİK tarafından açıklanan İşgücü Anketi'nin değerlendirilmesi neticesinde; Türkiye'de haftalık çalışma süresinin emsallerine göre çok daha yüksek olduğu, Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında haftalık çalışma sürelerindeki farkın 12 saati bulduğu, buna göre Türkiye'de beş işçinin yapacağı işi dört işçinin yaptığı, bir yandan işgücüne katılım oranlarını yükseltirken, diğer yandan işsizlik verileri mücadele etmenin yegane yolu, gelir kaybına yol açmaksızın haftalık çalışma sürelerini azaltmaktan geçtiğini, ancak buna karşın istihdam yapısının niteliğinin bozulmamasının gerektiği, yani yoğun çalışma koşulları altında daha esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmaması gerektiği belirtilmektedir<sup>6</sup>.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Başkanı Ergün ATALAY'a göre; özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasını sağlayan ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modeli getiren yasanın yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini, bu yasanın işçilerin çalışma şartlarını daha güvencesiz hale getireceğini, aileleriyle birlikte yaşama şartlarını daha da kötüleştirecek bu yanlıştan dönülmesi gerektiğini, bu yasanın çalışma hayatına

<sup>5</sup> <https://disk.org.tr/2015/06/uzun-calisma-sureleri-dusuk-ucret-dayatmasi-ve-guvencesiz-calisma-issizligi-besliyor>

<sup>6</sup> <https://disk.org.tr/2015/04/issizlikte-rekor-gecici-calisma-issiz-birakmaya-devam-ediyor>

kiralık işçilik düzenini getireceğini belirterek, bunun işçilerin aleyhine işverenin ise lehine bir durum olduğunu belirtmektedir.<sup>7</sup>

### 3.3.4.2. İşveren sendikalarının görüşleri

İşçi sendikalarının aksine işveren sendikaları esnek çalışma biçimlerine olumlu yaklaşmaktadır. ETUI (Avrupa İşçi Sendikaları Enstitüsü)'ye göre işveren sendikalarının esnek çalışma biçimlerine olumlu yaklaşımlarındaki amaç, ekonomik durgunluk dönemlerinde işçileri kolayca işten çıkararak işgücü maliyetlerini azaltmak ve işçilerin iş sözleşmelerini kolayca feshedebilmektir (Oğuz, 2007:70).

Küreselleşmeyle beraber ülkeler arası ekonomik rekabetin artması ve uluslar arası düzeyde rekabet edebilmek için de mevzuattaki katılıkların esnekleştirilmesi gerekliliği işverenleri esnek çalışma biçimlerine yöneltmiştir. İşverenler mevcut kanunlarla günün çalışma koşullarına uyum sağlayamadıklarını belirterek yeni düzenlemelere ihtiyaç duyduklarını belirtmiş, bu değişikliğin ancak esneklikle sağlanacağını savunmuşlardır (Pirler, Akt. Batman, 2012:95).

Ülkemizdeki işveren sendikaları ve dernekleri de esnek çalışma biçimlerine olumlu yaklaşmaktadır. Örneğin, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) 24. Genel Kurul Çalışma Raporu'na göre, güvenceli esneklik kavramının, işsizlik sigortası yardımları ve aktif işgücü politikalarıyla dengelendiği, güvenceli esneklik kavramının işletmelerin sürekli değişen rekabet koşullarına hızla uyum sağlamalarının etkin bir aracı olduğu ifade edilmektedir (TİSK 24. Genel Çalışma Raporu, 2010:171).

Yine Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) 24. Genel Kurul Çalışma Raporu'na göre, ülkemizde istihdamın katı çalışma mevzuatı ile değil, insan gücünü işgücü piyasasına uygun niteliklerle donatarak, aktif işgücü politikalarına ağırlık vererek esnek çalışma yöntemleriyle geliştirilebilir. Ülkemizde işsizlikle mücadele edilebilmesi ve yeni iş imkanlarının oluşturulabilmesi, işletmelerin iç ve dış piyasadaki rekabet şartlarına hızla uyum sağlayabilmesi, kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdamla mücadele edilebilmesi ve dezavantajlı grupların istihdam imkanlarının geliştirilebilmesi açısından güvenceli esneklik sisteminden en iyi şekilde yararlanması gerekmektedir. İş Kanun'umuzdaki esnekliğin uygulanabilmesi için, belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı kısıtlayan şartların

<sup>7</sup> <http://www.turkis.org.tr/TURK-ISIN-ESNEK-CALISMAYA-ITIRAZI-SURUYOR-d1074>

gevşetilmesi, telafi çalışmasının uygulanabilir hale getirilmesinin gerektiği, alt işverenlik uygulamalarının yumuşatılmasının gerektiği, yıllık ücretli izin uygulamasındaki sınırlamaların kaldırılması, ücretsiz izin uygulamalarının kolaylaştırılması, kısa çalışma uygulamasının yapılabileceği hallerin genişletilmesi, denkleştirme süresinin uzatılması ve özel istihdam büroları aracılığıyla geçici istihdam sisteminin uygulamaya geçirilmesi gerekmektedir (TİSK 24. Genel Çalışma Raporu, 2010:173).

06.05.2016 tarihinde TBMM’de kabul edilen 6715 sayılı Kanun’la, 4857 sayılı İş Kanunu’nun “Geçici İş İlişkisi” başlıklı 7. Maddesinde değişiklik yapılmış, bu değişiklikle beraber işverenlere özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmiştir.

Türk Sanayici ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD)’ne göre, çalışma hayatını düzenleyen kanunların, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde yeniden hazırlanması gerekmektedir. İşyerinin ve üretimin sürdürülebilirliğini devam ettirebilmek, uluslar arası alanda rekabet edebilmek ve istihdamın artmasını sağlayabilmek adına güvenceli esneklik ve aktif işgücü politikalarının uygulanması gerekmektedir.<sup>8</sup>

Uluslar arası işveren sendikaları da esnek çalışma biçimlerine son derece önem vermektedir. Örneğin, Avrupa İşveren Sendikaları Konfederasyonu (UNICE)’na göre, iş güvencesine ve çalışma sürelerine ilişkin katı yasal düzenlemeler işletmelere gereksiz sınırlamalar getirmekte ve işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Bu nedenle gerekli esneklik sağlanarak işsizliğin azaltılması ve işyerlerinin rekabet güçlerinin artırılması gerekmektedir (Yavuz, 1995a:13-14).

Kanaatimizce hem işçi sendikalarının, hem de işveren sendikalarının esnek çalışma biçimleriyle ilgili görüşlerine baktığımızda her iki taraf da buldukları konuma göre hareket etmektedir. Bu nedenle tarafların beyanlarının tek başına doğru olarak kabul etmek mümkün değildir. Esnek çalışma biçimlerine işçi sendikaları açısından bakacak olursak, esnek çalışmayla beraber kesinlikle kayıt dışılık artacak, işçilerin iş güvencesi ortadan kalkacak ve işçilerin ücretlerinde ve sosyal haklarında azalmalar meydana gelecektir. Örneğin, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nin 13. Maddesine göre, “Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi

<sup>8</sup> <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/tusiad-kaygilar-gitsin-ozel-istihdam-guvenceli-esneklik-le-cikarilsin-12053786>

tutulamaz.” Ancak uygulamada işverenler tarafından kısmi süreli çalışan işçilere yıllık ücretli izin kullanılmamaktadır. Başka bir örnek verecek olursak, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 47. Maddesine göre, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçilere ilave bir günlük ücret ödenmektedir. Kanun burada tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli işçi arasında herhangi bir ayırım yapmamıştır. Bu nedenle kısmi süreli çalışan işçilere de ulusal bayram ve genel tatil günündeki çalışmasına karşılık ilave bir günlük ücret ödenmesi gerekir. Ancak uygulamada durum böyle değildir. Kısmi süreli işçi ulusal bayram ve genel tatil gününde kaç saat çalışıyorsa, çalıştığı saat karşılığında ilave ulusal bayram ve genel tatil günü ücreti ödenmektedir.

İşverenler esnek çalışma sistemini sadece maliyetlerini azaltmak ve işçilerin haklarını kısıtlamak olarak görürlerse işçiler açısından büyük bir kayıba neden olur ve bu da esnek çalışma sisteminin amacına hizmet etmez. Ancak bizim ülkemizde zihniyet yeterince gelişmediğinden dolayı esnek çalışma sistemi amacı dışında kullanılmakta ve sadece maliyetleri azaltma aracı olarak görülmektedir.

Esnek çalışma biçimlerine işveren sendikaları açısından bakacak olursak, hem ülkemizde hem de uluslar arası piyasalarda zaman zaman ekonomik durgunluklar yaşanmaktadır. Bu zamanlarda işverenler işçileri esnek çalıştırarak hem işçilerin işsiz kalmalarını sağlamakta, hem de işyeri maliyetlerini düşürerek piyasalarda rekabet edebilme gücünü sahip olmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde; esnek çalışma sisteminin türleri, esnek çalışma modelleri, esnek çalışma sisteminin hem işçiler, hem de işverenler açısından yararları ve zararları tartışılarak esnek çalışma hakkında hem işçi hem de işveren sendikalarının görüşleri açıklanmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise çalışma hayatının izleme ve denetiminden sorumlu olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı’nın yapısı ve çalışma hayatının denetimi anlatılarak denetim sonucunda uygulanan idari para cezaları hakkında açıklama yapılacaktır.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI'NIN YAPISI VE TEFTİŞ UYGULAMALARI**

#### **4.1. REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI'NIN TARİHSEL GELİŞİMİ**

Ülkemizde Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın temellerinin atılması Cumhuriyet düşüncesi ile başlar. 17 Şubat-4 Mart 1923 tarihleri arasında yapılan İzmir İktisat Kongresi'nde alınan kararlardan bir tanesi de işçi gruplarının çalışma ilişkilerini ve çalışma şartlarını denetlenebilmesi amacıyla "Sanayi ve Mesai Müdüriyet-i Umumiyesinde bir mesai heyet-i teftişyesinin" kurulması kararıdır. Alınan bu kararın hayata geçirilmesi uzun zaman almış ve 1924, 1929 ve 1932 yıllarında çalışma hayatıyla ilgili İş Kanunu çıkarma teşebbüsü sonuçlandırılmamıştır. Bütün bu çabalar sonucunda 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu kabul edilmiş, kanun 148 madde ile çalışma hayatını düzenlemiştir. 3008 sayılı İş Kanunu'nun 141. Maddesinin 1. Fıkrası'na göre, "İş Kanunu hükümlerinin tatbikatını temin ve takip etmekle mükellef olmak üzere, bu kanunun neşri tarihinden itibaren, İktisat Vekâleti'ne bağlı bir "İş İdaresi" kurulu hükmü yer alır. Böylelikle Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın temelleri atılmıştır.

27.06.1945 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan ve daha sonra mülga olan 4763 sayılı kanun Çalışma Bakanlığı'nın ilk kuruluş ve teşkilat kanunudur. Bu kanun'un ekinde yer alan kadro cetvelinde iş müfettişleri bir önceki kararname de olduğu gibi aynı niteliklerle yer almaktadır. Yine 30.01.1946 tarihinde yayınlanan ve daha sonra mülga olan 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın ikinci kuruluş ve teşkilat kanun'unun ekindeki kadro cetvelinde de iş müfettişleri aynı şekilde yer almaktadır.

02.11.2011 tarihinde resmi gazetede yayınlanan 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kararname ile

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu ve Türkiye İş Kurumu Teftiş Kurulu lağvedilerek yetkileri Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'na devredilmiştir. Ayrıca kapatılan teftiş kurullarındaki görevli başmüfettişler, müfettişler ve müfettiş yardımcıları halen buldukları kadro dereceleriyle birlikte herhangi bir işleme gerek kalmaksızın Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı bünyesine atanmışlardır.

02.07.2018 tarih ve 703 sayılı “Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığındaki Denetim Hizmetleri Başkanlığının görev ve yetkilerinin sayıldığı maddeler mülga olmuştur. Daha sonra 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 65. maddesi uyarınca Aile ve Sosyal Hizmetleri Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görev, yetki ve sorumlulukları yeni kurulan Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığına verilmiştir. Bakanlığın adı 15 sayılı Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiştir. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile Denetim Hizmetleri Başkanlığının görev, yetki ve sorumlulukları; 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 78’inci maddesi ile yeni kurulan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına verilmiştir.<sup>9</sup>

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın dayanağı uluslar arası bir sözleşmeye dayanmaktadır. Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 11.07.1947 tarih ve 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Sözleşmesi, iş denetiminin uluslar arası dayanağını oluşturmaktadır. Türkiye Büyük Millet Meclisi de 13.12.1950 tarih ve 5690 sayılı yasayla bu sözleşmeyi onaylayarak yükümlülük altına girmiştir. 81 sayılı sözleşmenin 4. Maddesine göre, İş teftişinin merkezi bir makamın denetimi altında yapılacağı belirtilmiş, bu kapsamda Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı merkezde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde ve doğrudan Bakanla bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Bu anlamda Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı uluslararası bir sözleşmeden kaynağını alan ilk ve tek teftiş kurulu olup, İş Müfettişliği de uluslararası bir meslek statüsündedir. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, doğrudan

<sup>9</sup> <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/itkb/Contents/baskanlik/tarihce>

Bakana bağılı olarak Başkan, Başkan Yardımcıları, Grup Başkanları ile İş Müfettişi ve Denetçilerden oluşur. Kurul'un merkezi Ankara'dır.

#### **4.2. REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI'NIN YAPISI**

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı; başkan, başkan yardımcıları, grup başkanları, grup başkan yardımcıları, iş başmüfettişleri, iş müfettişleri, denetçiler ve iş müfettişi yardımcılardan oluşur. Rehberlik ve Teftiş Başkanı kurulda en az on yıl müfettişlik yapmış başmüfettişler arasından atanır. Kurulun iş ve işlemlerinde Bakana yardımcı olmak üzere Başkan olabilme şartlarını taşıyan başmüfettişler arasından başkan yardımcıları görevlendirilir. “Başkan yardımcıları; işin yürütümü teftişinin, iş sağlığı ve güvenliği teftişinin, idari teftişin, idari ve mali işlerin ve hukuk işlerinin yürütülmesinde görevlendirilir” (İTK Yön. M.6).

Kurul'un merkezi Ankara'dır. İş Başmüfettişlerinin, iş müfettişlerinin, denetçilerin ve iş müfettişi yardımcılarının kadroları da Ankara'dadır. Ayrıca müfettişlerin bütün özlük hakları Ankara'dan yürütülür. Teftiş Kurulu'nun Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa ve Adana'da olmak üzere toplam da Türkiye'nin beş ilinde grup başkanlığı bulunmaktadır. “Grup başkanlıkları ve bunlara bağılı iller, görev alanları, görevlendirilecek müfettiş sayıları ve nitelikleri, grupların teşkil edilmesi; görev alanlarındaki işyeri sayısı, iş hacmi, işin yoğunluğu, niteliği ve dolu müfettiş kadro sayısı dikkate alınmak suretiyle Başkanın teklifi ve Bakan Onayı ile belirlenir” (İTK Yön. M.7/3). Müfettişlerin grup başkanlığında görevlendirilmiş olması ülke genelinde teftiş yapmasını engellemez. Görevlendirmeler merkezden yapıldığından dolayı müfettişler Türkiye'nin dört bir yanında görevlendirilir. Ankara Grup Başkanlığı'na kırk yedi il, İstanbul Grup Başkanlığı'na dört il, İzmir Grup Başkanlığı'na dokuz il, Bursa Grup Başkanlığı'na altı il, Adana Grup Başkanlığı'na ise on beş il bağılı bulunmaktadır.

#### **4.3. İŞ MÜFETTİŞLERİNİN GÖREVLERİNİ İFA EDERKEN UYMASI GEREKEN ETİK KURALLAR**

##### **4.3.1. Tarafsızlık, Bağımsızlık ve Hukukun Üstünlüğü İlkesine Bağılılık**

Müfettişler kendilerine verilen görevleri yerine getirirken tarafsız davranır. Ayrıca görevlerini herhangi bir siyasi veya idari grubun etkisi altında kalmadan ve herhangi bir yönlendirme olmaksızın yerine getirir. Teftiş esnasında elde ettiği bilgi

ve belgeleri tarafsız, adil ve objektif bir şekilde kanunun verdiği yetkilere dayanarak hukukun üstünlüğü ilkesine bağlı kalarak değerlendirir. Ayrıca takdir yetkilerini her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ilkesine uygun olarak kullanır (İTK Yön. M.12/b).

#### **4.3.2. Doğruluk, Dürüstlük ve Sorumluluk Duygusu**

Müfettişler kendilerine verilen görevleri yerine getirirken doğruluk, dürüstlük ve sorumluluk duygusu çerçevesinde hareket eder. Aynı şekilde görevinin saygınlığını ve güvenilirliğine gölge düşürecek tavır ve davranışlardan kaçınır. Bu nedenle görevi nedeniyle ilgili olarak yürüttüğü bir iş dolayısıyla kendilerine veya yakınlarına doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir menfaat sağlamazlar (İTK Yön. M.12/b).

#### **4.3.3. Eşitlik**

Müfettişler kendilerine verilen görevleri yerine getirirken kanun önünde eşitlik ilkesine göre hareket eder. Kimseye din, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, mezhep vb. nedenlerle ayırım yapmaz. İnsan hak ve özgürlüklerini aykırı olarak fırsat eşitliğini engelleyici davranışlarda bulunmaz. Bu nedenlerle teftiş esnasında herhangi bir kişinin veya kurumun yararını veya zararını hedef olan bir harekette bulunmaz. Ayrıca eşleri dahil, üçüncü dereceye kadar (Bu derece dahil) kan ve sıhri hısımlarına ait olan işyerlerinde teftiş faaliyetinde bulunamazlar (İTK Yön. M.12/f).

#### **4.3.4. Gizlilik**

Müfettişler, görevleri nedeniyle gittikleri işyerlerinde öğrendikleri meslek sırlarını, işyerlerinin yapım ve üretim koşullarını, işverenin ekonomik ve ticari sırlarını, işyerinden örnekleme suretiyle aldıkları hammaddelerin muayene ve tahlil sonuçlarını açıklayamazlar (İTK Yön. M.12/g). Ayrıca şikayet üzerine gittiği işyerlerinde şikayetçinin veya ihbarcının kişisel bilgilerini ifşa edemez ve bu kişilerin güvenliğini tehlikeye düşürecek şekilde hareket edemez (İTK Yön. M.12/ğ).

#### **4.3.5. Mesleki Yetkinlik ve Mesleki Gelişime Önem Verme**

Müfettişler görevleriyle ilgili tüm mevzuatı ve mevzuatta meydana gelen değişiklikleri takip eder. Böylelikle hem mesleki bilgisini sürekli güncel tutarak teftiş



esnasındaki mevzuata aykırılıkları yasal dayanakları ile birlikte tespit eder, hem de teftiş esnasında işverenliğe ve işçiye rehberlik faaliyetinde bulunarak gerekli açıklayıcı bilgiler verebilir. Ayrıca Teftiş Kurulu'nun amaçlarına ve misyonuna uygun olarak mesleğini sürekli olarak daha üst seviyeye çıkarmaya çabalar.

#### **4.3.6. Nezaket ve Saygı**

“Müfettişler, görevleri sırasında ve çalışmaları esnasında giyimleri, davranışları ve hareketleri ile saygı ve itibar telkin etmek zorundadırlar”(İTK Yön. M.12/c) Kendi meslektaşlarına, amirlerine, astlarına ve kurumdaki diğer personellere nazik ve saygılı davranırlar. Teftiş esnasında işverene, işçiye ve diğer üçüncü şahıslara da nazik ve saygılı davranarak mesleki saygınlığın gereklerini yerine getirir. Teftiş dışında olsa dahi mesleki saygınlığı zedeleyecek davranışlardan kaçınır.

### **4.4. REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI'NDAKİ TEFTİŞ TÜRLERİ**

#### **4.4.1. İş Teftişi**

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın en temel faaliyeti olan iş teftişinin amacı, işyerlerinde çalışma hayatıyla ilgili olarak mevzuatın uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmek, bu görevi ifa ederken de işçi ile işveren arasında köprü vazifesi görerek çalışma barışını korumaktır. İş teftişi, genel olarak çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını, izlenmesini ve denetlenmesini ifade eder. Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sının “Çalışma Hakkı ve Ödevi” başlıklı 49. Maddesine göre; “çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam oluşturmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” Anayasa'nın bu maddesine göre, devlet çalışma hayatını izlemek ve denetlemekle görevlidir. Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanunu'nun “Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi” başlıklı yedinci bölümünün 91. ve 97. Maddeleri arasında yer alan hükme göre; “Devlet çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır” (İş K. M.91).

Bu kapsamda çalışma hayatının denetimi İş Müfettişlerince yerine getirilmektedir. İş teftişi “İşin Yürütümü” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği” yönünden olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

#### **4.4.1.1. “İşin Yürütümü” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği” yönünden yapılan iş teftişi**

İşyerlerinde işin yürütümü yönünden yapılan iş teftişlerinde; 4857 sayılı İş Kanunu’nun, 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun, 5953 sayılı Basın İş Kanunu’nun 6735 sayılı Uluslar arası İşgücü Kanunu’nun kapsamına giren işyerlerinde yapılır. İşin yürütümü yönünden yapılan iş teftişinde genel olarak; yukarıda belirtilen kanunların kapsamına giren işyerlerindeki işçilerin çalışma süreleri, ara dinlenmeleri, normal çalışma ücretleri, fazla çalışma ücretleri, ulusal bayram ve genel tatil günü ücretleri, ücretli hafta tatili ücretleri, fiili ücret-kaydi ücret farkları, yıllık ücretli izin durumları, mobbing, işkolu tespiti, işyerlerindeki asıl işveren-alt işveren ilişkisinin incelenmesi, mevzuata aykırı olarak çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması, kadın işçilerin çalıştırılması, kayıt dışı (Sigortasız) çalıştırma ve işçilerin özlük dosyalarının mevzuata uygun olup olmadığının incelenmesini ve denetlenmesini kapsayan teftiş faaliyetidir.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan iş teftişinde genel olarak; iş kazalarının sebepleri, meslek hastalıklarının sebepleri, iş sağlığı ve güvenliği kurul’unun olup olmadığı, iş sağlığı ve güvenliği hizmeti (İşyeri Hekimi, İş Güvenliği Uzmanı vb.) alıp almadığı, işyerinin binasının yapısı ve dayanıklılığı, elektrik tesisatları, acil çıkış kapıları, yangınla mücadelesi, işyerlerinin havalandırması ve aydınlatmaları, gürültü değerleri, güvenlik ve sağlık işaretleri, acil durum planları, kullanılan iş ekipmanları, işçilerin mesleki eğitim alıp almadıkları, patlayıcı ortamların tehlikelerinden korunma tedbirlerinin alınıp alınmadığı, yapı işlerinde sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınıp alınmadığı, maden işlerinde sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınıp alınmadığı, risk değerlendirmesinin yapıp yapılmadığının mevzuata uygun olup olmadığının incelenmesini ve denetlenmesini kapsayan teftiş faaliyetidir.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı’nca yapılan hem işin yürütümü yönünden hem de iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan iş teftişlerinde, klasik teftiş anlayışından vazgeçilerek önleyici teftiş yaklaşımı benimsenmiş, böylelikle kaynakları daha etkin ve verimli kullanmak suretiyle tüm sosyal tarafları (İşçi, İşveren, Meslek Odaları vb.) kapsayan eğitim, bilinçlendirme ve rehberlik faaliyetleriyle önleme amacına hizmet

eden çözüm odaklı ve risk esaslı programlı teftişler yapılmaya başlanmıştır. Bu kapsam da işin yürütümü ve iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan teftişler; “programlı teftişler” ve “incelemelerden oluşan program dışı teftişler” olmak üzere iki türden oluşmaktadır.

#### **4.4.1.1.1. Programlı teftişler**

“Programlı teftişler, genel çalışma planı kapsamında programlanan ve çalışma hayatındaki sorunların değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi sonucu işyerlerinde gerçekleştirilen faaliyetlerdir” (İTK Yön. M.45). Programlı teftişler, belirli alanlarda veya sektörlerde belirlenen işyerlerindeki çalışma koşullarının, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat hükümlerinin tamamının veya bir kısmının uygulanmasının denetlenmesi amacıyla gerçekleştirilen teftiş faaliyetidir. Programlı teftişler hazırlanırken genellikle mevzuata aykırılığın yoğun olduğu işkollarında ya da özel bir risk grubu (Kadınlar, çocuklar, engelliler vb.) belirlenerek hangi sektörde belirlenen risk grubunda daha çok işçi çalışıyorsa o sektörde programlı teftiş hazırlanır. Programlı teftişler yıllık olarak hazırlanır. Hazırlanan programlı teftişlerde, teftişin hangi işkolunu kapsadığı, belirlenen risk grupları, gerekçesi, amacı, hedefi, uygulama alanı, uygulama süresi, işyeri sayısı, işbirliği yapılacak kurum ve kuruluşlar, sosyal tarafların bilgilendirilmesi ve program da görev alacak müfettiş sayısı belirtilir.

2017 yılı içerisinde işin yürütümü yönünden, dizi sektöründe çalışan işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve özel güvenlik faaliyeti yürüten işyerlerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine ait programlı teftiş faaliyeti yürütülmüştür. Yine 2017 yılı içerisinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden ana metal sanayisinde, otomotiv yan sanayisinde, yapı sektöründe, ağaç esaslı kaplama imalatı yapılan işyerlerinde, fabrikasyon metal ürünlerin imalatı yapılan işyerlerinde, yer altı ve yer üstü maden işletmelerinde, kimyasal ürünlerin imalatı yapılan işyerlerinde, deri ve deri ürünlerinin imalatı yapılan işyerlerinde, gıda içecek ve tütün ürünlerinin imalatı yapılan işyerlerinde programlı teftiş yürütülmüştür.

#### **4.4.1.1.2. İncelemelerden oluşan program dışı teftişler**

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı’nda yapılan teftişlerin programlı teftiş şeklinde yapılması esastır. Ancak programlı teftişler ile birlikte hem işin yürütümü yönünden

hem de iş sağlığı ve güvenliği yönünden bakanlığa intikal eden ihbar ve şikayetler teftişe alınır.

“İnceleme, programlı teftiş dışında çalışma mevzuatı ile ilgili talep üzerine veya Kurula intikal ettirilen evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu işyerlerinde gerçekleştirilen teftişlerdir” (İTK Yön. M.46). Genellikle vatandaşların Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi’ne (CİMER), Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi’ne (ALO 170) ve Vergi İletişim Merkezi’ne (VİMER) yapılan ihbar ve şikâyetler sonucu işyerlerinde yapılan teftişlerdir.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı’na veya grup başkanlıklarına intikal eden ihbar ve şikâyet dilekçeleri öncelikli olarak grup başkanlıklarındaki dilekçe değerlendirme komisyonu tarafından değerlendirilir. Yapılan değerlendirmelerde, ihbar ve şikâyet dilekçelerinin 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun’a uygunluğu aranır. Eğer dilekçelerde eksiklik varsa (Şikâyetçinin kimlik bilgilerinin bulunmaması, işyeri unvanının ve adresinin belirtilmemesi gibi), bu eksikliklerin tamamlanması için ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’ne gönderilir. Ancak Başbakanlığın 2004/12 sayılı genelgesine göre, ihbar kabul edilen dilekçeler teftiş programına alınabilir. Eğer dilekçelerde herhangi bir eksiklik yoksa şikâyet veya ihbar dilekçesinin intikal tarihi, şikâyet konu olan işyerinde çalışan işçi sayısının çokluğu, şikâyetçi işçi sayısı, iddiaların somut nitelik taşıması ve şikâyetin teftiş hizmetiyle bağdaşır olması durumlarında şikâyet ve ihbar dilekçeleri teftiş programına alınır.

Şikâyetçi işçinin şikâyete konu olan işyerindeki iş sözleşmesi sona ermiş ise, bu nitelikteki dilekçeler teftiş programına alınmaz ve müfettişlerce teftişi yapılmaz. 25.10.2017 tarihinde resmi gazetede yayınlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun “Dava Şartı Olarak Arabuluculuk” başlıklı 3. Maddesine göre; “Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır” (İş Mah. K. M.3). Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir (İş Mah. K. M.3/2.fıkrası). İş sözleşmesi sona eren işçiler 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’na göre iş mahkemelerine

başvurmadan önce arabulucuya başvurmaları şarttır. Aksi halde arabulucuya gidilmeden açılan dava, dava şartı yokluğu nedeniyle mahkeme tarafından reddedilir.

Hem işin yürütümü yönünden, hem de iş sağlığı ve güvenliği yönünden müfettişlere verilecek olan programlı teftişler ile incelemelerden oluşan program dışı teftişler Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı tarafından onaylanarak müfettişlere verilir.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı; hem işin yürütümü, hem de iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan programlı ve incelemelerden oluşan program dışı teftişlerde klasik teftiş anlayışından vazgeçerek cezalandırma mantığından ziyade önleme ve rehberlik etme faaliyetlerini ön plana çıkarmıştır. Örneğin; hem programlı teftiş kapsamında, hem de program dışı teftiş kapsamında işyerine gidildiği zaman eğer işyerinde çalışma mevzuatına aykırı bir noksanlığa rastlanması durumunda işverenliğe o noksanlığı gidermesi için süre isteyip istemediği sorulur. Eğer işveren müfettiş tarafından tespit edilen noksanlığı gidermek için süre isterse müfettiş çalışma planına uygun olarak işverenliğe noksanlığı gidermesi için makul bir süre vererek bu sürenin sonuna kadar teftişe ara verir. Bu durumda işverenliğe durum tespitini gösteren bir tutanak ve mevzuata aykırılığı yasal dayanakları ile gösteren noksanlık ve aykırılıklar bildirimini tebliğ edilir. Verilen süre sonunda işyerine ikinci defa gidilir. İşverenliğin verilen süre sonunda tespit edilen noksanlığı gidermesi durumunda işverenliğe herhangi bir idari para cezası uygulanmaz ve noksanlığın giderildiği teftiş sonucunda düzenlenen tutanakta belirtilir ve bir sureti işverenliğe tebliğ edilir. Ancak verilen süreye rağmen işveren tespit edilen noksanlığı gidermezse bu durum tutanakta belirtilir ve teftiş sonucunda düzenlenen raporda işverenliğe idari para cezası uygulanır.

Eğer ki yukarıdaki örnekte klasik teftiş anlayışı benimsenmiş olsaydı, işyerine ilk gidildiği vakit çalışma mevzuatına aykırı herhangi bir noksanlık tespit edilirse işverenliğe süre verilmez, teftiş sonucunda düzenlenen raporda işverenliğe süre verilmeksizin idari para cezası uygulanırdı.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın klasik teftiş anlayışından vazgeçmesi, hem işçiler açısından, hem de işverenler açısından olumludur. Örneğin, işçi işyerinde fazla çalışma yaptığı iddiasıyla işyerini şikâyet etmiş olsaydı, müfettiş işçinin şikâyetini haklı bulsa bile işçinin haftalık yapmış olduğu fazla çalışmayı tespit ederek mahkemeye gitmesi yönünde bildirimde bulunur ve işyerine idari para cezası

uygulardı. İşçi işyerinde çalışırken iş korkusuyla mahkemeye gidemez, işçi mahkemeye gitse bile mahkemelerdeki iş yükünün fazla olması nedeniyle davanın sonuçlanması uzun yıllar alacak, hem de işçi maddi yönden (Mahkeme harcı, avukatlık ücreti vb.) yorulacaktır. Yeni teftiş anlayışıyla beraber müfettiş işçinin hak etmiş olduğu fazla çalışma süresini tespit ederek geriye dönük işçiye ödettirilmesini sağlayacak, böylelikle işçi hakkını hem daha hızlı, hem de maddi yönden yorulmadan arayacaktır. Yeni teftiş anlayışıyla beraber işveren de, işçinin hakkını ödemesi koşuluyla müfettişin yazacağı idari para cezasına maruz kalmayacak, işçinin hakkını ödediği için işçi mahkemeye gitmeyecek, böylelikle mahkeme masraflarıyla da uğraşmayacaktır.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın 2017 yılı içerisinde hem işin yürütümü yönünden hem de iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapmış olduğu programlı ve program dışı teftişlere ilişkin istatistikî veriler Ek-1 ve Ek-2'deki tablolarda gösterilerek, il bazında hazırlanan tablolarda hangi konularda teftiş yapıldığı ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Ek-1 ve Ek-2'de yer alan tabloların incelenmesi neticesinde; Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın 2017 yılı içerisinde işin yürütümü yönünden yapmış olduğu programlı ve program dışı teftişler sonucunda, toplam da 8008 adet işyerinde teftiş yapıldığı, bu teftişler sonucunda 1.034.407 işçi ve 595 çırağa ulaşıldığı, yine 2017 yılı içerisinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapmış olduğu programlı ve program dışı teftişler sonucunda, toplam da 10804 adet işyerinde teftiş yapıldığı, bu teftişler sonucunda 939.619 işçi, 752 çırak ve 5303 stajyere ulaşılmıştır. 2017 yılı içerisinde hem işin yürütümü hem de iş sağlığı ve güvenliği yönünden toplam da 18812 adet işyerinde teftiş gerçekleştirildiği, bu teftişlerin 6547'si (%35) programlı, 12265'i ise (%65) program dışı teftişlerden meydana gelmektedir.<sup>10</sup>

#### **4.4.2. İdari Teftiş**

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'ndaki idari teftiş görevleri; “programlı idari teftiş”, “idari inceleme”, “ön inceleme” ve “soruşturma” olmak üzere dörde ayrılır.

“Programlı idari teftiş; bakanlık merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşların iş, işlem ve süreçlerinin mevzuata uygunluğu ile performans ve kaynakların etkin kullanımını sağlamak ve Bakanlık hizmetlerinin kalitesini artırmaya yardımcı olmak için çözüm ve öneriler geliştirmek amacıyla belirli aralıklarla yapılan teftişlerdir” (İTK Yön. M.49).

<sup>10</sup> [https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3302/calisma\\_hayati\\_2017.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3302/calisma_hayati_2017.pdf)

“İdari inceleme; Bakan veya Başkan tarafından istenilen konular ile kanun, tüzük, yönetmelik ve diğer mevzuatın uygulanmasında görülen noksanlık ve aksaklıklar, şikâyet ve ihbarlar üzerine yapılan çalışmalar sonucunda soruşturma açılmasına gerek görülmeyen durumlarda yapılan incelemedir” (İTK Yön. M.50).

“Ön inceleme; 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanun kapsamına giren personelin, bu Kanun kapsamındaki eylem ve işlemleri hakkında yapılan incelemedir” (İTK Yön. M.51).

“Soruşturma; Bakanlık merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşların personeli ile ilgili diğer şahıslar hakkında, konusu yürürlükteki ceza mevzuatına göre suç teşkil edebilecek nitelikte olan veya personel mevzuatına göre disiplin suçu oluşturan eylem ve işlemlerle ilgili olarak yapılan incelemedir” (İTK Yön. M.52).

## **4.5. REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI’NDAKİ RAPOR TÜRLERİ**

### **4.5.1. İş Teftiş Rapor Türleri**

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı’ndaki iş teftiş rapor türleri; programlı teftiş raporu, inceleme raporu, idari tedbir raporu ve araştırma raporu olmak üzere dörde ayrılır.

#### **4.5.1.1. Programlı teftiş raporu**

“Programlı teftişler kapsamında gerçekleştirilen teftiş sonucunda düzenlenen raporlardır” (İTK Yön. M.47). Programlı teftiş raporu, kapak ve altı bölümden meydana gelmektedir. Raporun kapak kısmında; işyerinin unvanına, SGK sicil numarasına, görev tarih ve sayısına, işyerindeki teftiş tarihlerine, raporun tarih ve sayısına, müfettişin rapor sayısına ve işyerindeki teftiş konusuna ilişkin bilgiler yer alır. Raporun birinci bölümünde; işyerindeki genel ve istatistikî bilgilere yer verilir. İkinci bölümde; Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde yapılan dosya incelemesinde işyerine ait elde edilen bilgilere yer verilir. Üçüncü bölümde; teftişin konusu, amacı, hedefi ve kapsamı belirtilir. Dördüncü bölümde; teftiş sırasında tespit edilip de tutanağa geçirilen mevzuata aykırı olan noksanlıklar ile müfettiş tarafından gerekli görülen diğer hususlar yazılır. Ayrıca müfettiş tarafından tespit edilip de işyerinde teftiş esnasında giderilen mevzuata aykırılıklarda bu bölüme yazılır. Beşinci bölümde; tutanakta tespit edilen mevzuata aykırı noksanlıklar kanuna uygun ve somut bilgi ve değerlendirmelere dayanarak noksanlığın yasal gerekçeleriyle

değerlendirilmesi gerekir. Teftiş sonucunda mevzuata aykırı noksanlıklar giderilmişse, noksanlığın giderildiğine kanıtlayacak örnekleme suretiyle alınan eklerin raporun ekine alınması gerekir. Altıncı bölümde; raporda tespit edilen hususların yasal dayanakları da belirtilmek suretiyle kısa özetine yer verilir. İşyerinde tespit edilen aykırılığın giderilmemesi durumunda, mevzuata aykırılığın yasal dayanağı ile birlikte idari para cezasının hem yazı hem de rakam ile miktarına yer verilir. Diğer kurum ve kuruluşlara bildirim yapılacaksa yapılması gereken işlemlerle ilgili bilgi verilir.

#### **4.5.1.2. İnceleme raporu**

“Programlı teftiş kapsamı dışında, çalışma mevzuatı ile ilgili işyerlerinde gerçekleştirilen teftişler sonucunda düzenlenen raporlardır” (İTK Yön. M.47/2). İnceleme raporları da programlı teftiş raporu gibi kapak ve altı bölümden meydana gelmektedir. İnceleme raporu düzenlenirken de dikkat edilmesi gereken en önemli nokta, raporun hem yasal dayanakları belirtilerek, hem de somut bilgi ve belgelere dayanılarak hazırlanmasıdır. Kanuni dayanakları belirtilmeden ve somut bilgi ve belgelere dayandırılmadan yazılan raporlara işçi veya işverenin itiraz etmesi durumunda hâkim tarafından iptal edilecektir. Rapor yazılırken dikkat edilmesi gereken bir diğer önemli nokta, tespit edilen hususları destekleyecek bilgi ve belgelerin örnekleme suretiyle raporun ekine alınmasıdır. Böylelikle raporun tarafsızlığı, bağımsızlığı ve güvenilirliği artar. İşyerlerinde iş kazası veya meslek hastalığı yönünden teftiş yapılmışsa da bu teftişler sonucunda da inceleme raporu düzenlenir.

#### **4.5.1.3. İdari tedbir raporu**

“İdari tedbir raporu, bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilmesi durumunda, işyerlerinde işin durdurulmasına ilişkin ilgili yönetmelik gereği işlem yapılmak üzere, işin durdurulmasına gerekçe olan mevzuata aykırılıkları içeren rapordur. İşin durdurulması işlemi bu rapor üzerinden yürütülür. Durdurma kararının kaldırılması talepleri üzerine yapılan incelemelerde de aynı usul izlenir” (İTK Yön. M.47/3).



Hem programlı teftiş raporu, hem inceleme raporu, hem de idari tedbir raporu verilen görev süresini aşmamak kaydıyla süresi içerisinde yazılarak grup başkanlığına teslim edilir. Teslim edilen raporların mevzuata uygunluk yönünden incelenmek üzere rapor değerlendirme komisyon'una havale edilir. Rapor değerlendirme komisyonu tarafından okunan raporlar, mevzuata uygunsuz rapor onaylanarak gereği yapılmak üzere ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne gönderilir. Ancak rapor değerlendirme komisyonu tarafından mevzuata uygun olmadığı gerekçesiyle iade edilen raporlar düzeltilmek üzere müfettişe geri gönderilir. Müfettiş gerekli düzeltmeleri yaptıktan sonra rapor, komisyona tekrar havale edilir. Eğer gerekli düzeltmeler yapılmışsa rapor, komisyon tarafından onaylanarak gereği yapılmak üzere Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne gönderilir. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri müfettiş tarafından raporun sonuç ve kanaat bölümünde belirtilen hususlar ile işyerine idari para cezası uygulanmışsa bu bildirimleri işyerine tebliğ etmekle görevlidir.

#### **4.5.1.4. Araştırma raporu**

“Araştırma raporu, programlı teftişler ile program dışı teftişlerin hazırlanması aşamasında gerek görülmesi halinde, belirli bir sektör ya da alanın sorunlarının belirlenmesi amacıyla veya Başkanın gerek gördüğü diğer konularda, Başkanın talimatıyla yürütülen araştırma faaliyetleri sonucunda düzenlenen rapordur” (İTK Yön. M.47/4). Örneğin genel çalışma planı kapsamında bir sonraki yılda hangi sektörlerde programlı teftiş düzenleneceği yapılan araştırma faaliyetleri sonucu düzenlenecek raporlar sonucunda belirlenir.

#### **4.5.2. İdari teftiş rapor türleri**

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'ndaki idari teftiş rapor türleri; “cevaplı rapor”, “soruşturma raporu”, “ön inceleme raporu”, “idari inceleme raporu” ve “genel durum raporu” olmak üzere beş'e ayrılır.

“Cevaplı rapor; programlı idari teftişlerde noksan ve hatalı bulunan, mevzuata aykırı bulunan ve ilgili birimlerce düzeltilmesi veya tamamlanması gereken işlemleri, kayıt ve hesapları, birimin genel durumunu, teftiş edilenlerin cevapları ile bu cevaplara ilişkin müfettişin son görüşünü içeren rapordur” (İTK Yön. M.55/1).

“Soruşturma raporu, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümlerine dayanmayan, Bakanlık merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşlarda görevli bütün personel ile suça iştirak eden ve suç işleyen diğer şahısların, kanun, tüzük, yönetmelik ve diğer mevzuata aykırı cezai ve hukuki sorumluluklarını gerektirecek nitelikte olan, adli suç veya disiplin suçu ya da kusurlu sayılacak eylem ve davranışları hakkında yapılan soruşturmalar sonucunda düzenlenen raporlardır” (İTK Yön. M.55/2).

“Ön inceleme raporu, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümlerine göre yapılan ön inceleme sonucunda, ilgililer hakkında soruşturma izni verilip verilmeyeceği hususunda düzenlenen rapordur” (İTK Yön. M.55/3).

“İdari inceleme raporu; Bakan veya Başkan tarafından gerekli görülmesi halinde kanun, tüzük, yönetmelik ve diğer mevzuatın uygulanmasında görülen noksanlık ve aksaklıklar, şikâyet ve ihbarlar üzerine yapılan çalışmalar sonucunda soruşturma açılmasına gerek görülmeyen durumlar hakkında yapılan inceleme üzerine düzenlenen rapordur” (İTK Yön. M.55/4).

“Genel durum raporu; Kurulun bir yıllık çalışma sonuçlarına, Bakanlıkça uygulanan politikaların ve yürütülen hizmetlerin genel durumuna, idarede gözlenen aksaklıklara, mevzuat yetersizliklerine ve bunların giderilmesi için alınacak yasal ve idari önlemlere ilişkin görüş ve önerileri içeren ve Bakana sunulmak üzere Başkanlıkça gerek görüldüğünde düzenlenen rapordur” (İTK Yön. M.55/5).

## **4.6. İŞ KANUN’LARINDAKİ ÇALIŞMA SÜRELERİYLE İLGİLİ İDARİ PARA CEZALARI**

### **4.6.1. 4857 Sayılı İş Kanun’undaki İdari Para Cezaları**

#### **4.6.1.1. Çağrı üzerine çalışma hükümlerine aykırı davranmak**

Çağrı üzerine çalışma kısmi süreli çalışmanın özel bir şeklidir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. Maddesinde düzenlenmiştir. “4857 sayılı İş Kanunu’nun Genel Hükümlere Aykırılık başlıklı 99. Maddesinin c fıkrasına göre; kanunun 14. Maddesi hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüz elli Türk Lirası idari para cezası verilir” (İş K. M.99).

2019 yılı yeniden değerlendirme oranı dikkate alındığında; işçileri çağrı üzerine çalışma hükümlerine aykırı çalıştıran işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için 219,00-TL idari para cezası uygulanır.

#### **4.6.1.2. Fazla çalışma ücreti ödememek**

İşyerlerindeki haftalık yasal çalışma süresi kırk beş saattir. Kırk beş saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma sayılmaktadır. Bu nedenle işçilere fazla çalıştığı her saat için normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli fazlası ödenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde “4857 sayılı İş Kanunu’nun Ücret İle İlgili Hükümlere Aykırılık başlıklı 102. Maddesinin c fıkrasına göre; kanunun 41. Maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücretini ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için iki yüz yirmi Türk Lirası idari para cezası verilir” (İş K. M.102).

2019 yılı yeniden değerlendirme oranı dikkate alındığında; işçilerin fazla çalışmalara ilişkin ücretini ödemeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için 416,00-TL idari para cezası uygulanır.

#### **4.6.1.3. Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak**

İşveren, işyerlerindeki çalışma saatlerini çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uygun olarak düzenlemek zorundadır. Örneğin; haftalık çalışma süresini sürekli olarak 45 saatin üzerinde belirleyemez. Yine her ne şekilde olursa olsun günlük çalışma süresi 11 saati geçemez. Aksi takdirde “4857 sayılı İş Kanunu’nun İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlere Aykırılık başlıklı 104. Maddesine göre; kanunun 63. Maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçileri çalıştıran işveren veya işveren vekiline bin iki yüz Türk Lirası idari para cezası verilir” (İş K. M.104).

2019 yılı yeniden değerlendirme oranı dikkate alındığında; işçileri İş Kanunu’na ilişkin çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine aykırı çalıştıran işveren veya işveren vekiline 2.292,00-TL idari para cezası uygulanır.

#### **4.6.1.4. Telafi çalışması usullerine uymamak**

Telafi çalışması kısmi süreli çalışmanın özel bir şeklidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 64. Maddesinde düzenlenmiştir. "4857 sayılı İş Kanunu'nun İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlere Aykırılık başlıklı 104. Maddesinin üçüncü fıkrasına göre; kanunun 64. Maddesinde öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline iki yüz yirmi Türk Lirası idari para cezası verilir" (İş K. M.104).

2019 yılı yeniden değerlendirme oranı dikkate alındığında; işçileri telafi çalışması hükümlerine aykırı çalıştıran işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için 416,00-TL idari para cezası uygulanır.

#### **4.6.1.5. İşçileri gece yedi buçuk saatten fazla çalıştırmak**

Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde çalışan işçilerin yazılı onaylarının alınması suretiyle bu işçilere işyerinde gece döneminde yedi buçuk saatin üzerinde çalışma yaptırılabilir. Bu sektörlerde çalışan işçiler dışında diğer işçilerin gece çalışma süresi yedi buçuk saati geçemez. Aksi takdirde "4857 sayılı İş Kanunu'nun İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlere Aykırılık başlıklı 104. Maddesine göre; kanunun 69. Maddesine aykırı olarak işçileri gece yedi buçuk saatten fazla çalıştıran işveren veya işveren vekiline bin iki yüz Türk Lirası idari para cezası verilir" (İş K. M.104).

2019 yılı yeniden değerlendirme oranı dikkate alındığında; işçileri gece yedi buçuk saatten fazla çalıştıran işveren veya işveren vekiline 2.292,00-TL idari para cezası uygulanır.

#### **4.6.1.6. Çocukları çalışma yaşına ve çalıştırma yaşına aykırı davranmak**

Çocuklar; bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişimlerini henüz tamamlamadıklarından dolayı çocuk ve genç işçilerin çalışma saatleri 4857 sayılı İş Kanunu'nda özel olarak düzenlenmiştir. Çocuk ve genç işçilerin çalışma süreleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71, 72 ve 73. Maddelerinde düzenlenmiştir. Çocukların çalışma süreleri normal işçilere göre daha katı kurallara bağlanmıştır. Ancak kanundaki katı düzenlemeye rağmen çocuklar ağır çalışma saatleri altında çalışmaya devam etmektedir. Bu durumda "4857 sayılı İş Kanunu'nun İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlere Aykırılık başlıklı 104. Maddesine göre; kanunun 71. Maddesi

hükmüne ve bu maddenin son fıkrasında anılan yönetmelik hükümlerine aykırı olarak çocuk ve genç işçileri çalıştıran, 72. Maddesi hükmüne aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri çalıştıran, 73. Maddeye aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline bin iki yüz Türk Lirası idari para cezası verilir” (İş K. M.104).

2019 yılı yeniden değerlendirme oranı dikkate alındığında; çocuk ve genç işçileri İş Kanunu'nun 71, 72 ve 73. Maddelerine aykırı olarak çalıştıran işveren veya işveren vekiline 2.292,00-TL idari para cezası uygulanır.

#### **4.6.1.7. Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. Maddesine göre; kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Aksi takdirde “4857 sayılı İş Kanunu'nun İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlere Aykırılık başlıklı 104. Maddesine göre; kanunun 74. Maddesine aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren veya işveren vekiline bin iki yüz Türk Lirası idari para cezası verilir” (İş K. M.104)

2019 yılı yeniden değerlendirme oranı dikkate alındığında; doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren veya işveren vekiline 2.292,00-TL idari para cezası uygulanır.

#### **4.6.2. 854 Sayılı Deniz İş Kanun'undaki İdari Para Cezaları**

##### **4.6.2.1. Yasal çalışma süresine aykırı davranmak**

Çalışma süreleri 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 26. Maddesinde düzenlenmiştir. Deniz İş Kanunu'na göre yasal çalışma süresi günde sekiz haftada

kırk sekiz saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit bölünmek suretiyle uygulanır. Aksi takdirde “Deniz İş Kanunu’nun 51. Maddesinin 2. Fıkrasının b maddesine göre, iş sürelerine uymayan işveren veya işveren vekiline bin Türk Lirası idari para cezası verilir” (Deniz İş K. M.51).

2019 yılı yeniden değerlendirme oranı dikkate alındığında, Deniz İş Kanunu’nda belirtilen iş sürelerine uymayan işveren veya işveren vekiline 2.595,00-TL idari para cezası uygulanır.

#### **4.6.2.2. Fazla saatlerle çalışma ücretini ödememek**

Deniz İş Kanunu’na tabi işyerlerindeki yasal çalışma süresi günde sekiz haftada kırk sekiz saattir. Bu nedenle kanun’da belirtilen yasal çalışma sürelerinin aşılması durumunda yapılan çalışmalar fazla saatlerle çalışma sayılmaktadır. Bu nedenle gemiadamlarına fazla çalıştığı her saat için normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beşinden az olmayacak şekilde fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde “854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 51. Maddesinin 1. Fıkrasının b maddesine göre, gemiadamının fazla çalışma ücretini ödemeyen işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her gemiadamına karşılık, ödemediği meblağ veya temin ile mükellef olduğu iaşenin tekabül ettiği bedelin, bin Türk Lirasından aşağı olmamak üzere iki katı tutarında idari para cezası verilir” (Deniz İş K. M.51).

2019 yılı yeniden değerlendirme oranı dikkate alındığında, Deniz İş Kanunu’nda belirtilen fazla çalışma ücretini ödemeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her gemiadamına karşılık 2.595,00-TL’den aşağı olmamak üzere iki katı tutarında idari para cezası uygulanır.

#### **4.6.2.3. Ücretli hafta tatili izni kullandırmamak**

Deniz İş Kanunu’na tabi olarak çalışan gemiadamlarının haftada altı günden fazla çalıştırılması yasaktır. Aksi takdirde “Deniz İş Kanunu’nun 53. Maddesinin ç maddesine göre, gemiadamlarına hafta tatili izni uygulamayan işveren veya işveren vekiline beş yüz Türk Lirası idari para cezası verilir” (Deniz İş K. M.53).

2019 yılı yeniden değerlendirme oranı dikkate alındığında; Deniz İş Kanunu’nda belirtilen gemiadamlarına hafta tatili izni kullandırmayan işveren veya işveren vekiline 1.294,00-TL idari para cezası uygulanır.

### **4.6.3. 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun'a Göre İdari Para Cezaları**

#### **4.6.3.1. Fazla saatlerle çalışma ücretini ödememek**

Basın İş Kanunu kapsamına giren gazetecilerin günlük çalışma süresi, hem gündüz döneminde hem de gece döneminde sekiz saattir. Bu sürelerin aşılması halinde gazetecilere fazla saatlerle çalışma ücreti ödenmesi gerekir. Bu nedenle gazetecilere fazla çalıştığı her saat için, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli artırılması suretiyle fazla saatlerle çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir. Ayrıca gazetecinin yapmış olduğu fazla çalışmalar gece yirmi dört'ten sonraya tekabül ediyorsa fazla çalışma ücreti, saat başına düşen miktarın yüzde yüz artırılması suretiyle ödenir.

Gazetecinin fazla çalışma ücretini ödemeyen işveren veya işveren vekili'ne ödemediği fazla saat ücretleri tutarının veya eksik ödediği fazla saat ücretleri tutarının beş katı tutarında idari para cezası verilir.

## SONUÇ

Çalışma süreleri işin düzenlenmesi kapsamında çalışma hayatında önemli bir yere sahiptir. Çalışma süreleri, iş sözleşmelerinin en temel konusunu oluşturur. İş sözleşmelerinde belirlenen çalışma süreleri, işçinin iş görme borcunun sınırlarını belirleyip, aynı şekilde işverenin de ücret ödeme borcunun kapsamını belirlemektedir. Bu nedenle çalışma süreleri önem arz etmektedir.

Küreselleşme ve uluslar arası rekabetin artması, teknolojik gelişmeler, ekonomik kriz ve işsizliğin ortaya çıkmasıyla beraber çalışma hayatında klasik çalışma biçiminin sorgulanmasına neden olmuştur. Bu nedenle ekonomik kriz ve işsizliğin ortaya çıktığı dönemlerde işletmelerin olumsuz koşullardan etkilenme düzeylerini minimum düzeye indirebilmek amacıyla esnek çalışma biçimleri tartışılmaya başlanmıştır. Kriz dönemlerinde esnek çalışmanın işletmelerin hem rekabet güçlerini koruduğu, hem de işsizlikle mücadele ettiği iddia edilmektedir. Çalışma hayatıyla ilgili uluslar arası sözleşmelerin ülkemiz tarafından imzalanması ve Avrupa Birliği üyesi ülkelerin çalışma yasalarında esnek çalışma biçimlerinin yer alması nedeniyle ülkemizde de esnek çalışma biçimlerinin yasal bir zemine oturtulması gündeme gelmiştir. Bu kapsamda sermaye sahipleri uluslar arası alanda daha fazla rekabet edebilmek amacıyla hükümetten esnek çalışmanın yasalaşmasını istemişlerdir. Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanunu ile esnek çalışma biçimleri yasal bir zemine oturtularak esnek çalışmaya ilk adım atılmıştır. Esnek çalışma biçiminde amaçlananın, işletmelerin değişen çalışma koşullarına, uluslar arası rekabet koşullarına ayak uydurabilmesini sağlamak, diğer yandan da kriz dönemlerinde işçilerin işsiz kalmalarını engellemek ve çalışanların sosyal refah seviyelerini yükseltmek olduğu ifade edilmektedir.

Ülkemizde esnek çalışma ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu ile mevzuatımıza girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte mevzuatımızda esnek çalışma ile



ilgili düzenlemelerin yer alması fikri tartışmaların bir ürünüdür. Bu düzenlemelerle birlikte katı çalışma şekillerinin yerine esnek çalışma biçimleri getirilerek olumsuz piyasa koşullarında işverenlerin eli rahatlatılmış, bu yapılırken işçilerin işsiz kalmalarının önüne geçildiği iddia edilmiştir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nda esneklik adına ortaya konulan uygulamalar, mevzuattaki boşluklar nedeniyle işçiler aleyhine çeşitli sıkıntılar oluşturmuştur.

Örneğin, kısmi süreli çalışan işçilerin birçoğu kısmi çalışmalarına rağmen uzun çalışma saatlerine maruz kalmaktadır. Buna rağmen ücretlerini eksik alırlar. Aynı şekilde sosyal güvenlik haklarından yoksundurlar. Yıllık ücretli izinlerini hak etmelerine rağmen izinlerini kullanamazlar. İşçiler zaten kısmi süreli çalıştıklarından dolayı işini kaybetme korkusuyla işyerini şikayet etmemekte, kaderine razı olmaktadır.

Kısa süreli çalışmada da durum pek farklı değildir. İşveren işyerinde haftalık çalışma süresini en az 1/3 oranında azaltacağını iş müfettişine beyan eder. Eğer işveren kısa süreli çalışma şartlarını taşıyorsa iş müfettişi işyerinde kısa süreli çalışma uygulanma talebini onaylar. Ancak uygulamada işverenler haftalık çalışma süresini 1/3 oranında azaltmamakta, işçiler haftalık daha fazla çalışma süresine maruz kalmaktadır. İşveren bu durumda hem daha az işçilik ücreti ve sigorta primi ödemekte, hem de daha fazla mal veya hizmet üretmektedir. Bu durum ancak işçinin şikayet etmesi durumunda tespit edilebilir. Aksi takdirde tespit edilemez. İşçi de zaten iş piyasasında işsizlik hakim olduğundan dolayı işyerini şikayet etmemekte, kaderine razı olmaktadır.

Alt işverenlik uygulamasında bir işin başka bir alt işverene devredilebilmesi için bazı şartların yerine getirilmesi gerekir. Örneğin; işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerden olması veya işin niteliği gereği teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekir. Ancak uygulamada pek de öyle olmamaktadır. İşveren işyerinde yürüttüğü asıl işi maliyetleri azaltmak amacıyla alt işverene devretmekte, böylelikle işçilikten kar etmektedir. Bu durum ancak işyerinde herhangi bir teftiş esnasında ortaya çıkabilir. Aksi takdirde muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi ortaya çıkmaz.

Yukarıda esnek çalışma biçimlerinden verdiğimiz örneklere bakıldığında esnek çalışmanın suiistimale açık olduğu görülmektedir. Bu suiistimalin hem kanun'daki boşluklardan hem de işverenlerin art niyetli olmalarından

kaynaklandığını görüyoruz. Bu sebeplerden dolayı da esnek çalışma biçimleri söylemdeki işçiyi korumaya yönelik fonksiyonlarını tam olarak yerine getirememektedir. Halbuki olumsuz piyasa koşullarında alınacak tedbirler kısa vadede işsizliği azaltabilecek, kriz dönemlerini en az hasarla atlatılabilmesini sağlayabilir. Esnek çalışma biçimlerinde suiistimali en aza indirebilmek için 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçiyi esneklik uygulamalarının sonuçlarından koruyacak daha detaylı ve daha açık düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Devlet adına çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın izlenmesinden ve denetlenmesinden sorumludur. Bu görevini İş Müfettişleri aracılığıyla yerine getirir. İş Müfettişleri tarafından çalışma süreleriyle ilgili yapılan iş teftişlerinde, klasik teftiş anlayışından vazgeçilerek cezalandırma mantığından ziyade önleme ve rehberlik etme faaliyetleri ön plan çıkmıştır. Bu sayede işverenlerin daha az idari para cezasına maruz kalması, hem de işçilerin ücretlerini (Fazla Çalışma Ücreti, Ulusal Bayırma ve Genel Tatil Ücreti vb.) daha hızlı bir şekilde alabilmesi amaçlanmıştır. Ancak Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın bu uygulaması da işverenler tarafından suiistimal edilmektedir. İşverenler, gelen müfettişin işyerindeki tespit edilen noksanlıkları düzeltmesi için süre vereceğini bildiği için işyerindeki çalışma sürelerini düzeltmemekte, teftiş esnasında müfettiş tarafından tespit edilen noksanlıkları gidermekte, ancak müfettişten sonra da işyerinde eski çalışma düzenine devam etmektedir. Bu anlamda Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın cezalandırma mantığından ziyade önleme ve rehberlik etme faaliyetleri olumlu bir teftiş sistemi olarak görülse de sonuçları itibari ile sorunların çözümünde aktif bir araç olarak kullanılmadığı görülmektedir. Nitekim yukarıda anlatıldığı üzere işverenlerin bu yeni teftiş sistemini suiistimal etmesi bu sistemin etkinliğine gölge düşürmektedir. Bu anlamda yeni teftiş sisteminin bu tip suiistimallerin önüne geçmek için yetersiz kaldığı alanlarda daha etkin hale getirilmesi için gerekli yasal altyapının oluşturulması bir gerekliliktir.

## KAYNAKLAR

### Kitaplar

- Akyiğit, E. (2001), İş Kanunu Şerhi, Seçkin Yayıncılık, Ankara,
- Çenberci, M. (1984). İş Kanunu Şerhi, 5. Baskı, Ankara,
- Ekonomi, M. (1984). Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul,
- Erkul, İ. ve Karaca, N. G. (2004). 4857 sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Nisan Kitabevi, Eskişehir,
- Eyrenci, Ö, Taşkent, S. ve Ulucan D. (2006). “Bireysel İş Hukuku”, 3. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul,
- Göktaş, S. ve Çil, Ş. (2003). “Açıklamalı İçtihatlı Basın İş Kanunu” Turhan Kitabevi, Ankara,
- Karacan, H. (2007). 4857 sayılı İş Kanunu’na Göre Fazla Çalışma, Seçkin Yayıncılık, Ankara,
- Mollamahmutoğlu, H. ve Astarlı, M. (2012). İş Hukuku, 5. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara,
- Narmanlıoğlu, Ü. (2012). İş Hukuku, 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul,
- Özek, Ç. (1978). “Türk Basın Hukuku”, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No:2381, Fakülteler Matbaası, İstanbul
- Subaşı, İ. (2005). İş Hukukunda Çalışma Süreleri, A. Can Tuncay’a Armağan, 1. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul,
- Süzek, S. (2011). İş Hukuku, 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul,
- Şakar, M. (2002). Basın İş Hukuku Gazetecilerin Çalışma İlişkileri, Beta Yayınları, İstanbul,
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2013). İş Hukukunun Esasları, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul,
- Turan, K. (1993). Ferdi İş Hukuku, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, C.1, Ankara,
- Yavuz, A. (1995b). Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Filiz Kitabevi,

İstanbul,

### **Makaleler**

- Akyiğit, E. (2005). Telafi Çalışması, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.19, Sa:3, Şubat,
- Bacak B. ve Şahin L. (2006). İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar Ve Tehditler, *İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Mecmuası*, C.55 Sa.1, s.325-340.
- Civan, O. E. (2017). Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.66, Sa.2, Ankara
- Ekmekçi, Ö. (2005). 4857 sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, *Çimento İşveren Dergisi*, S.6 C.19 Kasım,
- Ekmekçi, Ö. (2006). 4857 sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar, *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak,
- Ercan, H. (2012). İstihdamsız Büyüme: Verimlilik Artışı mı, Yeni İş Yasası mı? Bir Ön Değerlendirme, *Türkiye Ekonomi Kurumu Tartışma Metni 2012/78*
- Ercan H, Taymaz E. ve Yeldan E. (2010). Kriz ve Türkiye: Kriz Tedbirlerinin Etki Değerlendirmesi, *Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)*, Ankara
- Günay, C. İ. (2004). Çalışma Sürelerinde Esneklik, *Kamu – İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.7, S.3,
- Güner, M. D. (2001). Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri, *Çimento İşveren Dergisi*, C.15, Sayı 6, Kasım,
- Hatman, Ü. (2002). Esneklik Kavramı Neyi İfade Ediyor, *TMMOB Dergisi*, Sayı. 131,
- Kamalıoğlu (Çoruhlu), N. (2013). Denkleştirme ve Uygulamaları, *Çalışma Dünyası Dergisi*, C.1 Sa.2 Ekim-Aralık 2013
- Köleoğlu (Demirsat), D. (2012). Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Güvenceli Esneklik, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:14 Sayı:1, İzmir
- Köstekli, Ş. İ. (1999). Esneklik ve Sendikal Politikalar I, Kamuoyunda Esneklik, *der. MESS, İstanbul: MESS Yayınları*, s. 141-150
- Köstekli, Ş. İ. (2009). Küresel Kriz ve Türk Sanayi İçin Esneklik-Güvence

- Dengesi Açılımı, *İstanbul Sanayi Odası Yayınları*, İstanbul,
- Nurmukhambetova, A. (2017). İş Kanunu'nun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.19, S.2, İzmir
- Ongan, (Tunçcan), N. (2004). Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*.
- Öngel, F. S. (2014). "Türkiye'de Taşeronlaşmanın Boyutları", *DİSK-AR Dergisi*, Kış Sayısı,
- Özveri, M. (2015). İşçi Sağlığı İş Güvenliğine Aykırı Bir Kavram Olarak Esneklik, *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi* Ekim 2015/Mart 2016
- Sönmez, P. (2006). Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm, *Ankara Üniversitesi Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, Cilt. 5, Sayı. 3, s.177-198.
- Şafak, C. (2014), Çalışma Yaşamının Esnekleştirilmesinde Bir Araç Olarak Toplu Pazarlık ve Cam Grup Sözleşmesi Deneyimi (2003-2012) "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.16, Sa.1
- Şen, S. "Esnek Üretim ve Esnek Çalışma", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* C.15, 16, Sayı 6, 1, Kasım 1999 – Şubat 2000
- TİSK, Çalışma Hayatında Esneklik Gereksinimi, Kamuoyunda Esneklik, *der. MESS*, İstanbul: MESS Yayınları, 1999,
- TİSK, "24. Genel Çalışma Raporu", 2010
- Tuncay, A. C. (2001). Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar, (Hizmet Akdinin Türleri), *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Mayıs 2001-Ağustos 2001, C.16-17,
- Uğraş, B. (2014). İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 5, Sa. 1,
- Ulukan, U. (2014). Avrupa İstihdam Stratejisinin Peri Masalı: Güvenceli Esneklik, *DİSK-AR Dergisi*, Kış Sayısı,
- Uyanık, Y. (2003). İşgücü Piyasasında Esneklik ve Bölünme, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.7, Sa.2,
- Ünal, A. (2004). AB'de Geçici İstihdam ve Sendikaların Bakış Açısı, *Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:5, Sayı:7,

2004/2

- Yavuz A. (1995a). Esnek Çalışmanın Fayda ve Sakıncaları İle Esnek Çalışma Hakkında İşçi ve İşveren Tarafının Görüşleri, *Çimento İşveren Dergisi*, C.9 Sa.3, s.3-14
- Yavuz, A. (1997). Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli, *Çimento İşveren Dergisi*, C.11, Sayı 6,
- Yavuz, A. (2000). Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler, *TÜHİS Yayınları (Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan)*, No. 38, 617-624.

### Tezler

- Al, A. D. (2016). *Kısmi Zamanlı Çalışanlarla Tam Zamanlı Çalışanların Bireysel Performans Düzeylerinde İş Tatmininin Rolü*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Astarlı, M. (2008). *Türk İş Hukuku'nda Çalışma Süreleri*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,
- Batman, M. (2012). *Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları ve İşçi Sendikaları*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ordu,
- Emirmahmutoğlu, M. (2015). *Esneklik Açısından Evde Çalışma İlişkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Gürkanlar, E. (2010). *Esnek Çalışma Saatlerinin Kadın Çalışanların Sosyal Rollerini ve Çalışma Performansı Üzerine Etkileri-Akdeniz Üniversitesinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya,
- Kaşdemir, İ. (2009). *4857 sayılı Yeni İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri ve Çalışma Şekilleri*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale,
- Kolsuz, S. (2014). *Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Güvenceli Esnekliğin Seçilmiş Avrupa Birliği Üye Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırmalı Değerlendirmesi*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Oğuz, Ö. (2007). *Türkiye'de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas,
- Sağlanmak, H. (2010). *Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türk Çalışma Hayatındaki Yeri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Sargıcı, E. Y. (2006). *Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin*

*Düzenlenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,

Tatlıoğlu, E. (2011). *Esnek Çalışmanın Avrupa Birliği ve Türkiye’de*

*Uygulanabilirliği*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler

Enstitüsü, İzmir

Topcuk, Y. (2006). *Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği*,

Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir,

### **Resmi Kaynaklar**

Devlet Planlama Teşkilatı. (2001) “VIII. 5 Yıllık Kalkınma Planı” , İşgücü Piyasası

Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara

### **Yargıtay Kararları**

Tekstil İşverenleri Dergisi. (1994). Yargıtay 9. HD. 09.06.1994, E. 3904 K.8874,

Tekstil İşverenleri Dergisi, Kasım-Aralık 1994,

Yargıtay 9. HD. 27.11.1980, E.1980/14117, K.1980/12267

Yargıtay 9.HD. 24.05.2011, E.2011/24236, K.2011/15142

Yargıtay 9.HD. 21.05.2012, E.2011/22849, K.2012/17760

Yargıtay 9. HD. 08.12.2014 E.2014/28553, K.2014/37241

### **İnternet Kaynakları**

<http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1332452839a.pdf>.

<https://www.genel-is.org.tr/esneklik-nedir,2,11617#.XNXhRI4zZPY>

[http://yeldane.bilkent.edu.tr/Yeldan251\\_24Sub10.pdf](http://yeldane.bilkent.edu.tr/Yeldan251_24Sub10.pdf)

<https://disk.org.tr/2015/06/uzun-calisma-sureleri-dusuk-ucretdayatmasi-ve->

[guvenesiz-calisma-issizligi-besliyor](https://disk.org.tr/2015/06/uzun-calisma-sureleri-dusuk-ucretdayatmasi-ve-guvenesiz-calisma-issizligi-besliyor)

<https://disk.org.tr/2015/04/issizlikte-rekor-gecici-calisma-issiz-birakmaya-devam-ediyor>

<http://www.turkis.org.tr/TURK-ISIN-ESNEK-CALISMAYA-ITIRAZI-SURUYOR-d1074>

<http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/tusiad-kaygilar-gitsin-ozel-istihdam-guvenceli-esneklik-le-cikarilsin-12053786>

<https://birim.ailevecalisma.gov.tr/itkb/Contents/baskanlik/tarihce>

[https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3302/calisma\\_hayati\\_2017.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3302/calisma_hayati_2017.pdf)











Grup Başkanlıkları Group Presidencies	Programlı Teftiş Scheduled Inspections	Programdışı Teftiş Unscheduled Inspection								Toplam Teftiş Total Inspections
		Şahsi İnceleme Personal Reviews	Yabancı Çalışma İzni Work Permits Of Non Residents	Toplu İşten Çıkarma Massive Layoffs	Alt İşveren Sub-Employer	İşkolu İncelemesi Branch Reviews	Zorunlu İstihdam Mandatory Employment	Kısa Çalışma Short-Tem Employment	Diğer İnceleme Other Reviews	
Bayburt										
Bingöl		1							1	2
Bitlis										
Bolu		48							1	49
Çankırı		9		1	1				15	26
Çorum	3	52	1	2					11	69
Düzce		33		1		1			25	60
Erzincan	1	2	1	2					10	16
Erzurum	10	11		1	1	1			11	35
Eskişehir	4	34				1			6	45

Grup Başkanlıkları Group Presidencies	Programlı Teftiş Scheduled Inspections	Programdışı Teftiş Unscheduled Inspection								Toplam Teftiş Total Inspections
		Şahsi İnceleme Personal Reviews	Yabancı Çalışma İzni Work Permits Of Non Residents	Toplu İşten Çıkarma Massive Layoffs	Alt İşveren Sub-Employer	İşkolu İncelemesi Branch Reviews	Zorunlu İstihdam Mandatory Employment	Kısa Çalışma Short-Tem Employment	Diğer İnceleme Other Reviews	
Giresun		23							13	36
Gümüşhane	1	6								7
Hakkari		1								1
Iğdır		6							1	7
Karabük		8							15	23
Karaman		35			1				3	39
Kars		9							8	17
Kastamonu		14	1	1	1				8	25
Kayseri	9	165	1		2	1			30	208
Kırıkkale	9	9	1	2					2	23



Grup Başkanlıkları Group Presidencies	Programlı Teftiş Scheduled Inspections	Programdışı Teftiş Unscheduled Inspection								Toplam Teftiş Total Inspections
		Şahsi İnceleme Personal Reviews	Yabancı Çalışma İzni Work Permits Of Non Residents	Toplu İşten Çıkarma Massive Layoffs	Alt İşveren Sub-Employer	İşkolu İncelemesi Branch Reviews	Zorunlu İstihdam Mandatory Employment	Kısa Çalışma Short-Tem Employment	Diğer İnceleme Other Reviews	
Sivas	1	44		1	1		1		24	72
Siirt									1	1
Şırnak										
Tokat	4	6							4	14
Trabzon	11	57		1	1				16	86
Tunceli										
Van		5				1			5	11
Yozgat	21	31							4	56
Zonguldak	6	43		2	1	1			25	78
<b>Toplam</b>	<b>334</b>	<b>1676</b>	<b>46</b>	<b>39</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>1</b>		<b>549</b>	<b>2683</b>

Grup Başkanlıkları Group Presidencies	Programlı Teftiş Scheduled Inspections	Programdışı Teftiş Unscheduled Inspection								Toplam Teftiş Total Inspections
		Şahsi İnceleme Personal Reviews	Yabancı Çalışma İzni Work Permits Of Non Residents	Toplu İşten Çıkarma Massive Layoffs	Alt İşveren Sub-Employer	İşkolu İncelemesi Branch Reviews	Zorunlu İstihdam Mandatory Employment	Kısa Çalışma Short-Tem Employment	Diğer İnceleme Other Reviews	
Bursa	20	258	8	59	2	7			67	421
Balıkesir		151	1	9		2			13	176
Bilecik		15							4	19
Çanakkale		32	7	3		1			9	52
Kütahya		46		5					30	81
Yalova		18							7	25
<b>Toplam</b>	<b>20</b>	<b>520</b>	<b>16</b>	<b>76</b>	<b>2</b>	<b>10</b>			<b>130</b>	<b>774</b>
İstanbul	376	1088	60	93	2	8	1		320	1948
Edirne		33		5					11	49
Kırklareli	6	15		1					7	29



Grup Başkanlıkları Group Presidencies	Programlı Teftiş Scheduled Inspections	Programdışı Teftiş Unscheduled Inspection								Toplam Teftiş Total Inspections
		Şahsi İnceleme Personal Reviews	Yabancı Çalışma İzni Work Permits Of Non Residents	Toplu İşten Çıkarma Massive Layoffs	Alt İşveren Sub-Employer	İşkolu İncelemesi Branch Reviews	Zorunlu İstihdam Mandatory Employment	Kısa Çalışma Short-Tem Employment	Diğer İnceleme Other Reviews	
Tekirdağ	8	124	2		1	3			49	187
<b>Toplam</b>	<b>390</b>	<b>1260</b>	<b>62</b>	<b>99</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>1</b>		<b>387</b>	<b>2213</b>
İzmir	61	241	23			7			255	587
Afyon		18			1				21	40
Aydın	5	95	1						92	193
Burdur		8							7	15
Denizli		43	3						91	137
Isparta		18	1	2					47	68
Manisa		64	1	14		1			117	197
Muğla		49	7	1					36	93

Grup Başkanlıkları Group Presidencies	Programlı Teftiş Scheduled Inspections	Programdışı Teftiş Unscheduled Inspection								Toplam Teftiş Total Inspections
		Şahsi İnceleme Personal Reviews	Yabancı Çalışma İzni Work Permits Of Non Residents	Toplu İşten Çıkarma Massive Layoffs	Alt İşveren Sub-Employer	İşkolu İncelemesi Branch Reviews	Zorunlu İstihdam Mandatory Employment	Kısa Çalışma Short-Tem Employment	Diğer İnceleme Other Reviews	
Uşak		4							15	19
<b>Toplam</b>	<b>66</b>	<b>540</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>8</b>			<b>681</b>	<b>1349</b>
<b>Genel Toplam</b>	<b>923</b>	<b>4565</b>	<b>179</b>	<b>249</b>	<b>26</b>	<b>51</b>	<b>2</b>		<b>2013</b>	<b>8008</b>

**Ek-2: 2017 Yılı İçerisinde Grup Başkanlıkları ve Grup Başkanlığı'na Bağlı İllere Göre Yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişleri**  
[https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3302/calisma\\_hayati\\_2017.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3302/calisma_hayati_2017.pdf).

Grup Başkanlıkları Group Presidencies	Programlı Teftiş Scheduled Inspections	Programdışı Teftiş Unscheduled Inspection							Toplam Teftiş Total Inspections
		İş Kazası Occupational Injuries	Meslek Hastalığı Occupational Diseases	Talebe İlişkin İnceleme Made On Demand	Çalışma Yasağı Employment Restrictions	Güvenlik Raporu Safety Report	İşin Durdurulmasının Talebi Demand About Abolition Of Cassation Of Work	Diğer Other	
Adana	149	3		50			28	3	233
Adıyaman				2					2
Batman				2					2
Diyarbakır				9					9
Elazığ	15			7			2	2	26
Gaziantep	115			31			10	1	157
Hatay	21			13			4	3	41
K.Maraş	36	1		17			7		61

Grup Başkanlıkları Group Presidencies	Programlı Teftiş Scheduled Inspections	Programdışı Teftiş Unscheduled Inspection							Toplam Teftiş Total Inspections
		İş Kazası Occupational Injuries	Meslek Hastalığı Occupational Diseases	Talebe İlişkin İnceleme Made On Demand	Çalışma Yasağı Employment Restrictions	Güvenlik Raporu Safety Report	İşin Durdurulmasının Talebi Demand About Abolition Of Cassation Of Work	Diğer Other	
Kilis				2			1		3
Malatya	32			11			2	1	46
Mardin				2					2
Mersin	77	1		49			20	1	148
Niğde	7			13			3		23
Osmaniye	18	1		2			14		35
Ş.Urfa	25	1		7			4		37
<b>Toplam</b>	<b>495</b>	<b>7</b>		<b>217</b>			<b>95</b>	<b>11</b>	<b>825</b>
<b>Ankara</b>	801	63	1	312			117	97	1391
Aksaray	6			12			4	9	31

Grup Başkanlıkları Group Presidencies	Programlı Teftiş Scheduled Inspections	Programdışı Teftiş Unscheduled Inspection							Toplam Teftiş Total Inspections
		İş Kazası Occupational Injuries	Meslek Hastalığı Occupational Diseases	Talebe İlişkin İnceleme Made On Demand	Çalışma Yasağı Employment Restrictions	Güvenlik Raporu Safety Report	İşin Durdurulmasının Talebi Demand About Abolition Of Cassation Of Work	Diğer Other	
Amasya	6	4		17			2	1	30
Antalya	66	15		129			53	6	269
Ardahan				3					3
Artvin	2			4					6
Ağrı				1					1
Bartın	19	1		14			2	1	37
Bayburt	6								6
Bingöl				5					5
Bitlis				5					5
Bolu	17	1		61			8	8	95

Grup Başkanlıkları Group Presidencies	Programlı Teftiş Scheduled Inspections	Programdışı Teftiş Unscheduled Inspection							Toplam Teftiş Total Inspections
		İş Kazası Occupational Injuries	Meslek Hastalığı Occupational Diseases	Talebe İlişkin İnceleme Made On Demand	Çalışma Yasağı Employment Restrictions	Güvenlik Raporu Safety Report	İşin Durdurulmasının Kaldırılması Talebi Demand About Abolition Of Cassation Of Work	Diğer Other	
Çankırı	7	2		11			3	1	24
Çorum	16	2		23			6	1	49
Düzce	24	1	1	47			13	7	92
Erzincan	5	1		20			3		29
Erzurum	13	4		18			5	2	42
Eskişehir	59	9		41			4	1	114
Giresun	11	1		12			2	1	27
Gümüşhane	5			3				2	10
Hakkari									
Iğdır				2				1	3

Grup Başkanlıkları Group Presidencies	Programlı Teftiş Scheduled Inspections	Programdışı Teftiş Unscheduled Inspection							Toplam Teftiş Total Inspections
		İş Kazası Occupational Injuries	Meslek Hastalığı Occupational Diseases	Talebe İlişkin İnceleme Made On Demand	Çalışma Yasağı Employment Restrictions	Güvenlik Raporu Safety Report	İşin Durdurulmasının Kaldırılması Talebi Demand About Abolition Of Cassation Of Work	Diğer Other	
Karabük	13			17			3		33
Karaman	10	5		21			8	6	50
Kars		1		2				1	4
Kastamonu	27	3		11			10	1	52
Kayseri	77	5	3	121			10	4	220
Kırıkkale	9			21			1	2	33
Kırşehir	9	2		9			3		23
Kocaeli	307	7	1	99			6	11	431
Konya	63	1		82			26	38	210
Muş				4					4

Grup Başkanlıkları Group Presidencies	Programlı Teftiş Scheduled Inspections	Programdışı Teftiş Unscheduled Inspection							Toplam Teftiş Total Inspections
		İş Kazası Occupational Injuries	Meslek Hastalığı Occupational Diseases	Talebe İlişkin İnceleme Made On Demand	Çalışma Yasağı Employment Restrictions	Güvenlik Raporu Safety Report	İşin Durdurulmasının Kaldırılması Talebi Demand About Abolition Of Cassation Of Work	Diğer Other	
Nevşehir	13			6					19
Ordu	8	3		10				1	22
Rize	16			7			1		24
Sakarya	58	6	1	82			4	2	153
Samsun	30	3		80			45	10	168
Siirt				2					2
Sinop	14			4			1		19
Sivas	33	2		41			11	1	88
Şırnak									
Tokat	30			7			3	1	41



Grup Başkanlıkları Group Presidencies	Programlı Teftiş Scheduled Inspections	Programdışı Teftiş Unscheduled Inspection							Toplam Teftiş Total Inspections
		İş Kazası Occupational Injuries	Meslek Hastalığı Occupational Diseases	Talebe İlişkin İnceleme Made On Demand	Çalışma Yasağı Employment Restrictions	Güvenlik Raporu Safety Report	İşin Durdurulmasının Kaldırılması Talebi Demand About Abolition Of Cassation Of Work	Diğer Other	
Trabzon	27	6		33			5	8	79
Tunceli				2					2
Van				3					3
Yozgat	23	1		20			12		56
Zonguldak	34	2		24			9	1	70
<b>Toplam</b>	<b>1864</b>	<b>151</b>	<b>7</b>	<b>1448</b>			<b>380</b>	<b>225</b>	<b>4075</b>
<b>Bursa</b>	504	9		178			34	4	729
Balıkesir	87	5		45			12	1	150
Bilecik	39	2		15					56
Çanakkale	41			23			8		72

Grup Başkanlıkları Group Presidencies	Programlı Teftiş Scheduled Inspections	Programdışı Teftiş Unscheduled Inspection							Toplam Teftiş Total Inspections
		İş Kazası Occupational Injuries	Meslek Hastalığı Occupational Diseases	Talebe İlişkin İnceleme Made On Demand	Çalışma Yasağı Employment Restrictions	Güvenlik Raporu Safety Report	İşin Durdurulmasının Kaldırılması Talebi Demand About Abolition Of Cassation Of Work	Diğer Other	
Kütahya	64	3	8	57			12	1	145
Yalova	10	3		43			6	1	63
<b>Toplam</b>	<b>745</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>361</b>			<b>72</b>	<b>7</b>	<b>1215</b>
<b>İstanbul</b>	1067	23	3	827			93	114	2127
Edirne	40			33			6	2	81
Kırklareli	29	1		11			5	7	53
Tekirdağ	112	5		118			8	7	250
<b>Toplam</b>	<b>1248</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>989</b>			<b>112</b>	<b>130</b>	<b>2511</b>
<b>İzmir</b>	502	4		274			63	116	959
Afyon	116			9			13	1	139

Grup Başkanlıkları Group Presidencies	Programlı Teftiş Scheduled Inspections	Programdışı Teftiş Unscheduled Inspection							Toplam Teftiş Total Inspections
		İş Kazası Occupational Injuries	Meslek Hastalığı Occupational Diseases	Talebe İlişkin İnceleme Made On Demand	Çalışma Yasağı Employment Restrictions	Güvenlik Raporu Safety Report	İşin Durdurulmasının Kaldırılması Talebi Demand About Abolition Of Cassation Of Work	Diğer Other	
Aydın	79	1		63			27	20	190
Burdur	71			8			3	1	83
Denizli	132	2		82			10	1	227
Isparta	32			14			2	1	49
Manisa	175			67			27	21	290
Muğla	132	1		31			19	2	185
Uşak	33			12			10	1	56
<b>Toplam</b>	<b>1272</b>	<b>8</b>		<b>560</b>			<b>174</b>	<b>164</b>	<b>2178</b>
<b>Genel Toplam</b>	<b>5624</b>	<b>217</b>	<b>18</b>	<b>3575</b>			<b>833</b>	<b>537</b>	<b>10804</b>

## ÖZGEÇMİŞ

Mehmet KÖSELER 1988 yılında Gaziantep'te doğdu. 2002 yılında Kaşibeyaz İlköğretim Okulu'ndan, 2005 yılında Hasan Süzer Lisesi'nden, 2010 yılında ise Cumhuriyet Üniversitesi Kamu Yönetimi bölümünden bölüm birincisi olarak mezun oldu. 2015 yılında Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı. 2012 yılında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nda İş Müfettişi Yrd. olarak çalışmaya başladı. Halen Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nda İş Müfettişi olarak çalışmaya devam etmektedir. Evli ve iki çocuk babasıdır.

## VITAE

Mehmet KÖSELER was born in Gaziantep in 1988. He graduated from Kaşibeyaz Elementary School in 2002, Hasan Süzer High School in 2005, and from Cumhuriyet University Public Administration Department as the top student in 2010. In 2015, he started to do his Master's Degree at Gaziantep University, Institute of Social Sciences, Department of Public Administration and Political Science. In 2012, he started to work as an Assistant Labor Inspector at the Ministry of Family, Labor and Social Services Department of Guidance and Inspection. He is still working as a Labor Inspector in the Department of Guidance and Inspection. He is married and has two children.