

TÜRKİYE'DE  
ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK  
UYGULAMALARI VE İŞÇİ SENDİKALARI  
MESUT BATMAN  
YÜKSEK LİSANS TEZİ  
İKTİSAT ANA BİLİM DALI

**T.C.  
ORDU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK UYGULAMALARI ve İŞÇİ  
SENDİKALARI**

**MESUT BATMAN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
İKTİSAT ANABİLİM DALI**

**AKADEMİK DANIŞMAN  
Yrd.Doç.Dr. Nihan Ciğerci ULUKAN**

**ORDU – 2012**

## ÖZET

[BATMAN, Mesut], [TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK UYGULAMALARI ve İŞÇİ SENDİKALARI], [YÜKSEK LİSANS TEZİ], ORDU ,[2012]

1970' yıllardan itibaren duymaya başladığımız küreselleşme, rekabet, esneklik, gibi kavramlar geçmişte çalışma hayatımızda bugünkü kadar yer edinmemişken, günümüzde artık çalışma hayatımızın temel argümanlarından olmuştur. Esneklik, kavram olarak henüz daha yeni yeni duyduğumuz bir kavram olsa da sanayileşmesini tamamlamış ülkelerde yıllardır üzerinde tartışılan ve uygulama alanı bulan bir olgudur.

1970'li yıllardaki ortaya çıkan petrol şoklarıyla birlikte gün yüzüne çıkan küresel çaptaki kriz, ülkemizde özellikle 24 Ocak 1980 kararlarıyla birlikte radikal bir dönüşüm geçirmiş, ve sermayeden yana dönen çarklara kendini hızlıca adapte etmiştir. 1980 sonrasında yapılan uluslararası ekonomik anlaşmaların temel amacı, Türkiye'de tüm kamu alanını ulusal ve uluslararası tekeli sermayenin istek ve beklentileri doğrultusunda yeniden biçimlendirmek olmuştur.

Kimi görüşlere göre esnek dönüşümler olumlu yönleri ile gerekli yapısal değişimlerin temelini oluşturmakta, kimi görüşlere göre de olumsuz etkileri ile çalışma yaşamında sorunlara neden olan bir yapının destekçisi olmaktadır. Çalışma yaşamında esneklik, hem üretim sürecinde hem yönetim sürecinde hem de istihdam biçimlerinde karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada esnek çalışma üzerinde durularak konunun bütün boyutları incelenmiş, Türkiye'de çalışma hayatında esnek çalışmanın yeri ve uygulama alanları detaylı olarak incelenmiştir. Tez çalışması teorik üç bölümü içermektedir. Birinci bölümde kavramsal boyutta esnek çalışma olgusu ve tarihsel süreç içinde bu olgunun gelişimi, esneklik kavramları hakkında açıklama yapılmıştır. İkinci bölümde ise esnekliğin çalışma hayatındaki etkileri üzerinde durularak AB'deki esneklik uygulamaları incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise esnek çalışma modelleri ve Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu'nun emek piyasalarındaki yansımalarına yer verilmiştir.

### **Anahtar Kelimeler:**

Esneklik, küreselleşme, serbestleşme, emek, iş gücü, taşeronlaşma, esnek çalışma, sendika.

## **ABSTRACT**

[BATMAN, Mesut], [*FLEXIBILITY PRACTICES FOR BUSINESS LIFE IN TURKEY AND TRADE UNIONS*], [POST GRADUATE THESIS], ORDU ,[2012]

Although the concepts such as globalization, competitiveness, flexibility did not have much place on our lives in the 1970s, today these concepts have become the main arguments on our business lives. As being a new concept to us, flexibility is a fact that has been discussed and applied in the industrialized countries.

Global crisis that appeared with the petrol shocks in 1970s transformed radically accordingly after the economic policy decisions of January 24, 1980 and adapted itself easily to capitalist ways. The primary aim of the economical agreements decisions made after 1980 is to reform the public according to the demand and expectations of national and international monopoly capital.

For some opinions flexible transformations provide basis for the required structural changes with positive effects and for others, support the problems in business life with the negative effects. We are facing with flexibility in production, management and employment processes in business life.

This study is mainly based on the flexible working, the issue is studied in detail with all aspects and the premises and application of flexible working in Turkey are explained.

Thesis comprises of three theoretical parts. In the first part, flexible working phenomena in conceptual base and historical process are explained. In the second part, occurrence of flexibility is detailed with the theories on flexibility. The third part concentrates on the flexible working models and the effects of flexible working on Turkey business life. Unions' attitude on, how and how much they are affected from and solution suggestions for flexibility are as well discussed in details.

### **Key Words:**

Flexibility, globalization, liberalization, labor work, flexible working, labor, sub-contraction

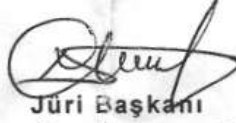
TEZ SAVUNMA SINAVI JÜRİ TUTANAĞI

.../.../200...

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 28/06/2002 tarih ve 2012/85. sayılı kararı ile oluşturulan jürimiz, İktisat Anabilim Dalı Yüksek Lisans / ~~Doktora~~ öğrencisi Mehmet BAYHAN'un "Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları ve İşçi Sendikaları" başlıklı tezini incelemiş ve 17/07/2002 tarihinde, 14.00'da toplanarak, Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin, 16. Maddesi (Yüksek Lisans) / 28. Maddesi (Doktora) hükümlerine uygun olarak; jüri üyelerinin kişisel raporlarını ve tezi değerlendirerek, öğrenciyi tez savunma sınavına almıştır.

Jürimiz, sınav sonucunda tez hakkında Oybirliği / Oyçokluğu ile Kabul / Düzeltme / Red kararı vermiştir.

  
Jüri Başkanı

Yrd.Doç.Dr.Nihan CİĞERCİ ULUKAN

Kerem Üye  
Yrd.Doç. Dr. Kerem GÖKTEN

Üye

Üye

Üye

Yrd. Doç. Dr. Özgür NARİW

Ek: 1- Kişisel Jüri raporları

**Not:** Anabilim dalı başkanlığınca; bu tutanak ekinde kişisel jüri raporlarını, tez sınavını izleyen üç iş günü içinde (Doktora Tez Jürisi, kişisel jüri raporlarını tezin kendilerine teslim edildiği tarihten itibaren en geç 21 gün içerisinde ve tez sınavından önce) Enstitüye gönderilmelidir (Madde-16-28).

## **BİLDİRİM**

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya, kullandığım başka yazarlara ait her özgün fikre kaynak gösterdiğimi bildiririm.

\_\_ / \_\_ / \_\_

Mesut Batman

İmza

## ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı:	Mesut Batman
Doğum Yeri ve Tarihi:	Kadıköy – 22/09/1985
<b>Eğitim Durumu</b>	
Lisans Öğrenimi:	OMU- İİBF İşletme Bölümü
Yüksek Lisans Öğrenimi:	Ordu Üniversitesi SBE İktisat ABD
Yabancı Dil:	İngilizce
<b>Çalıştığı Kurum:</b>	Türkiye İş Bankası
<b>İletişim</b>	
E-Posta Adresi	batmanmesut24@hotmail.com
Telefon	(0542) 7972048
Tarih ve İmza	Haziran 2012

## İÇİNDEKİLER

	<u>sayfa</u>
ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI .....	iii
BİLDİRİM.....	iv
ÖZGEÇMİŞ .....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLO ve ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ.....	1

1. ESNEKLİK KAVRAMI ve EMEK SÜRECİNDEKİ TARİHSEL GELİŞİMİ.....	3
1.1.Esneklik Kavramı .....	3
1.2.Emek Sürecindeki Esneklik Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dönüşümü.....	9
1.2.1.Taylorizm.....	9
1.2.2.Fordizm ve Fordist Endüstri İlişkisi.....	12
1.2.3. Fordizm Kriz ve Krizin Nedenleri.....	14
1.3.Esneklik Türleri.....	17
1.3.1.Fonksiyonel Esneklik.....	17
1.3.2.Çalışma Sürelerinde Esneklik.....	18



1.3.3.Ücret Esnekliği.....	18
1.3.4.Sayısal Esneklik.....	19
1.3.5.Uzaklaştırma Stratejileri.....	20
1.4.Esneklik Kavramını Ortaya Çıkaran Nedenler.....	21
1.4.1.Ekonomik Faktörler.....	22
1.4.2.Teknolojik Faktörler.....	23
1.4.3.Siyasal Faktörler.....	24
2.ESNEKLİĞİN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ ve AB ÜLKELERİNDEKİ ESNEKLİK UYGULAMALARI.....	25
2.1.Esnek Çalışma Türleri.....	25
2.1.1.Belirli Süreli Çalışma.....	27
2.1.2.Kısmi Süreli Çalışma.....	29
2.1.3.Evde Çalışma.....	30
2.1.4.Tele Çalışma.....	32
2.1.5.Geçici Çalışma.....	34
2.1.6.Taşeron – Alt İşveren Uygulamaları.....	35
2.2.Avrupa Birliğindeki Esneklik Uygulamaları.....	37
2.2.1.Esneklik Uygulamalarının Etkili Olduğu Ülkeler.....	41
2.2.1.1. Almanya.....	41
2.2.1.2. Fransa.....	44
2.2.1.3. İngiltere.....	46

2.3. Esneklik Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri.....	47
2.3.1.Çalışanlar Açısından Etkileri.....	48
2.3.1.1.Çalışanlar Açısından Olumlu Etkileri.....	48
2.3.1.2.Çalışanlar Açısından Olumsuz Etkileri .....	48
2.3.2.İşverenler Açısından Etkileri.....	50
2.3.2.1.İşverenler Açısından Olumlu Etkileri.....	50
2.3.2.2.İşverenler Açısından Olumsuz Etkileri.....	51
2.3.3.Esnek Çalışmanın İşsizliğe Etkileri.....	52
2.4.Güvenceli Esneklik.....	54
3.TÜRKİYE’DE 4857 SAYILI İŞ KANUNU ÇERÇEVESİNDE ESNEKLİK UYGULAMALARI VE İŞÇİ SENDİKALARININ POLİTİKALARI...59	
3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Esneklik.....	60
3.1.1.İş Sözleşmelerinde Esneklik.....	62
3.1.1.1.Belirli Süreli İş Sözleşmeleri.....	63
3.1.1.2.Kısmi Süreli İş Sözleşmesi.....	66
3.1.1.3.Çağrı Üzerine Çalışma.....	68
3.1.1.4.Geçici Çalışma .....	70
3.1.1.5.Alt İşverenlik(Taşeronluk) Uygulaması.....	71
3.1.2.Çalışma Sürelerinde Esneklik.....	74
3.1.2.1.Yoğunlaştırılmış İş haftası.....	74
3.1.2.2.Kısa Çalışma ve Esneklik.....	77
3.1.2.3.Telafi Çalışma.....	79
3.2.1.4.Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma.....	81

3.2. Kamuda ve Özel Sektörde Esnek Çalışma.....	83
3.2.1.Kamuda Esnek Çalışma.....	84
3.2.2.Özel Sektörde Esnek Çalışma.....	89
3.3.İşveren Temsilcilerinin Esneklik Yaklaşımı.....	94
3.3.1.TÜSİAD’ın Esneklik Yaklaşımı.....	95
3.3.2.TİSK’in Esneklik Yaklaşımı.....	97
3.3.3.TOBB’un Esneklik Yaklaşımı.....	99
3.4.İşçi Sendikalarının Esneklik Yaklaşımları Türk-İŞ ve Disk Örneği .....	101
3.4.1.DİSK ve Esneklik.....	102
3.4.2.TÜRK-İŞ ve Esneklik.....	105
SONUÇ .....	111
KAYNAKÇA.....	114

## TABLO ve ŞEKİLLER LİSTESİ

Tablo 1.	Sosyal Devletin Gelişim Aşamaları.....	42
Tablo 2.	Zonguldak Kömür Havzasında Ölümler.....	91
Tablo 3.	Sektörel Bazdaki İş Kazaları.....	104

## KISALTMALAR LİSTESİ

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

C: Cilt

DB: Dünya Bankası

Der: Derleyen

DİSK: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

DTÖ: Dünya Ticaret Örgütü

IMF: Uluslararası Para Fonu

KESK: Kamu Emekçileri Sendikası

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

MESS: Türk Metal Sanayicileri Sendikası

MÜSİAD: Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği

No: Numara

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

s: Sayfa

S: Sayı

SBE: Sosyal Bilimler Enstitüsü

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

TİSK: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TÜRK-İŞ: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

TÜSİAD: Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği

Vb: Ve benzeri

yy: Yüzyıl

## GİRİŞ

Çalışma hayatındaki esneklik uygulamaları ülkemizde çok ta eski olmamakla birlikte, küresel dünyada uzun yıllardır üzerinde tartışılan ve uygulama alanı bulan bir olgudur. Özellikle 1970’li yıllardaki petrol şoklarıyla birlikte, kapitalist sermayenin tıkanma sürecine girmesi, kar oranlarının düşmesi, bu dönemde ortaya çıkan yüksek oranlı işsizlik ve sosyal güvenlikteki finansal sorunlar; giderek artan bir oranda kadın emeğinin piyasalara dahil olması ve özellikle toplu iş sözleşmeleri yerine bireysel performansa dayalı iş sözleşmelerinin yapılması krizinin ardından tüm dünyada yeni liberal ekonomik politikaların ortaya çıkışında ve uygulama alanı bulmasında ana etkenlerden olmuştur. Bu süreçte üzerinde tartışılan temel kavramlar, serbestleşme, özelleştirmeler, kuralsızlaştırma, düzensizleştirme ve esneklik olmuştur.

1970’li yıllardaki petrol kriziyle birlikte birçok yapı gibi emek piyasasında da ciddi dönüşümler yaşanmış, emek süreci örgütlenmesinde Fordist sistemin yerini “esneklik” kavramı almıştır.

Küreselleşme süreciyle birlikte işletmeler maliyetlerini azaltmak ve karlılık oranlarını artırmak, kısaca daha fazla sömürü için esnek çalışma uygulamalarını desteklemiş hatta esnek çalışmaya destek olmayanları da dünyadaki dönüşümden habersiz olmakla suçlamışlardır. Çünkü işverenler esnekliği bir araç değil amaç olarak görmektedirler. Asıl amaç, işçileri daha düşük ücretle çalıştırmak, herhangi bir sosyal güvenceden yoksun şekilde istihdam etme imkânı yaratmak, sendikasız çalıştırabilmek, taşeronla işleri yürütebilmek, ücretli izin kullandırmamak, kısacası daha fazla sömürü daha kar fazla kar sağlamaktır.

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunumuzda yapılan değişiklikler esnekliğin adeta yasal dayanağı olmuştur. Ancak iş hukukunda esneklik arayışları kapsamında yapılan bu düzenlemeler özünde işçinin korunmasını amaçlayan iş hukukundan vazgeçilmesi anlamına gelmekte ve daha çok işletmenin korunması esas alınmaktadır. Avrupa Birliği örnek gösterilerek ileri sürülen ve bu doğrultu da ülke gerçeklerinden uzak bir şekilde dayatılan ithal çözümlerde sadece teoride kalmış pratikte sorun çözücü değil tam tersine sorun üretici bir hal almıştır.

Sanayileşme sürecini henüz tamamlamamış ve bizim gibi 40 yıldan beri hala gelişmekte olan ülkelerde esnekliğin gerek çalışma hayatını gerekse de toplumsal hayatı ne yönde etkilediği dikkatle incelenmesi gerekmektedir. Esnek çalışma biçimleri, işçi sınıfın birlikte hareket etme güdüsünü, sınıf bilincinin yok olmasını, hak arama sürecinde artık birlikte değil, bireysel olarak hareket edilmesine kısacası “biz” değil artık “ben” olgusunun ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Çalışmanın birinci bölümünde kavramsal çerçeveye yer verilerek, esnek çalışma olgusu ve bu olgunun tarihsel gelişimi dönemler halinde anlatılmıştır. Esneklik, esnekliğin boyutları ve esneklik türleri, esnekliğin ortaya çıkışında etkili olan faktörler hakkında açıklama yapılmıştır.

İkinci bölümde ise, esnekliğin çalışma hayatındaki etkileri ve dünyadaki esneklik uygulamalarıyla ilgili örnekler verilmiş, esneklik uygulamalarının hem çalışanlar hem de işverenler açısından etkileri ele alınmış son olarak ta “güvenceli esneklik” kavramı incelenmiştir. Çalışmanın temel konusunu oluşturan; 4857 sayılı iş kanununun çerçevesindeki esneklik uygulamaları ve işçi sendikalarının esnekliğe dair bakış açısını içeren üçüncü bölümde ise; kamuda ve özel sektördeki esneklik uygulamaları, işveren temsilcilerinin görüşleri Türkiye’nin önde gelen iki büyük işçi konfederasyonu olan TÜRK-İŞ ve DİSK’in esneklikle ilgili görüş tespit ve önerileri ele alınmıştır.



# BİRİNCİ BÖLÜM

## ESNEKLİK KAVRAMI VE EMEK SÜRECİNDEKİ TARİHSEL GELİŞİMİ

### 1.1. ESNEKLİK KAVRAMI

Sanayi devriminden sonra liberalizm düşüncesinin hâkim oluşu sebebi ile çalışma şartları gittikçe kötüleşmiş ve ardından da sosyal sefalet başlamıştır. Çalışma sürelerinin fazlalığına rağmen ücretler oldukça düşük düzeyde kalmış, çalışma hayatında kadınlar ve çocuklar istismar edilmiş, iş kazaları ve hastalıkları yaygınlaşmıştır. Bu duruma daha fazla kayıtsız kalamayan hükümetler müdahalede bulunmak zorunda kalmışlardır.<sup>1</sup>

Başta Almanya olmak birçok ülke de bu dönemde çalışanlar, finansmanına zorunlu olarak katıldıkları sosyal sigorta kurumlarının koruması altına girmişlerdir. 1945 ile 1975 yılları arası ise sosyal refah devletinin “altın çağı” olarak bilinir. Bu dönemde artık yalnızca işçi sınıfı değil, tüm toplumu içine alan bir sosyal güvenlik sistemi geliştirilmiştir. Hayata geçirilen uygulamalar ile eğitim, sağlık, barınma gibi alanlarda hizmet vermeyi öncelikleri arasında kabul etmiş olan bir sosyal devlet anlayışı gelişmiştir. İşçilere örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı da bu dönemde tanınmıştır. Bu dönemde devlet ve sosyal devlet anlayışları çok kuvvetlidir.<sup>2</sup>

20.yy ikinci yarısından sonra ise daha farklı gelişmeler yaşanmıştır. Özellikle İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra ekonomik, sosyo-kültürel yapı ve teknolojik alt yapıda meydana gelen hızlı dönüşümün etkileri, çalışma hayatında da görülmeye başlamıştır. Otomasyon sistemine geçilmiş, hem sanayi sektöründe hem de hizmet sektöründe

---

<sup>1</sup> Özer, Zerrin “Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

<sup>2</sup> Çımrın, Füsün Kökalan “Küreselleşme, Neo-Liberalizm ve Refah Devlet İlişkisi Üzerine”, (Çevrimiçi), <http://akademik.mu.edu.tr/data/06020000/resim/file/23-11>  
F%C3%83%C2%BCsun%20K%C3%83%C2%B6kalan%20%C3%83\_%C3%84%C2%B1mr%C3%84%C2%B1n.pdf, [12.10.2010]

bilgisayar kullanımı hızla yayılmış, akabinde son 20 yılı içinde internetin de hayatımıza girmesiyle üretimin şekli ve yeri, işçi işveren ilişkileri de etkilenmiştir.

Dünyada son otuz yılda yaşanan teknolojik ve ekonomik gelişmeler, fabrikadan sağlık sektörüne, finans sektöründen eğitime, her alana yayılmakla kalmamış evlerimize kadar girerek üretim teknolojilerindeki değişimi yakından gözlemlememize neden olmuştur. Gerçekten kadınların işgücü piyasalarına katılımı, kronik işsizlik, nitelikli işgücüne olan ihtiyaç, kısmi süreli(part-time), geçici ve belirli süreli işlerin artması, yeni istihdam modellerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Öte yandan, gençlerin ve yaşlıların işgücüne katılımlarının artması, Sovyetler Birliği'nin dağılması ortaya irili ufaklı devletlerin çıkması sonucu devlet kontrolünde ekonominin yerini özel sektöre bırakması, şirket birleşmeleri ve Avrupa Birliği(AB)'nin ortak para birim Euro'ya geçmesi, dünyanın son otuz yılda teknolojik ve ekonomik alan yanında sosyal, kültürel ve siyasal alanda da sosyo- ekonomik değişime uğradığını göstermektedir.<sup>3</sup> Dünyadaki bu dönüşüm paralelinde ortaya yeni bir kavram çıkmıştır. Çalışma ilişkilerini yeniden düzenleyen bu kavramın adı ‘‘Esneklik’’ olmuştur.

Esneklik kavramı,1970'lerden itibaren Fordist birikim rejimi ve keynesyen politikaların kapitalizmin isteklerine cevap veremez hale gelmesinden dolayı ekonomistler, sosyologlar, politikacılar, sendikacılar ve çeşitli bilim çevrelerinin tartıştığı popüler bir kavram haline gelmiş, 1980'li yıllarla beraber giderek yaygınlaşmıştır.<sup>4</sup>

Esneklik kavram olarak değişikliklere ve farklılıklara uyum yeteneğini ifade eder. Esnekliğin daha iyi anlaşılması için değişik tanımlamalarına yer vermek gereklidir. Bu nedenle, aşağıda esnekliğe yönelik değişik tanımlar verilmektedir:

---

<sup>3</sup> Günay, Cevdet İlhan ‘‘Çalışma Sürelerinde Esneklik’’, (Çevrimiçi), (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7310.pdf>), [12.10.2010]

<sup>4</sup> Hatman,Ülkü ‘‘Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi’’ (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003.

Esneklik, işletmelerin kendi ücret yapılarını ve seviyelerini, değişen işgücü piyasası koşullarına göre ve çalışanların performanslarını düşürmeyecek biçimde ayarlayabilme serbestisine sahip olmalarıdır.<sup>5</sup>

Esneklik, hizmetin ya da üretimin işletme dışındaki başka işyerlerinde ya da işletme içinde başka işçiler çalıştırılarak nitelikli şekilde yerine getirilebilmesidir.<sup>6</sup>

Esneklik, ekonomik kriz dönemlerinde işçilerin işlerini kaybetmeden işletmenin ayakta tutulabilmesidir.<sup>7</sup>

Esneklik, işgücünün işletme içindeki değişik işleri yapabilmesi ve çeşitli görevleri üstlenebilmesidir. Başka bir deyişle, özellikle hizmet içi eğitim vb. metotlarla işgücünün değişen teknoloji ve üretim süreçlerine nitelik ve yetenek olarak adapte olabilmesidir.<sup>8</sup>

Esneklik, iş mevzuatındaki katı hükümler yerine tarafların anlaşmalarına dayalı bir sistemin oluşturmasıdır.<sup>9</sup>

Bazı yazarlara göre ise esneklik, sadece krizlerin kalbini oluşturan sosyal ilişkilerin yıkılıp, yeni temeller üzerine yeniden kurulması için özel bir uygulamayı haklı gösterme fonksiyonuna sahip olan, genel bir kavramdır.<sup>10</sup> Ülkemizde de özellikle 1980'den sonra gündeme gelen esneklik kavramı oldukça tartışılan ve sosyal tarafların ilişkilerinde önemli değişmelerde beraberinde getiren bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak sosyal tarafların konuya ilişkin tartışmalarının çerçevesine bakıldığında esneklik tanımında ve esneklik adı altında sayılan uygulamalar konusunda ülkemizde de görüş birliği bulunmamaktadır.

---

<sup>5</sup> Karakoyunlu, Erdoğan “Ya Esneklik Olmazsa” (Çevrimiçi)  
[http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=663&id](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=663&id), [11.12.2010]

<sup>6</sup> Türkmen, İsmail “Bir Yanılsama Olarak Değişim Yönetimi ve Çalışma İlişkileri”, 95-96 Petrol-İş Yıllığı, s.742.

<sup>7</sup> Yüksel, Nihat “Çalışma Hayatında Esnekleşme İhtiyacı”, (Çevrimiçi),  
[http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=664&id](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=664&id), [11.01.2011]

<sup>8</sup> Küçük, Ferit “Esneklik ve İnsan Kaynakları”,(Çevrimiçi),  
<http://www.e-sosder.com/index.php?bolum=Ekonomi&aranan>, [10.02.2011]

<sup>9</sup> Özver, Murat “Çalışma Mevzuatı ve Esnekleştirme”, Petrol-İş, 1995 – 1996, Petrol-İş, s. 803.

<sup>10</sup> Keser, Aşkın “Çalışma Yaşamında Dönüşümler”, Nobel Yayınları, Ankara, 2005, s. 340.

Türkiye de sosyal tarafların esnekliğe yaklaşımları, doğal olarak, öncelikle maluldür. Kimine göre esneklik “kürsülsüzleştirme” kimine göre “değişen piyasa koşullarına ayak uydurma”, kimine göre “tekrar sendikasız bir yaşam için bir ön adım”, kimine göre “katı iş kanunlarının yumuşatılarak işvereni de kollayan bir duruma getirmesi” kimine göre “iş hukukunu yeniden sözleşmelere bırakma” olarak tanımlanabilmektedir.<sup>11</sup>

Bu bağlamda Türkiye İşveren Sendikaları konfederasyonu(TİSK)’in esnekliğe bakış açısı şöyledir:

Esnekliğin işletmeler açısından içsel esneklik ve dışsal esneklik olarak iki boyutu bulunmaktadır. İçsel esneklik, işletme içi organizasyon yapısında esnek üretim modellerini ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile içsel esneklik “işçilerin belirli bir tip organizasyon içinde işlerini değiştirebilmeleri, işgücünün esnek gruplar veya ekipler halinde yeniden organize edilmesi olarak tanımlanabilir. İşletmede dışsal esneklik ya da niceliksel esneklik işverenin doğrudan işçi sayısına ilişkin olarak yaptığı düzenlemelerden kaynaklanmaktadır. İşletmenin dışsal esnekliğinin sağlanması, hizmet sözleşmesi üzerindeki katı yasal düzenlemelerin azaltılmasını, özelliklede ekonomik ve işletme içi nedenlerle ortaya çıkan işten çıkarmalara ilişkin mevzuatın işletme için ve çalışan açısından dengeli şekilde düzenlenmesini gerektirmektedir. Bu esneklik türü, mevzuat veya toplu iş sözleşmelerinden oluşan düzenlemelerin esnekleştirilmesi ile yakından ilgidir.<sup>12</sup>

Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği ( MÜSİAD)’ın esnekliğe bakış açısı ise özetle şöyledir:

Ekonomik durgunluk, işsizlik, globalleşme ve uluslararası rekabetin artması, teknolojik gelişmeler gibi faktörler esnek çalışmayı gerekli kılmaktadır. Ayrıca, çalışma hayatına ilişkin mevcut kuralların piyasa ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalması, insanların yeni çalışma ilişkin kuralları daha iyi anlamaya, daha az kural ve daha az mevzuatla daha çok esnekliğin yer aldığı bir düzen arayışına yönelmektedir. Bu

---

<sup>11</sup> HAK-İŞ “Esneklik”, Petrol-İş, 97-99 Petrol –İş Yıllığı, İstanbul, 2000, s.901.

<sup>12</sup> Kızıloğlu, Hakkı “Endüstri İlişkilerinde Esneklik İhtiyacı, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri”, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2002, s.341.

yönelişin sonucunda çalışma hayatıyla ilgili temel konularda örneğın; ücret ve maliyet, çalışma yer ve süreleri, hatta organizasyonlarda ve işletmenin çeşitli fonksiyonları üzerinde esneklik kavramının yerleştirilmeye çalışılması esnekliğı önemli ve güncel bir yaklaşım haline getirmektedir.<sup>13</sup>

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası( MESS) esnekliğı şöyle tanımlamaktadır:

Ekonomik ve endüstriyel çevrenin sürekli değışmesi sonucunda, işletmelerde sürekli olarak kendilerini yenilemek zorundadırlar. Bu nedenle, artık işletmelerden beklenen; standardizasyon yerine çeşitlilik ve karmaşıklık; büyüklük yerine yalınlık; katılık ve kuralcılık yerine alışkanlık; durağanlık yerine değışkenliktir. Bu beklenti “esneklik” olarak tanımlanmaktadır. Çalışma hayatında; katı kurallar ve uygulamalar yerine, ihtiyaçlara uygun esnek uygulamalar bütün dünyada rekabet edilebilirliğın kaçınılmaz bir unsuru olarak karşımıza çıkıyor. Esnekliğın başlıca amacını, değışen ekonomik ve sosyal koşullara uyum yeteneğinin artırılması oluşturuyor. Esneklik ile çalışma günleri ve saatlerinin piyasadaki talep farklılıklarına ve değışime göre ayarlanması işletmelerin sürdürülebilirliğı, verimliliğın ve istihdamın artması, çalışanların iş ve yaşam dengesinin kurulması amaçlanıyor.<sup>14</sup>

Türkiye'nin en büyük işçi konfederasyonu olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ( TÜRK-İŞ) ise:

Esnekliğın, özellikle sendikal işyerlerinde, toplu iş sözleşme hükümlerinin sürekli esnetilmesi ile veya esnekliğe ilişkin hükümler konarak, genel olarak taşeron, kaçak ve /veya geçici işçi çalıştırma gibi uygulamalarla uzun zamandan beri adı konmadan var olan, küreselleşme ve yeni teknolojiler karşısında sayısal, işlevsel, ücret ve diğeri biçimleri ile adı konularak yaygınlaşan, ekonomik kriz dönemlerinde ise üst düzeye tırmandırılan bir konu olduğunu ifade etmektedir.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Alayoğlu, Nihat “Çalışma Hayatında Esneklik”,(Çevrimiçi),  
www.musiad.org.tr/yayınlar/içindekiler/calisma\_hayatında\_esneklik\_.html, [22.12.2010]

<sup>14</sup> Kurt, Dilek “Neden Esnekleşemiyoruz”, (Çevrimiçi)  
http://www.mess.org.tr/content/mercek%20ekim%202008(1).pdf, [23.02.2011]

<sup>15</sup> TÜRK-İŞ “ Esnek Çalışma,” Petrol-İş, 97-99 Petrol-İş Yıllığı, İstanbul. 2000,s. 89 .

Yine diğerk bir işçi konfederasyonu olan Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu ((DİSK) şöyle bir tanımlama yapılmaktadır:

Esneklik, emperyalist egemenliği pekiştiren uluslararası yeni iş bölümünden çok uluslu şirketlerin kar oranlarını arttırma stratejilerine bağılı olarak ortaya çıkan yeni işletme yapılarına, hukuki kuralların sermaye egemenliğini derinleştirici bir tarzda yeniden oluşturulmasından, teknolojik gelişmelerinde etkili olduğu emek sürecindeki değişimlere kadar pek çok biçimde yaşanan olgudur.<sup>16</sup>

Kamu Emekçileri Sendikası (KESK)'in esneklik görüşü ise şöyledir:

Zaten esnek bir istihdam yapısı olan, çoğunluğun hak ve güvencelerden yoksun olduğu ülkemizde, hem kamu emekçileri hem de işçiler açısından esnek bir istihdam yapısı isteniyor. Özelleştirmelerle hız kazanan, taşeron ve geçici işçi biçimleriyle esnekleştirilmek istenen kamudaki istihdam yapısıdır. Kamu hizmetlerinin piyasaya açılması hedefiyle kamu emekçilerinin iş güvencesinin ortadan kaldırıldığı ve sayısının sınırlandırıldığı, işyeri ve iş tanımının her an değiştirilebildiği, ücretin ve yükselmelerin performans sistemine göre belirlendiği, çalışanların birbiriyle rekabete zorlandığı, yüksek maliyetli eğitim programlarıyla bunun alt yapısının hazırlandığı ve sendikaların sadece “onay mercii” olduğu bir çalışma yaşamı istiyorlar. Kısacası sermaye, kendi çıkarları doğrultusunda her alanda kuralsızlığı (ihtiyacına göre değişken kuralları) dayatıyor. Bu da daha fazla sömürü, daha fazla işsizlik ve daha fazla örgütsüzlük anlamını taşıyor. Esneklik emeğe karşı sermayeden yana bir tavır sergilemektedir.<sup>17</sup>

İşveren tarafından da esneklik farklı biçimlerde yorumlanabilir. Örneğin: bir işveren esneklikle işçileri daha özgür ve rahat biçimde kontrol edip yönlendirebileceğini düşünebilirken, diğerk işveren de tam tersini düşünüp işçilerin üzerindeki kontrolünü kaybedebileceğini zannedebilir.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Birleşik Metal-İş, “Esneklik Nedir, Neden Karşılız?”, (Çevrimiçi), [http://birlesikmetal.org/tis\\_bltm/esneklik.pdf](http://birlesikmetal.org/tis_bltm/esneklik.pdf), [09.02.2011]

<sup>17</sup> KESK, “Kamuda Esnek Çalıştırma ve Toplam Kalite Yönetimi”, (Çevrimiçi), <http://www.kesk.org.tr/node/34>, [13.02.2011]

<sup>18</sup> Yavuz, Arif “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Kamu- İş Yayınları,1995, s.7.

Görüldüğü üzere, doğası gereği TİSK, MÜSİAD VE MESS, gibi işveren kuruluşları ile TÜRK-İŞ, DİSK ve KESK gibi işçi temsilcilerinin konuya yaklaşımları arasında ciddi görüş farklılıkları bulunmaktadır.

## **1.2. EMEK SÜRECİNDEKİ ESNEKLİK KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ VE DÖNÜŞÜMÜ**

Üretim sistemleri ve buna bağlı olarak endüstriyel ilişkiler de, teknolojiye ani ve hızlı gelişmelerle birlikte günümüze kadar olan süreçte önemli değişimler yaşamıştır. İncelenecek bütün üretim sistemleri aslında kapitalist sürecin farklı dönemlerde farklı biçimlerde ortaya çıkmasından, gelişip değişmesinden başka bir şey değildir. Üretim teknolojilerindeki ilerleme ile beraber çalışma biçimleri ve insan kaynakları yönetim anlayışı değişiklik göstermektedir. Bazı dönemlerde çalışan, sadece makinenin bir parçası ve maliyet unsuru olarak görülmekte, bazı dönemlerde ise özellikle vasıflı, nitelikli işgücünün önem kazanması ile diğer üretim faktörlerinden ayrı tutulmaktadır.<sup>19</sup>

### **1.2.1. Taylorizm**

Frederick Winslow Taylor, geleneksel örgüt kuramının (Bilimsel Yönetim Yaklaşımı) öncülerindedir. Bilimsel Yönetim Yaklaşımı, insanı daha verimli ve aktif biçimde kullanmayı amaçlayan bir yönetim modelidir. Amerika Birleşik Devletleri'nde 1880-1890 yıllarında ortaya çıkan sistematik yönetim anlayışından doğmuştur.

Kendisi de bir mühendis olan Taylor, bir çelik fabrikasında önce ustabaşı daha sonra da mühendis olarak çalışmaya başlamıştır. Yaptı gözlemler sonucunda hem işçilerin hem de yöneticilerin bilimsel çalışmadıklarını ortaya çıkarmıştır. Taylor, araştırma ve yaptığı deneyler sonucunda 1911 yılında “Bilimsel Yönetimin İlkeleri” kitabında toplamış ve Taylorizm kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu ilkeye göre, endüstriyel üretimde verimliliği maksimize etmek için yapılması zorunlu ideal bir yolun olduğunu savunmuştur. Taylorizm adı verilen anlayışa göre eğer işçiler “gereksiz” “eksik” ya da “hatalı” tüm hareketleri ortadan kaldırıp yerine hızlı ve hatasız

---

<sup>19</sup> Oğuz, Özlem “ Türkiye’ de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

çalışabilecekleri bir iş sırası benimsetebilirlerse, üretimde en iyi verimlilik düzeyine ulaşılabilir. <sup>20</sup>

Taylorist örgütlenme de amaç, hiçbir dönemde emek unsurlarının ya da teknolojik faktörlerin geliştirilmesi olmamıştır. Asıl amaç, emeğin kontrolünü sağlamak için yeni bir örgütlenme şeklinin piyasaya hâkim olmasıdır.

Taylorist Bilimsel Yönetimin esası, el zanaatçısının tek başına bir ürün üzerinde art arda bir dizi işlem yapmasından farklı olarak, tüm işlemin her biri aynı işçi tarafından yapılmak üzere çeşitli parçalara ayrıntılandırılması yani işbölümün gidilmesi olarak ifade edilmektedir. İşbölümü ile bir yandan işçinin işin bütünü üzerinde bilgi sahibi olarak üretimi kontrol etmekten dışlanması diğer yandan sürekli aynı işi yaparken uzmanlık kazanarak üretkenlik artışı sağlamanın amaçlandığı belirtilmektedir. Taylorizm uygulamalarının manüfaktür sisteminde ortaya çıktığı, ancak her ne kadar manüfaktür sisteminde ürün işbölümü ilkesine göre çeşitli ellerden geçiyorsa da üretimin hala işçinin becerisine ve kapasitesine bağımlı kaldığı ifade edilmektedir. Manüfaktürün alet kullanılan bir sistem olması ve aletin bir insan tarafından kullanılabilmesinin, üretimin insan becerisine bağımlı olmasına ve işçinin kişisel irade ve tepkisinden etkilenebilmesine neden olduğu belirtilmektedir. <sup>21</sup>

Taylor'un geliştirdiği bilimsel yönetimin ilkeleri şunlardır:

- Emek sürecinin işçilerin becerilerinden tamamen arındırılması, yönetimin işçinin sahip olduğu zanaata yani hem üretim bilgisine, hem de fiziksel becerilerine olan bağımlılığından kurtulması gerekir.

- Üretim sürecinde tasarımın uygulamadan ayrılması gerekir. Tüm zihinsel faaliyet işçilerden koparılıp, yönetimin fabrika düzeni ve üretim planlama bölümlerinde toplanmalıdır. Taylor'a göre, yönetimin işçinin sahip olduğu üretim bilgisini ele geçirmesi, tasarımın işçinin faaliyeti olmaktan çıkarılması iki açıdan gerekliydi.

Böylece, hem işlerde vasıflı işçiye gerek kalmayacak ve vasıfsız ucuz işçi çalıştırılabilecek, hem de yönetim emek süreci üzerinde tam kontrole sahip olabilecekti. İşçilere sadece basit parçalara ayrılmış iş sürecindeki işçilerin nasıl ve ne kadar sürede

---

<sup>20</sup> Öztan, Güven Gürkan “David Harvey Üzerine”, (Çevrimiçi), <http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/618.pdf>, [24.01.2011]

<sup>21</sup> YeniTürk, Nurhan “Üretim ve Organizasyon Sisteminde Değişmeler ve Türkiye Uygulamaları”, Petrol-İş 93-94 Yıllığı, İstanbul, 1995, s.802.



yapılacağı talimatı verilmeliydi. İşçilerin işleri anlamasına gerek kalmadan ve arkasında yatan teknik nedenleri ya da verileri düşünmeden, sadece bu talimatlara uymaları sağlanmalıydı.

• Üretim bilgisi tümüyle yönetimde toplanmalı, bu bilgi yönetim tarafından emek sürecinin her aşamasının kontrolü geliştirilmesi ve işlerin nasıl yapılacağına kontrolü için kullanılmalıydı. Üretim teknolojisinin geliştirilmesi tamamen yönetimin istekleri ve gereksinimleri doğrultusunda mühendisler, teknisyenler ve bilimciler tarafından yapılmalıydı.<sup>22</sup>

Taylorist üretim sürecinde işverenler, işçilerle ilgili olan tüm bilgileri toplamış, bunları analiz ettikten sonra kurallar üretmişlerdir. İş süreç kısmındaki her hareket tek tek incelenerek gereksiz hareketler çıkarılmış, işçiye çalıştığı süre içerisinde bir dinlenme süresi ilave edilmiş ve bu çalışma süresinden daha hızlı olan işçileri ödüllendirip, tempoya uyum sağlayamayanları cezalandıran bir ücretlendirme sistemi geliştirilmiştir. Taylorizm, işçiyi çalışmak istemeyen, ya da ücretle harekete geçirilebilen bir obje olarak kabul etmektedir.

Taylorizm, denetici bir kadronun varlığı, işyerinde işçiler arasındaki iletişimin ortadan kaldırılması gibi yöntemlerle örgütteki kültürel ortamında değişmesine yol açmıştır. Her iş, belirli standart zaman çizelgeleriyle önceden belirlendiği için denetim aşamasında da yönetime destek olmuştur. Tüm bu çalışmalar insanın yani çalışanın makine, hatta makinenin bir parçası durumuna indirgemıştır. Amaç iş içinde tesadüflerden ileri gelebilecek emek ve enerji kayıplarının en aza indirilmesidir. Böylece emek kendi canlı somutluğundan arındırılmış olmaktadır.<sup>23</sup>

Uygulanan bu yöntemler sonucunda üretim süreci üzerindeki işçinin kontrol hakkı tamamen kaybolmuştur. Artık işçi karar alma sürecinin dışına itilmiştir. Taylorist uygulamalar sonucu işçilerin yabancılaşması ve yaşanan sosyolojik değişimler, bu dönemde Taylorist düşünceyi krize sokmuştur. Bu dönemde yaşanan yüksek işçi devri ve Japonya'nın dünya piyasasında söz sahibi olması, işletmeleri yeni üretim ve yönetim teknikleri arayışına sevk etmiştir. Bu etkilenme ülkelerin ekonomik ve sosyal yapısına göre değişmekle birlikte endüstri ilişkileri alanında da kendini göstermiştir.

---

<sup>22</sup> Ansal, Hacer “Esnek Üretimde İşçiler ve Sendika” (Çevrimiçi)

[http://www.members.tripod.com/metal\\_workers](http://www.members.tripod.com/metal_workers), [30.01.2011]

<sup>23</sup> Alkan, Tolga “Esnek Çalışma Biçimleri ve Çağrı Merkezi Örneği”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

Sonuçta, Taylorizm uygulaması ile kapitalist emek sürecinde işçi her türlü beceriden, üretim bilgisinden ve zihinsel faaliyetten koparılıyor, vasıfsızlaştırılıyor, farksızlaştırılıyor, her türlü küçük parça işi yapar hale getiriliyor ve değersizleştiriliyordu. Dolayısıyla, tüm bu yönetim pratiği kapitalist ideoloji ve amaçlar etrafında şekillenmiştir. Bu nedenle, iş yerindeki verimliliği arttırıcı etkisinden çok, içinde barındırdığı ideoloji nedeni ile kapitalist üretimde büyük önem kazanmış ve uygulama alanı bulmuştur.<sup>24</sup>

### **1.2.2. Fordizm ve Fordist Endüstri ilişkileri**

Fordizm, maliyetlerin düşürülmesi, kalite ve verimliliğin arttırılmasına dayanan seri üretim sistemi ilk kez 1900'lu yıllarda Henry Ford'un fabrikasında uygulanmıştır. İş bölümünün gelişmesi esasına bağlı olarak ortaya çıkan Fordist model gerçekte Taylorizmin gelişmiş hali olarak ta görülebilir.

Fordist üretim sisteminde süreç; tasarım, nitelikli işgücünün yaptığı işler ve niteliksiz işgücünün yaptığı rutin olarak tekrarlanan monoton işler olmak üzere üç hiyerarşik yapıya sahip olduğundan, üretim sürecinde kafa ve kol gücünün birbirinden ayrılması sonucunda son derece bürokratik, merkeziyetçi ve hiyerarşik bir yapı ortaya çıkmaktadır. Sayıca az nitelikli işgücü asgariye indirilmekte, böylece hem pazar anlamında, hem standart üretimin artık satılamaması üzerinde yoğun bir denetim sağlanarak emek, adeta makinenin bir parçası haline gelmektedir. Sermayenin yeniden yapılanması anlamında olan Fordizm "ağır sanayi hamlesi" olarak da adlandırılmaktadır. Gerçekten büyük fabrikalarda ve makinelerde standart malların toplu üretimi yapıldığından tek bir üründen çok sayıda üretim yapılması ve maliyetin düşürülmesi söz konusu olmaktadır.<sup>25</sup>

İlk olarak, 1913 yılında gerçekleştirilen zaman ve hareket etütleri sonucu, yaklaşık 50 metrelik bir üretim hattında, üretim süreci 140 montaj işçisi arasında bölünmüştür. Montajı yapılan şasi, tekerlekler üzerinde, belli aralıklarla bir halat yardımıyla çekilmeye başlanmıştır. Böylece bir şasinin montajı için gerekli olan 12 saat 28 dakikalık süre, 5 saat 50 dakikaya indirilmiştir. 1914 yılında mekanik olarak hareket eden ünlü montaj hattı ya da üretim bandı devreye sokulduğunda ise, bu süre 1,5 saate

---

<sup>24</sup> Ansal, Hacer "Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar", (Çevrimiçi), [http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap\\_99/1999-3.pdf](http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf), [09.01.2011]

<sup>25</sup> Günay, İlhan Cevdet "Çalışma Sürelerinde Esneklik", (Çevrimiçi), <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7310.pdf>, [14.02.2011]

düşürülmüştür. On yıllık bir zaman aralığında, Ford fabrikasında gerçekleştirilen tüm bu teknolojik değişikliklerle, emek sürecini düşünen, tasarlayan ve uygulayan ustalar gitmiş, yerlerini sadece işin küçük bir parçasını rutin olarak tekrarlayan vasıfsız işçiler almıştır. Dolayısıyla, vasıflı işçiye olan bağımlılık ortadan kaldırılabilmiş, emek sürecinde tüm kontrol ele geçirilerek üretimin hızını belirlemek imkân dâhiline girmiş ve büyük bir üretkenlik artışı sağlanmıştır.<sup>26</sup>

Fordizm diğer bir özelliği de, standartlaşmadır. Standartlaşma sonucunda işçi, makinenin bir fonksiyonu haline gelmiş buna bağlı olarak da işçilerin, kontrol yapması, iş hakkında bilgi sahibi olması mümkün olmamıştır.

Fordizm, Harvey'e göre İkinci Dünya Savaşı sonrasında esas itibari ile bir üretim sistemi olarak şekillenmiş ve 1970'lerin ortalarına kadar geçerliliğini korumuştur. Bu dönemde, eşit bir şekilde olmamakla birlikte dünyadaki üretim araçlarının ve kapasitelerinin artırılmasına çalışılmış; gayri safi milli hâsıla ölçümleri, iktisadi büyümenin test edildiği en önemli araçlar haline gelmiştir. Keynesçilikle eklemlenen Fordist üretim sayesinde iktisadi büyüme hızı artmış, krizler görece kontrol altına alınmış, hayat standartlarında yükselme gözlemlenmiş ve kapitalistler arasındaki çekişmeler, savaş tehlikesi haline bürünmeden büyük ölçüde sistem içinde eritilebilmiştir. Harvey'in bakış açısına göre, Fordizm aynı zamanda modernizmin estetiğinden yararlanmış; kitle üretimi, kitle tüketiminin yanında ürünün standartlaşması yoluyla yeni bir estetik anlayışı yaratmıştır. Dolayısıyla tüm bunlar kültürün metalaşma sürecine girmesine yol açmıştır.<sup>27</sup>

Fordizm sayesinde kitlesel üretime geçilmesiyle üretimde büyük artışlar yaşanmıştır. Fordist üretim sisteminde, işçiler çalışma temposu üzerindeki kontrolleri tamamen kaybetmiştir. Her şey makineler tarafından yapılması işçinin bilgi, beceri ve tecrübesinin tümüyle gereksiz hale getirdiği, tecrübesiz yeni işçilerin uzun yıllar çalışan bir işçinin yerini hemen alabilmesinin sağlandığı, bir üretim biçimi oluşmuştur. Akan montaj hattı üzerinde iş yapılmasıyla işçiyi bir noktaya sabitleyerek işçinin işe ayırdığı

---

<sup>26</sup> Ansal, Hacer “Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar”, (Çevrimiçi), [http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap\\_99/1999-3.pdf](http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf) , [09.01.2011]

<sup>27</sup> Öztan, Güven Gürkan “David Harvey Üzerine”, (Çevrimiçi), <http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/618.pdf>, [24.01.2011]

süreyi azaltmıştır. Özel, tek amaçlı makineler ve eğitimsiz, nitelsiz işgücü kullanarak üretimin sürekli kayan bir üretim hattı üzerinde yapılması söz konusudur.<sup>28</sup>

Fordist üretim organizasyonu tüm dünyada büyük bir yaygınlık kazanmasına rağmen, hem işverenler özellikle de işçiler açısından sancılı bir süreç olmuştur. Başta Ford otomobil fabrikasında olmak üzere, işçilerin büyük çapta direnişleriyle karşılaşmış ve bu direnişte sendikacılığın gelişmesini hızlandırmıştır. Artık çalışanlar ağır iş yükü ve çalışma koşullarına dayanamaz hale gelmiştir. Makinelere sabotaj olayları, kasıtlı olarak hatalı üretim, fire artışı ve işten kaytarma gibi olaylarda sıkça görülmeye başlamıştır. Bu sorunlara daha fazla kayıtsız kalamayan Henry Ford 2.30 dolar dolayında olan işçilerin gündeliğini 5 dolara çıkarmış, %100'den daha fazla artan ücretler karşısında da işçiler çalışmaya devam etmişlerdir.

Süreç içerisinde Fordist üretimin kendi içinde yaşadığı en önemli tıkanma sebebi standardize edilmiş ürünlerin büyük miktarlarda özel amaçlı makinelerle durmaksızın üretilmesi olmuştur. Bu özel amaçlı makinelerin bir çoğu üretilecek ürünün modeline uygun tasarlanmıştır ve bir ürün tipinden diğerine geçmek bazen imkansız bazen de çok maliyetli olmaktadır. Bu makinelerin yatırım maliyetlerinin yüksek olması beraberinde ölçek ekonomilerini getirmiş ve büyük ölçekli üretim gündeme gelmiştir. Ayrıca üretim akışının kesintisizliği önemli olduğu için stok maliyetleri artmıştır.<sup>29</sup>

1970'lerden itibaren Fordist üretim sistemlerinin krize girmesi ile en parlak dönemini yaşayan endüstri ilişkilerinin de krize girmesine neden olmuştur. Standart, ucuz mal talebi yerine 1970'lerden sonra kaliteli ve ürün çeşitliliğinin olması, seri üretime ve standart ürün esasına dayanan Fordizm'in bu yapıya uyum sağlayamaması sistemi krize sokmuştur.

### **1.2.3. Fordizm'in Krizi ve Krizin Nedenleri**

Fordizm emek ve teknolojinin örgütlenmesi anlamında Taylorizm'den sonraki aşama olarak tanımlansa da, Fordizm, Taylorizmin ekonomik alanla sınırlı olan arka planına ideolojik ve sosyal bir boyut kazandırmış, bir nevi bağlam yaratmış, anlam kazandırmıştır. Fordist sistem, üretim sonucunda elde edilen çıktının pazarlanmasında,

---

<sup>28</sup> Yıldız, Neslihan “‘Esnek Üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

<sup>29</sup> Hatman, Ülkü “‘Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003.

tüketimi yönünde talep oluşmasında ve talebin karşılanmasında etkin bir rol üstlenirken, Taylorizm, ürün esasına göre biçim kazanır.<sup>30</sup>

Dünya ekonomilerinde yaşanan her bir kriz yeni üretim ve yönetim anlayışlarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Fordist yapı 2.Dünya Savaşı'ndan 1970'li yıllara kadar sürmüştür ve bu süreç içerisinde de altın çağını yaşamıştır. Bunun en önemli sebebi de uluslararası pazarların boş olması, standart üretim, ucuz, düşük kaliteli mala talep olmasıdır.

İkinci Dünya Savaşı'ndan itibaren Keynesyen politikalar ve Fordist üretim biçimi ile pek çok ülke ekonomisi gelişme göstermiştir. Oluşan koşullar ile işçi ücretlerinde artışlar olmuştur. Yüksek ücretler, hem işgücü disiplininin artmasına hem işçilerin alım gücünün artması kitle tüketiminin artmasını sağlamıştır. Bu koşullar sosyal devlet anlayışının artmasını sağlamıştır. Devletin refah ve güvenlik devleti olduğu bu dönem ancak 1970'lere kadar işleyebilmişti. 1970'lerden itibaren Fordist üretim sistemlerinin krize girmesi ile en parlak dönemini yaşayan endüstri ilişkilerinin de krize girmesine neden olmuştur. Standart, ucuz mal talebi yerine 1970'lerden sonra kaliteli ve ürün çeşitliliğinin olması, seri üretime ve standart ürün esasına dayanan Fordizm'in bu yapıya uyum sağlayamaması sistemi krize sokmuştur.<sup>31</sup>

Fordizmin krizinde etkili olan dışsal faktörler de vardır. Bunlar arasında Bretton Woods para sisteminin çökmesi, 1973'de yaşanan petrol krizi, kapitalist ekonomide yaşanan düşük büyüme oranları, yüksek işsizlik, enflasyon ve pazarlarda başka bir gücün Japonya'nın ortaya çıkması krizde etkili olan dışsal faktörler arasında yer almaktadır.

Fordist sistemin içinde bulunduğu katı organizasyon biçimi, değişen pazar koşulları üretim sürecine ilişkin yeni talepler, değişen tüketici piyasalarına cevap vermekten çok uzaktı. Gerek Amerika gerekse de Avrupa'nın sanayileşmiş ülkeleri, üretimde otomasyonu öngörmüşler ve insan emeği yerine makineleri ikame ederek kâr oranlarını arttırmayı düşünmüşlerdir.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Gökgöz, Gökhan “Post- Fordist Üretim Yapılanmasının İşçiler/Çalışanlar/Emek Üzerindeki Sosyo-Kültürel Yansımaları”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

<sup>31</sup> Yıldız, Neslihan “Esnek Üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

<sup>32</sup> Harvey, David “Post Modernliğin Durumu”, Metis Yayınları, İstanbul, 1999,s.150.

1970’li yılların başlarından itibaren belirgin özelliklerini tanımlamaya başladığımız kriz, dünyanın birçok ülkesini etkisi altına aldığı belirtilmektedir. Krizin temel göstergesi, değişen sermaye - sabit sermaye oranlarının tutturulmaması ve üretime yapılan yatırımların durması olarak ifade edilmektedir. Krizin yoğun bir şekilde yaşandığı dönemde, dünyanın bir bölümünde ekonomik veriler tümüyle inişi gösterirken, bir başka bölgesinde kâr marjlarının inanılmaz boyutlara ulaştığı görülmüştür. Bu durumda çıkarılması gereken ilk sonuç, yaşanan krizin tüm kapitalist ekonomiler için geçerli olmadığıdır. Bazı ülkelerin krize girmemelerinin arkasındaki neden, farklı kapitalist ülkelerin farklı birikim rejimlerini aynı anda uygulamalarıdır. Krize giren birikim rejiminin Fordizm olduğu anlaşılmıştır.<sup>33</sup>

1970 sonrası sanayileşmiş ülkelerdeki temel ekonomi politikaların değişimi, uluslararası rekabetin yoğunlaşması, teknolojik devrim 1970’lere kadar kalkınmanın ve refah politikalarının temeli olan kitle üretiminin geçerliliğini yitirmesine neden olmuştur. Çünkü 1970’lere kadar yüksek verimlilik ve üretim artışı sağlayan kitle üretimi, mikro ve makro düzeyde yaşanan gelişmelere uyum sağlayamamıştır. Kısacası kitle üretimi, bir yandan düşük ücret ile aynı üretimin gerçekleştirilecek rekabetin fiyat düzeyinde yoğunlaşması, diğer yandan da esnek üretim ve ürün çeşitliliğinin gündeme gelmesi ve kalitenin önem kazanması sonucu geçerliliğini yitirmiştir. Bu nedenle Fordist üretim anlayışından uzaklaşarak esnek üretim anlayışına geçilmiştir.<sup>34</sup>

Sonuç olarak 1970’lerde itibaren kendini gösteren ekonomik krizle birlikte ortaya çıkan üretim fazlası, ürün kalitesine daha fazla önem verme gereğini ortaya çıkarmış, bu da tüketim normlarının değişmesine neden olmuştur. Diğer yandan, üretimin uluslararasılaşması ile birlikte dünya pazarına üretim yapmak büyük belirsizlikler içermeye başlamıştır. Çünkü çok daha farklılaşmış ürünlerin büyük talep dalgalanmalarına maruz kalınmaktadır. Fordist üretim sisteminin katı yapısı böyle bir pazarın gerektirdiği esnekliğe uygun değildir. Bu yüzden de sermaye, içinde bulunduğu krizden yeni iş örgütlenme ilkeleri uygulayarak, Fordizmi daha esnek kılmaya çalışarak ve talep değişikliklerine adapte olabilen yeni üretim sistemleri yaratarak çıkmaya çalışmaktadır.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Necef, Şule “Esnekliğin Farklı Boyutları ve Uluslar arası Dinamikleri” Petrol –İş Y ayınları, Petrol- İş 97-99 Yıllığı, 2000, s.876-877.

<sup>34</sup> Selamoğlu, Ahmet “Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetimi”, TÜHİS Dergisi, 1988. s.33.

<sup>35</sup> Kamu-İş “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, Kamu-İş Yayınları, 2004. s.14.

### 1.3. ESNEKLİK TÜRLERİ

Esneklik tartışmaları, 1970’lerde ekonomik durgunluk ile başlamış ve yaygınlaşarak günümüze kadar gelmiştir. Mevcut esneklik uygulamalarının uygulanma alanları, yapılan işe, organizasyona ve sektörlerimize göre değişmektedir. Örneğin, imalat sektöründe fonksiyonel esneklik yaygın iken, hizmet sektöründe sayısal esnekliğin daha fazla kullandığı görülmektedir. Esneklik türleri temel olarak beş gruba ayrılmaktadır. Bunları fonksiyonel esneklik, sayısal esneklik, ücret esnekliği, uzaklaştırma stratejileri ve çalışma süreleri esnekliği olarak sıralamak mümkündür.

#### 1.3.1. Fonksiyonel Esneklik

Doğrudan doğruya firmanın içinde ya da işgücünün örgütlenmesi ve onun vasıf ve yetenekleri ile ilgili bir esneklik türü olan işlevsel (fonksiyonel) esneklik, işgücünün firma içinde farklı görevleri üstlenebilmesi ve değişik işleri yapabilmesi olarak tanımlanabilir.<sup>36</sup>

Fonksiyonel esnekliğe aynı zamanda iç esneklik de denilmektedir ve işgücünün işletme içinde değişik işleri yapabilmesi ve çeşitli görevleri üstlenebilmesi bu esnekliğin kapsamını oluşturmaktadır.<sup>37</sup>

Fonksiyonel esneklikle, işgücünün en iyi ve en verimli şekilde kullanılması amaçlanmaktadır. Yapılan araştırmalar neticesinde fonksiyonel esnekliğin %90 oranında imalat sanayinde, %88 oranında ise yiyecek ve içecek sektöründe uygulandığı görülmektedir. Fonksiyonel esnekliğin en az görüldüğü sektör ise satış sektörüdür.<sup>38</sup>

İşveren temsilcilerinin, fonksiyonel esneklikle sendikaları aradan çıkarıp işçilerle direk temas kurma amaçları vardı. Çalışanların farklı işleri yapabilme yetisi kazandırma olanağından dolayı sermayenin talepteki dalgalanmalara müdahale etme imkanı daha kolay sağlandığı ayrıca işletmelerin iç dinamizminin ve verimliliğinin arttığı işçinin değişik biçimlerde çalıştırılarak maliyetlerin düşürülmesi yoluyla rekabet avantajı yaratıldığı iddia edilmektedir. Bu sebepten ötürü de özellikle işçi temsilcilerinin karşı çıkmalarına rağmen Avrupa ülkelerinde giderek yaygınlaşmaktadır.

---

<sup>36</sup> Alkan, Tolga “Esnek Çalışma Biçimleri ve Çağrı Merkezi Örneği” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

<sup>37</sup> Karakoyun, Yücel “Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Arttırılması: İŞKUR’ un Rolü” (Çevrimiçi), [http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor\\_bulten/uzmanlik\\_tezleri](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri), [29.01.2011]

<sup>38</sup> Yavuz, Arif “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Kamu- İş Yayınları, Ankara, 1995, s.14.

### 1.3.2.Çalışma Sürelerinde Esneklik

Çalışma sürelerinin kısaltılması yıllardan beri işçi ve işveren tarafları arasında toplu pazarlığın önemli tartışma alanlarından birini oluşturmuştur. İşçi sendikaları işçi sağlığını çalışma hayatının insanileştirilmesi, işçinin kendisine ve ailesine zaman ayırması gibi düşüncelerle devamlı olarak günlük ve haftalık iş sürelerinin kısaltılmasına çalışmışlardır. Fakat 1970'lerin ortalarında çıkan ekonomik kriz çalışma sürelerinin kısaltılması fikrine karşılık, çalışma sürelerinin esnekliği fikrini ön plana çıkarmış bulunmaktadır. Artık işçi sendikalarının iş sürelerinin kısaltılması taleplerine karşı, işverenler iş sürelerinin kayganlaştırılmasını teklif etmektedirler.<sup>39</sup>

1990'lı yıllarda özellikle AB ülkeleri başta olmak üzere (Fransa, Belçika, Hollanda), yapılan düzenlemelerle çalışma hayatında esneklikle ilgili uygulamalar yürürlüğe sokulmuştur. Bu düzenlemelerin hayata geçirilmesinin en önemli gerekçelerinden biri, müşteriden kaynaklanan mal ve hizmet talebindeki dalgalanmalara düşük maliyetle ve hızlı bir şekilde yanıt verme imkanına ulaşabilmek olmuştur.

Gerek yasal düzenlemeler gerekse toplu iş sözleşmeleri ile çalışma sürelerinin esnekliği giderek artmaktadır. Çalışma süreleri açısından birçok esneklik uygulaması bulunmaktadır. Part-time çalışma, çağrı üzerine çalışma, vardiyalı çalışma, evde çalışma gibi çalışma şekilleri çalışma hayatında oldukça yaygın olarak görülmektedir.

### 1.3.3. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği, işletmelerin ücret yapısını ve düzeyini değişen işgücü piyasasına ve karmaşık piyasa ekonomisi şartlarına göre ayarlayabilme özgürlüğü diye tanımlanmaktadır.<sup>40</sup> Firmalar yalnızca işgücü maliyetini düşürmek açısından değil, ücreti bir motivasyon aracı olarak kullanabilmek, belirli nitelikli personeli işletmeye çekebilmek ve işlevsel esnekliği uygulamaya koyabilmek için standartlaştırılmış ve topluca belirlenen ücretler yerine bireyselleştirilmiş ücretler devreye sokulmaktadır.<sup>41</sup>

Ücret esnekliğinin temeli bireysel başarıyı ödüllendirmeye dayanmaktadır. Ücret esnekliği işverenlere ücretleri değişen piyasa şartlarına göre ayarlayabilme fırsatı

---

<sup>39</sup>Tuncay, Can "Esneklik", Mess Yayınları, İstanbul, 1995 s.24.

<sup>40</sup> Türe, Uğur "Post- Fordizm ve Esnekliğin Eğitim Hizmet Kolundaki Yansımaları", (Çevrimiçi), [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=16638](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=16638), [05.12.2010]

<sup>41</sup> Koray, Meryem "Esneklik yada Emek Piyasasının Küreselleşmesi" Petrol-İş Yayınları, İstanbul, 94-95 Petrol-İş Yıllığı, 1995, s. 758.



sunduğu için, işverenlerce tercih edilmekte ve işverenler açısından rekabet avantajı sağlamaktadır.

İşveren temsilcilerin ücret esnekliğinden beklentileri, çalışılan saate göre ücret ödenmesini, bireysel primler, başarıya dayalı ek ödemeler gibi ücretin çeşitlendirilmesini, performansa dayalı ücret sistemine geçilmesini, toplu iş sözleşmeleri yerine bireysel ücret anlaşmalarına gidilmesini istemektedirler. Ücret dışı işgücü maliyeti olarak değerlendirilen kıdem tazminatı, vergi, sigorta, fon gibi unsurların da azaltılması, ücret dışı işgücü maliyetlerinde de esnekliğin sağlanması istenmektedir.<sup>42</sup> Fakat ücret esnekliği, işverenin ücretlerde dilediği gibi oynamalar yapmasına olanak tanıdığı gerekçesiyle eleştirilere de konu olmaktadır.

### **1.3.4.Sayısal Esneklik**

Sayısal esneklik, değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasadaki talep değişikliklerine ve yeni üretim tekniklerine göre firmaların işgücü miktarını belirleyebilme serbestisidir.<sup>43</sup> Başka bir deyişle sayısal ya da dış esneklik, emek gücü sayısının istenildiği gibi değiştirilebilmesi gücü anlamını taşımaktadır. Buda işe alma ve işten çıkartmalarda sermayeye tanınan serbestinin artması anlamına gelmektedir.<sup>44</sup>

Sayısal esneklik uygulaması teorik olarak çekirdek işgücü için düşünülebileceği gibi, niteliksiz veya yarı nitelikli, işten çıkarıldığında yerine çok kolaylıkla yeni bir işçinin bulunma olasılığı yüksek olan; özel istihdam büroları, alt işveren gibi üçüncü kişi ya da kurumlar aracılığı ile işe giren ve bu bağlamda işçi ile asıl işveren arasında direkt bir bağımlılığın oluşmadığı “çevresel/ikincil işgücü” olarak nitelendirdiğimiz işgücüne daha fazla uygulanmaktadır.<sup>45</sup>

Sayısal esneklik uygulanmasının pratik olarak uygulanması diğer esneklik çeşitlerine göre çok da kolay olmamaktadır. Çünkü işçinin gerek bireysel olarak gerekse de toplu olarak işten çıkarılması bir takım kurallara ve sınırlamalara bağlanmıştır.

---

<sup>42</sup> KESK, “Kamuda Esnek Çalıştırma ve Toplam Kalite Yönetimi”, (Çevrimiçi), <http://www.kesk.org.tr/node/34>, [24.02.2011]

<sup>43</sup> Yavuz, Arif “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1995, s. 14.

<sup>44</sup> Alkan, Tolga “Esnek Çalışma Biçimleri ve Çağrı Merkezi Örneği” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

<sup>45</sup> Karakoyun, Yücel “Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Arttırılması: İŞKUR’ un Rolü” (Çevrimiçi), [http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor\\_bulten/uzmanlik\\_tezleri](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri), [29.01.2011]

Ancak özellikle AB üyesi ülkelerde işçilerin lehine olan korumacı tavrından giderek uzaklaşmakta ve AB ülkelerinde hakim olan full- time çalışmanın yerini artık esnek çalışma şekilleri almaktadır.

Esnekliğin diğer türleri gibi sayısal esneklik konusunda da iki nokta göze çarpmaktadır. Birincisi, gelişmekte olan ekonomiler için alışlagelmiş bir uygulama olan sayısal esneklik uygulamaları, giderek gelişmiş ekonomilere ve biçimsel sektörlere doğru bir genişleme göstermektedir. İkincisi ise, bu genişlemeye bağlı olarak, esneklik uygulamalarının giderek doğallık, normallik kazanması, bir istisna olmaktan çıkıp genel ve egemen bir nitelik kazanmalarındır.<sup>46</sup>

İşveren temsilcileri açısından günden güne önemi artıran sayısal esnekliğe işçi temsilcileri pek de olumlu bakmamaktadır. Çünkü işçi temsilcileri, sayısal esnekliğin istihdam güvencesini yok edeceği yönünde önemli endişeleri vardır. İşçi temsilcilerine göre sayısal esneklik uygulamalarıyla işçilerin yasal açıdan korunmaları engellenmekte ve rahatlıkla işçiler işten çıkarılabilmektedir.

### **1.3.5.Uzaklaştırma Stratejileri**

Uzaklaştırma stratejileri, esneklik türleri içinde oldukça farklı bir yapıya sahiptir. Uzaklaştırma, işletmedeki bazı işlerin asıl işverence yapılmayıp, alt-işverenlik gibi, başka kişi veya kurumlarca yapılmasıdır. Yani uzaklaştırmada istihdam ilişkilerinin yerine ticari ilişkiler mevcuttur.<sup>47</sup>

Bazı işletmeler, genelde rekabet gücünü ve verimliliklerini artırabilmek ve konjonktürel dalgalanmalar ile talep değişikliklerine uyum sağlayabilmek için fonksiyonel ve sayısal esnekliği artırma ihtiyacı duymaktadırlar. Ancak bazı işletmeler, sayısal ve fonksiyonel esnekliğin sağlanması yerine, işleri alt işverene vermek gibi, uzaklaştırma stratejilerini benimsemektedirler. Böylece işverenler açısından daha düşük maliyetle işlerin yapılması söz konusu olacaktır.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Koray, Meryem “Esneklik yada Emek Piyasasının Küreselleşmesi” Petrol-İş Yayınları, İstanbul ,94-95 Petrol-İş Yıllığı, 1995, s. 755.

<sup>47</sup> Çelik, Sümeyra “ Türkiye’de İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller”, (Çevrimiçi), [http://statik.iskur.gov.tr/rapor\\_bulten/uzmanlik\\_tezleri](http://statik.iskur.gov.tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri), [03.01.2011]

<sup>48</sup> Arabacı, Sadi Güvenç “Küreselleşme İstihdam ve Emek Piyasaları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002.

Ayrıca işverenlerin uzaklaştırma stratejilerini tercih etmesinin bir nedenide, işleri bizzat kendisi yapması yerine ticari bir sözleşme ile başkalarına yaptırarak, o işin yapılması esnasında olabilecek risklerden ve sorumluluklardan kurtulmuş olacaktır.

Günümüzde erken kapitalistleşmiş ülkeler artık üretim tesislerini ucuz emek ve işgücünün yoğun olduğu az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere kaydırarak, taşeronluk, kayıt dışı çalışma, güvencesiz çalışmanın hakimi olduğu bölgelerde faaliyetlerini sürdürmektedirler. Böylece işverenler daha düşük maliyetle üretimlerini gerçekleştirmektedirler.

#### **1.4. Esneklik Kavramını Ortaya Çıkaran Nedenler**

İkinci Dünya Savaşıyla başlayıp 1970’li yıllara kadar süregelen durumda özellikle gelişmiş sanayi ülkelerinin ekonomileri açısından oldukça verimli ve istikrarlı geçmiştir. Bu 30 yıllık dönem ekonominin “Altın Çağı” olarak adlandırılmıştır. 1970’lere kadar yaygın olan ve devamlı düzgün büyüyen homojen ve istikrarlı piyasanın var olduğunu kabul eden Fordist Üretim artık ekonomik, siyasi, teknolojik ve psikolojik sebeplerden dolayı işlerliğini kaybetmiştir. Bu sebeplerden dolayı Fordist üretim yapısı yerini arz ve talepteki değişikliklere ve konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlayabilen esnek çalışma biçimlerine bırakmıştır.<sup>49</sup> 1970’lerdeki kriz esnekleşmenin temel gerekçesi olarak görülmüştür.

1980 de önceki yılın fiyat artışlarının sonucunda, Avrupa hükümetlerinin, uluslararası sivil örgütlerin ve akademisyenlerin çoğunun ileri sürdüklerine göre; işsizliğin azaltılmasındaki en iyi uzun süreli politika, enflasyonun kontrolü olarak görülmüştür. Bu konuda enflasyonun kontrolü başarısız olunca, 1980’lerde Avrupa’da işsizliğin düşürülmesi için yeni bir slogan bulunmuştur. Bu yeni slogan ise esnekliktir.<sup>50</sup>

Esneklik uygulamaları daha çok özel kesimde ve ekonominin kayıtlı olduğu sektörlerde faaliyette bulunan işletmelerin, yasaların hatta imzaladıkları toplu iş

---

<sup>49</sup> Yıldız, Neslihan “Esnek Üretim Biçimleri Esnek Çalışma Biçimleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

<sup>50</sup> Keser, Aşkın “Çalışma Yaşamında Dönüşümler”, Nobel Yayınları, Ankara, 2005, s.344.

sözleşmelerini esneterek gerçekleştirdikleri uygulamalardır. Özellikle son yıllarda işletmelerin esneklik talepleri de giderek artmaktadır.<sup>51</sup>

### 1.4.1. Ekonomik Faktörler

Giderek tüm dünyada etkileri yoğunlaşan küreselleşme hareketleri ile birlikte, alabildiğince hızlanan teknolojik ilerlemelerin çok kapsamlı değişimlere yol açtığı son yıllarda, ekonomik sınırların neredeyse ortadan kalkması sonucunda, mal, hizmet ve sermayenin akışkan hale gelmesi, ülke ekonomilerini her geçen gün daha çetin bir rekabet mücadelesi ile karşı karşıya bırakmıştır.<sup>52</sup> Serbest rekabete dayalı piyasa ekonomisi ise bu rekabete günden güne daha da şiddetlendirmiştir. Tüm firmaların ana hedefi artık en düşük maliyetler mal ve hizmet üretmek olmuştur.

Küreselleşen dünyayla birlikte, özellikle piyasalardaki dalgalanmalara karşı ulus devletlerin müdahalede bulunma imkanları da gittikçe güçleşmiştir. Değişen bu piyasa koşulları paralelinde küresel ve bölgesel dalgalanmalara karşı esneklik kurtarıcı olarak ortaya çıkmakta ve sistemin doğal bir parçası konuma gelmiştir.

Esnekliği doğuran önemli faktörlerden birisi de işsizliktir. 1970 Petrol Krizi ortaya çıkan ekonomik durgunluk ve belirsizlik ve ülkelerin ekonomik performanslarındaki düşüş işsizliği önemli ölçüde arttırmıştır. Ekonomik durgunluğun en önemli sonuçlarından biri olan kapanan veya küçülen işletmeler dolayısıyla işçilerin işlerini kaybetmeleri veya yeni yatırımların yapılamaması sonucu özellikle çalışma yaşına yeni ulaşanlara iş bulunamaması hükümetleri bu problemin çözümünde yeni arayışlar içine itmiştir. İşte bu gibi dönemlerde işsizliğin azaltılmasında uygulanmak üzere esnek çalışma biçimleri ilk göz önünde bulundurulan tedbirlerin başında gelmektedir.<sup>53</sup>

Turizm, taşımacılık, iletişim, medya, bankacılık, gıda, tamir-bakım, akaryakıt dağıtım, sağlık, perakende ticaret ve diğer yeni hizmet alanlarında artan müşteri ve birçok hizmet kolunda yirmi dört saat durmaksızın çalışma düzeni kurulması gerekliliği esnekliği doğuran bir başka faktör olmuştur. Buradan da anlaşılacağı üzere hizmet sektöründe meydana gelen bu artış, esnek çalışma yöntemleriyle birlikte daha da

---

<sup>51</sup> Kutal, Gülten “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları”, İstanbul İktisat Fakültesi Yayınları, İstanbul, 2006, s.28.

<sup>52</sup> TİSK “TİSK Ekonomik Anayasa Raporu” (Çevrimiçi) <http://www.tisk.org.tr/duyuru/rapor1.pdf> [20.01.2011]

<sup>53</sup> TİSK “Çalışma Hayatında Esneklik”, TİSK Yayınları, 2005, s.18.

hızlanmıştır. Hizmet sektöründe çalışanların sürekli artması esnek çalışmanın da yaygınlaşmasında önemli bir etken olmuştur.

#### **1.4.2. Teknolojik Faktörler**

Bilgi ve iletişim alanında giderek hızlanan teknolojik gelişmeler ve bu gelişmelerin beraberinde getirdiği esneklik açılımlı baskılar çalışma hayatını derinden etkilemiştir. Yeni teknolojik gelişmeler ve küreselleşme sonucunda piyasalar arasında yaşanan bütünleşmeler, üretimin parçalanabilmesi, artan uluslararası rekabet ve yabancı sermayeyi çekmek adına emeği koruyan yasaların esnekleştirilmesi gibi gelişmeler, emeğin insani boyutunun ihmal edilmesini ve diğer üretim faktörleri gibi değerlendirilmesini gündeme getirdi. Özellikle Batı Avrupa ülkelerinde ve diğer ülkelerde koruyucu yasaların değiştirilmesi, işgücü piyasa esnekliği ve yeni istihdam modelleriyle işsizliğin azaltılabileceği tartışılmaktadır.<sup>54</sup>

Esneklik dönemi, üretim teknolojileri ve toplumsal uzlaşma mekanizmalarını da kökten bir değişime uğratmıştır. Esnek üretim, özünde emeği ikame eden ve emek verimliliğini arttıran yeni teknolojileri kullanan bir çalışma rejimidir. Başta mikro elektronik teknoloji ve enformasyon teknolojileri olmak üzere ileri teknolojiler üretime sokulmakta ve bu yolla sayısal denetime dayanan makineler, bilgisayarlaşmış denetim araçları ve endüstri robotları aracılığı ile üretim büyük ölçüde otomatikleştirilmektedir.<sup>55</sup>

Buna paralel olarak talep yapısında yaşanan değişim ile birlikte 1980 öncesinin temel özelliklerinden biri kabul edilen standart ürünlere olan talep hızla daralırken, çeşitlenmiş ürünlere olan talep hacminde büyük bir artış yaşanmıştır. Özellikle son yıllarda giderek hayatımıza giren internetin de bu sürece katkısı oldukça fazla olmuştur. Bütün bu gelişmelerin sonucunda “esneklik”, öngörülenden daha hızlı bir şekilde hayatımıza yerleşmektedir.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> Dereli, Toker “Teknolojik Değişmeler, Çalışma ilişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”, (Çevrimiçi), [www.isguc.org/arc\\_view.php?ex=62](http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=62), [24.12.2010]

<sup>55</sup> Yıldız, Neslihan “Esnek Üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

<sup>56</sup> Aydın, Halil İbrahim “Sosyo-Ekonomik Dönüşüm Süreci (Post-Fordizm) ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar” (Çevrimiçi), <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/743a.pdf>, [24.12.2010]

### 1.4.3. Siyasal Faktörler

Çalışma hayatında esneklik uygulamalarını ortaya çıkaran siyasal faktörlerin temeli 1973 yılında yaşanan dünya petrol krizine dayanmaktadır. Nitekim bu dönemde Ortadoğu'da İsrail ile bazı Arap ülkeleri arasında yaşanan siyasi gerilim, büyük petrol üreticisi olan Ortadoğu ülkeleri tarafından İsrail'i destekleyen ülkelere karşı bir baskı unsuru olarak kullanılmış ve sonuçta petrol üretiminin sınırlandırılmasıyla petrol fiyatlarında meydana gelen artış özellikle Batı Avrupa ülkeleri başta olmak üzere Dünya petrol krizini ortaya çıkarmıştır. Bu dönemde Batı Avrupa ülkelerinin üretim düzeyi hızla düşerken, istihdam olanakları azalmış ve işsizlik baş göstererek giderek artmıştır. 1973'e kadar %3,5 oranında işsizlik varken, petrol krizinden sonra bu oran %9'a yükselmiştir.<sup>57</sup>

1973 petrol krizi ve ardından gelen siyasi krizi takip eden yıllar krizin etkilerini ortadan kaldırmak veya azaltmak amacıyla, sosyo- ekonomik sistemde bir dizi tedbirin uygulamaya konulduğu, bu nedenle esneklik açılımlı yeniden yapılanma çabalarının gözlendiği kalıcı bir dönüşüm sürecinin başlangıcı olmuştur. Ekonomideki esnekliği sağlamak üzere geliştirilen yeniden yapılanma (yapısal uyum) politikalarının işgücü piyasası açısından iki ayrı, fakat birbirini tamamlayan eğilimin ortaya çıktığı görülmektedir. Bunlardan birincisi; liberal ekonomik anlayışa dönüş ve devletin ekonomideki değişen rolü, ikincisi ise; ulusal düzeyde işgücü piyasasında yapısal esnekliğin sağlanmasıdır. Birçok ülkede enflasyon ve özellikle hızla artan işsizlik, giderek çalışan kesimlerin sendikal mücadeleleriyle kazandıkları, refah devleti çerçevesinde sağladıkları kazanımlarıyla ilişkilendirilmeye başlanmış ve işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi krizden çıkış için gerekli hedefler arasında gösterilmeye başlanmıştır.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Güven, Murat. "Küreselleşen Ekonomide İstihdam", Mavi Ofset, Ankara, 1998, s.50.

<sup>58</sup>Turan, Bülent "Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 Sayılı İş Kanuna Yansımaları", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.

## 2.BÖLÜM

### ESNEKLİĞİN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ VE AB ÜLKELERİNDEKİ ESNEKLİK UYGULAMALARI

#### 2.1.ESNEK ÇALIŞMA TÜRLERİ

Emek piyasalarında esneklik, ülkeden ülkeye değişse de hemen her ülkede çeşitli biçimlerde öteden beri var olan bir uygulama olmuştur. Esneklik kavramına zaman zaman daha farklı bir anlam verilmeye çalışılsa da, esnek işgücü kullanımı ekonomi ölçeğinde sektörel bazda veya işletme düzeyinde farklı statü, farklı koşullar ve farklı işlevlerde çalıştırılan bir işgücü kullanımını ifade etmektedir. Bu anlamıyla özellikle gelişmekte olan ülkelerde çalışma koşulları, örgütlenme düzeyleri, sahip oldukları haklar açısından oldukça farklılaşan bir işgücü kullanılmış, bu tür işgücü kullanımı bu ülkelerin istihdam politikalarının temel bir özelliği haline almıştır.<sup>59</sup>

Özellikle gelişmiş sanayi ülkelerinde yaşanan hızlı teknolojik gelişmeyle birlikte, 1970'li yılların ortalarında başlayan ekonomik krizin yıldan yıla şiddetini arttırarak son yıllarda ekonomik durgunluğa dönüşmesi, buna uluslararası ticari rekabetin de eklenmesi ve ortaya çıkan yeni sosyal ihtiyaçlar, işçi-işveren ilişkilerinin şeklinde önemli değişikliklere yol açmıştır.

Artık belirsiz süreli akdedilen bir iş sözleşmesine dayanarak günün belli bir saatinde işverene ait işyerine gelip işbaşı yapan, yasalarla sınırlanmış iş süreleri içinde çalıştıktan sonra evine dönen, zamanında iznini, tatilini kullanan işçi tipi yerine çalışma zamanını kendi belirleyen, yarım gün ya da haftanın belirli günleri ya da geçici olarak çalışan, çağrı üzerine işyerine gelip çalışan, başka işletmelere ödünç verilen, hatta evinde çalışan işçi tipleri ortaya çıkmış bulunmaktadır. Böylece klasik diyebileceğimiz hizmet ilişkileri yanında uygulanmaya başlanan yeni istihdam türlerinin atipik hizmet ilişkileri olarak adlandırıldığı görülmektedir.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> Koray, Meryem “ Esneklik ya da Emek Piyasasının Küreselleşmesi ” Petrol-İş Yıllığı, İstanbul , 1995, ss.747.

<sup>60</sup> Çelik, Sümeyra “ Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller ”, (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 2007.

Fordist üretim yönetimi, üretimi arttırmaktaki başarısından dolayı uzun süre varlığını sürdürebilmiştir. Ancak üretim koşullarının farklılaşması, üretim yöntemlerinin hızla değişmesine neden olmuş; kitle üretiminin gerektirdiği Fordist üretim biçimi geçerliliğini yitirmeye başlamıştır. Fordist üretim anlayışının zayıflamaya başlamasıyla birlikte, işçi sendikacılığının gücünü aldığı, kitle üretiminin hakim olduğu büyük fabrikalardan, orta ve küçük üretim biçimlerine geçilmiştir. Böylece işverenlerin hareket alanını genişleterek, sendikal hareketten uzaklaşabilmeleri kolaylaşmıştır. 1960'lı yıllardan itibaren Japonya'da uygulanmaya başlayan ve ürün esaslı strateji yerine küresel pazarlarda rekabeti esas alan, üretimde çokluk, çeşitlilik ve esnekliği öngören "Yalın Üretim" adlı yeni üretim sistemi hızla yayılmaya başlamıştır.<sup>61</sup>

1973 yılında yaşanan Petrol Krizi çalışma hayatındaki bu dönüşümü daha da hızlandırmıştır. Bu dönemde ortaya çıkan yüksek oranlı işsizlik ve akabinde özellikle sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan finansal sorunlar; kadın işgücünün daha yoğun bir şekilde iş gücü piyasalarına girmesi ve özellikle işçi ve işveren kesimlerinin daha ziyade toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla kendi problemlerini çözmeleri iş piyasalarında çeşitli tedbirlerin alınmasına yol açmış ve esneklik konusu ilk akla gelen önlemlerden olmuştur. 1970'lere kadar yaygın biçimde uygulanan tam gün istihdam ve kitlesel üretim biçimleri önemlerini kaybederek, bunların yerine esnek çalışma türleri gündeme gelmeye başlamıştır. Avrupa ülkeleri ise işgücü piyasalarının esnekleştirilmesini hedefleyen reform çalışmalarına 1980'li yılların başında girişmişlerdir.<sup>62</sup>

Esnekliğin çalışma hayatında giderek yaygınlaşmasının en önemli sebebi ekonomik faktörlerdir. Özellikle 1980'li yıllar ile birlikte büyük bir hızla artan küreselleşme ve uluslararası çaptaki rekabet bu süreci daha da hızlandırmıştır. Serbest piyasa ekonomisinin şartları ve koşulları özellikle uluslararası düzeyde olağanüstü bir rekabeti gündeme getirmiştir. Konuya bu bakış açısından bakıldığında ise artık işletmeler rekabet edebildiği boyutta ayakta kalabilir fikri hakim görüş olarak kabul edilmektedir.

---

<sup>61</sup> Kocabaş, Fatman "Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm", (Çevrimiçi), <http://sbe.dumlupinar.edu.tr/10/33-53.pdf>, [26.02.2011]

<sup>62</sup>TISK "Avrupa'da Esneklik Uygulamaları," (Çevrimiçi) <http://www.tisk.org.tr./yayinlar.htm>, [01.03.2011]



Yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasındaki nedenlerden bir diğeri de sektörel yapıda meydana gelen değişikliklerdir. Bilindiği gibi sanayileşmenin ilk devrelerinde, tarım sektöründe işgücü azalırken sanayi ve hizmet sektöründe artmaktadır. Endüstri ötesi topluma geçildikçe tarım sektörüyle birlikte sanayi sektöründeki iş gücü azalırken, hizmet sektörü artışını devam ettirmektedir. 1970’li yıllardan itibaren ve özellikle 1980’li yıllardan sonra istihdamın önemli bir kısmı endüstriden, hizmetlere doğru kaymıştır. Üzerinde görüş birliği olan konu, bütün sektörler içinde mal üretimine yönelik sektörlerin oranının azalmasına karşılık, hizmet sektörlerinin oranındaki artıştır. Dolayısıyla esnek çalışmanın en uygun ve en yaygın olduğu sektör de hizmet sektörüdür. Hizmet sektörünün devamlı olarak büyümesi, esnek çalışmanın artmasının ve yaygınlaşmasının önemli bir nedenini oluşturmaktadır.<sup>63</sup>

Bu nedenle birçok batılı endüstri ülkelerinde özellikle hükümetler yeni çalışma şekillerinin istihdamı teşvik edici nitelikte ve işsizliğe çözüm olarak görmektedirler. Bu açıdan iktidarlar, esnekliği istihdamı artıran ve işsizliği azaltan bir tedbir olarak görmekte ve teşvik etmektedir.

Esnek çalışma şekilleri sayı itibariyle oldukça fazladır. Esnek çalışmanın en yaygın şekilleri, part-time, tele-çalışma, evde çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası gibi çalışma şekilleridir. Bu sayıyı daha da artırmak mümkündür.

### **2.1.1.Belirli Süreli Çalışma**

Belirli süreli iş sözleşmesi, işveren ve işçi arasında bir işin yapılması amacıyla yapılan ve süresi belirli olan sözleşmeye denir. Belirli süreli hizmet akdi kavramı, batı ülkelerinde geçmişte “istisnai nitelikte” bir hizmet ilişkisi olarak kabul edilmiştir. Bu ülkelerde kural, hizmet akdinin belirsiz süreli olmasıdır. Ancak çok özel nitelikteki işlerde, mevsimlik işlerde, mesleki eğitim, profesyonel sporcular ve sanatçılarla yapılan sözleşmelerde, özel okul öğretmenleri, bilimsel araştırma yürütecek kişilerle yapılan sözleşmelerde sürenin belirlenmesine imkan verilirdi.<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> Yıldız, Neslihan “Esnek Üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2007.

<sup>64</sup> Tuncay, Can “Esneklik”, MESS Yayınları, İstanbul, 1995, s. 31.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile geçici süreli iş sözleşmesinin sıkça birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir ancak pek aynı şeyler değildir. Çünkü belirli süreli iş sözleşmesinde sözleşme taraflarca belirlenen süre bitiminde kendiliğinden sona erer.

Oysa geçici süreli iş sözleşmesinde işin süresi geçici olmakla beraber bitim tarihi başlangıçtan kesin olarak belli değildir. Bu nedenle, bitime yakın bir tarihte işçiye ihbar süresi verilmesi gerekmektedir.

Son yıllarda dünya ülkelerinde artan işsizlik, hızlı teknolojik gelişme ve acımasız rekabet ortamı bir yandan işsizliğe çözüm bulmak, öte yandan işletmelerin değişen ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla belirli süreli iş sözleşmelerine karşı ilgiyi arttırmış bulunmaktadır. Böylece, belirli süreli hizmet akitleri “atipik” hizmet ilişkileri arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda, bazı ülkelerde belirli süreli iş sözleşmelerine getirilen sınırlamalar yumuşatılmaktadır.<sup>65</sup>

İşçi ve işverenler belirli süreli hizmet akitlerini şu amaçla kullanırlar:

- Talepteki kısa dönemli dalgalanmalar ile baş edebilmesi,
- Devamlı olarak ihtiyaç duyulmayan ancak belli nitelikleri gerektiren projelerin tamamlanması,
- İşe almada gecikmelerden kaynaklanan boşlukların doldurulması suretiyle işlerin yürütülmesi.<sup>8</sup>

Belirli süreli hizmet akitlerinin uygulanması 1980’lerden bu yana yaygınlaşmış olmakla birlikte, geçici çalışma düzenlemelerine ekonomik açıdan duyulan ihtiyaç artışını pek yansıtmamakta, aksine, işgücü piyasasındaki yetersizlikleri ve özellikle de sayısal esneklik boşluğunu doldurmak amacıyla kullanımını yansıtmaktadır. Böylece:

- Yüksek düzeydeki geçici istihdam ile düşük düzeydeki işsizlik arasında (part-time çalışmanın aksine) bir bağlantı bulunmamaktadır. Belirli süreli hizmet akitleri, başta İspanya ve Fransa olmak üzere sürekli işlerin yaratılmasını engelleyen katı istihdamı koruma mevzuatının bulunduğu ülkelerde yaygınlaşmıştır.

---

<sup>65</sup> Karakoyun, Yücel “Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İŞKUR’un Rolü ” (Çevrimiçi) [http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor\\_bulten/uzmanlik\\_tezleri](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri), Ankara, 2007.

- Geçici çalışmada artış, engelleme çabalarına rağmen sürüp gitmiştir. Öyle ki, en büyük artış, en katı kısıtlamalar yapılan ülkelerde olmuştur.<sup>66</sup>

### 2.1.2. Kısmi Süreli ( Part-Time) Çalışma

Kısmi süreli çalışma, ülkemizde ilk olarak 4. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1982 yılı Programı'nda resmi politika olarak yer almıştır. Programda işsizlik sorunun büyümesi ve açık işsizliğin artması sebebiyle çalışma hayatımızda esneklik sağlanması kısmi süreli ve esnek zamanlı çalışma statülerinin çalışma mevzuatına getirilmesi için gerekli değerlendirmelerin yapılacağı belirtilmiştir. Çalışma süreleri açısından esneklik uygulamaları içinde en eskisi ve en çok bilineni, kısmî süreli çalışmadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 24.06.1994 tarihinde gerçekleştirdiği 81'inci oturumda Kısmi Çalışma Süresi ile ilgili 175 sayılı sözleşmeyi ve 182 sayılı Tavsiye Kararını kabul etmiştir. ILO'nun kabul ettiği tanıma göre “normal çalışma sürelerinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışmaya” kısmi süreli çalışma denilmektedir. ILO'nun tanımına göre kısmi çalışmanın üç önemli unsuru mevcuttur.

- Kısmî süreli çalışmanın normal (tam süreli) çalışma süresinden az olması,
- Bu çalışmanın düzenli ve sürekli olması,
- Kısmî süreli çalışmanın gönüllü olarak yapılması.<sup>67</sup>

Kısmi süreli çalışmanın diğer çalışma yöntemlerinden en büyük farkı normal çalışma düzenine göre çalışma süresi daha kısa olmasıdır. Kısmi süreli çalışmanın ikinci unsuru olan süreklilik unsuru, onu kısa süreli çalışmadan ayırt ederken, düzenli yapılması ise mevsimlik ve geçici işlerden ayırt etmektedir. Kısmi süreli çalışmanın devamlılığı olması şarttır. Çalışma sırasında, sonradan ortaya çıkan nedenlerle, geçici olarak kısa süreli çalışmalar, kısmi çalışma olarak değerlendirilemez. Kısmi süreli çalışmadan bahsedilebilmesi için belirli bir tekrarın görülmesi gereklidir.

Kısmi süreli çalışmayı, başka çalışma tiplerinden ayıran bir başka faktör de kısmi süreli çalışmanın serbest iradeye dayanıyor olmasıdır. Yani piyasadaki talep daralması

---

<sup>66</sup> TİSK “Avrupa’da Esneklik Uygulamaları ”, TİSK Yayınları, 2001, s.154.

<sup>67</sup> Karakoyun, Yücel “Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İŞKUR’un Rolü” (Çevrimiçi)  
[http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor\\_bulten/uzmanlik\\_tezleri](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri), Ankara, 2007.

dolayısıyla gerçekleştirilebilecek olası bir üretim azaltılması sebebiyle çalışanın tam gün çalışma düzenini değiştirmesi kısmi süreli çalışma olarak kabul edilemeyecektir.<sup>68</sup>

Kısmi süreli çalışma ilk olarak düşük nitelik gerektiren işlerde uygulanırken, bu gün daha teknik, uzmanlık gerektiren ve yönetim işlerinde yarı süreli çalışma yapıldığı, yönetici, avukat, doktor, diş hekimi, muhasebeci gibi meslek dallarını kapsayacak şekilde bu çalışma biçiminin genişlediği görülmüştür. Yarı süreli çalışma günümüzde daha çok, öğrenciler, kadınlar ve emekliler için ön plana çıkan bir uygulamadır. Bu çalışma biçiminin kadınların iş gücüne katılım oranını arttırdığı ileri sürülmektedir. Ancak yarı süreli çalışanların, daha düşük ücretler aldıkları, sosyal haklardan daha az yararlandıkları ya da hiç yararlanamadıkları ve iş güvencelerinin daha az olduğu bilinmektedir.<sup>69</sup>

### **2.1.3.Evde Çalışma**

Klasik istihdam tarzına uymayan çalışma şekillerinden olan “evde çalışma”, “eve iş verme” veya “ev eksenli çalışma” olarak da adlandırılmaktadır. Evde çalışma’da işçi bir sözleşme uyarınca seçtiği bir yerde (genelde kendi evinde) işverenin denetimi altında bulunmaksızın üretimde bulunmaktadır. Evde çalışma için gerekli olan malzemelerin ve bazen araçların da genellikle işveren tarafından sağlandığı bu modelde, çalışma zaman esasına göre değil, parça başına göre yapılmaktadır.<sup>70</sup>

Evde çalışmada önemli olan ölçü işin yapıldığı yerdir. İşin yapıldığı yer işverenin bina ve eklentilerinin dışındadır. İş evin eklentilerinde, atölyelerde ya da diğer çalışanlarla birlikte ortak kullanılan bina ve eklentilerinde yapılabilir fakat bunların hiçbiri işverene ait değildir. Evde çalışma uygulamasında işveren genellikle imalat için gerekli malzemeleri tedarik etmekte ve hammaddeyi de işçisine vermektedir. Evde çalışma sistemini evde yapılan diğer bağımsız üretim faaliyetlerinden ayıran temel özellik, evde çalışan ile işveren, taşeron ya da aracı arasında ücretli istihdam ilişkisi olmasıdır. Bununla birlikte evde çalışmayı taşeronluk, kendi adına çalışma gibi

---

<sup>68</sup> Korkmaz, Koray “Avrupa Birliği’ne Entegrasyon Sürecinde Türkiye’de Esneklik Uygulamaları ve Tekstil Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2007.

<sup>69</sup> Özer, Zerrin “Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2006.

<sup>70</sup> Tuncay, Can “Değişim Ve Esneklik İhtiyacı, Kamuoyunda Esneklik”, MESS Yayınları, Ağustos 1999,s .68.

sistemlerden ayırmak zordur. Bazen evde çalışan aynı zamanda bağımsız girişimci ya da taşeron da olabilir. AB komisyonunun İtalya, İngiltere, Fransa'yı kapsayan ve evde çalışma sistemiyle ilgili raporu, bu sistemde üretimin evde yapıldığını belirttikten sonra belirleyici olarak da çalışanların piyasaya girmek için fazla bir girişimde bulunmamalarını vurgulamaktadır.<sup>71</sup>

Evde çalışma, genel hatlarıyla kol gücüne dayanan geleneksel evde çalışma ve özellikle yeni teknolojilerin kullanılmasıyla kalifiye işlerin yapıldığı evde tele çalışma olarak iki şekilde ele alınabilir. Evde tele çalışmadan farklı olarak geleneksel evde çalışmada işverenle kablo bağlantısı yoktur. Bu noktada işçi, işi işyeri dışında, genellikle kendi evinde yerine getirmekte, sonuçları “on-line bağlantı” olmaksızın başka şekilde işverene ulaştırmaktadır.<sup>72</sup>

Standart dışı istihdam türleri arasında sayılan ve “uzaktan çalışma” olarak nitelendirilen evde çalışma, özellikle emek yoğun olduğu ve işyeri dışına iş vermenin kolay olduğu, tekstil ve giyim sektöründe yaygındır. Evde çalışma, geleneksel istihdam biçimlerinden ayrılan ve işgücü piyasasında daha çok belirli bir cinsiyetten olanların, yani kadın işgücünün katılımını gerçekleştiren bir istihdam biçimidir.

Bir taraftan iletişim ve ulaşım teknolojileri sayesinde bazı işlerin işyerinden yürütülmesi zorunluluğunun kalmaması, işi görenler tarafından evleri dahil işverene ait olmayan yerlerden yürütülebilmesi olanağı sağlaması, diğer bir taraftan da, rekabet nedeniyle maliyeti en aza indirebilmek için çalışma standartlarından ve formel yapıdan uzak durulması ihtiyacı, evde çalışmaların hızla artmasına neden olmaktadır. Ayrıca, sanayiye ait işler yanında, istihdam yaratan hizmet sektörü (dil öğretimi, tercüme, daktilo yazımı, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, pazarlama vb.), evde çalışma biçiminin yaygınlaşmasına neden olmaktadır.<sup>73</sup>

1980'lerden itibaren Türkiye dışa dönük bir ekonomik politika izlemesiyle birlikte, en önemli rekabet unsuru da ucuz işgücü hacmi olmuştur. Bu dönemde

---

<sup>71</sup> Hatman, Ülkü “ Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi ”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Enstitüsü, 2003.

<sup>72</sup> Hueck, Götz; “Almanya’da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar”, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, s.119.

<sup>73</sup>Keskin,Doğan“EvdeÇalışanlarınKorunması”,( Çevrimiçi)m <http://www.calismahayati.net/makale4.htm>, [17,03.2011]

özellikle Türkiye’de tekstil sektöründe ucuz işgücünün tüm imkanlarından yararlanılmış, çalıştırılan işçilerin parça başına maliyeti, asgari ücretle çalışan bir işçinin maliyetinin çok altında olduğu için işveren kesimi tarafından da benimsenmiştir. İşçiler ise her türlü sosyal ve istihdam güvencesinden uzak, oldukça düşük ücretlerle çalıştırılmaktadır.

Küreselleşen dünyada artık klasik evde çalışma şekillerinden ziyade, özellikle evlerde bulunan bir internete bağlantısı sayesinde artık evde işlerin yapılması gündeme gelmiştir. Örneğin, Türkiye’nin en büyük GSM operatörlerinin üst yöneticisi verdiği bir demeçte; “yarı zamanlı ve evde çalışma biçimini özendiriyoruz. Çünkü ciddi ofis giderleri oluyor ve bu yeni çalışma biçimi şirket içi maliyetlerimizi azaltıyor. Ayrıca uzmanların tam zamanlı çalışmaları mümkün olamayabiliyor.” dedi. Ayrıca bayanların ev ofis tarzıyla daha verimli olduklarını da söyledi<sup>74</sup>. Görüldüğü üzere yoğun teknolojik gelişmelerle birlikte artık evde çalışma tüm sektörlerde uygulanabilir bir çalışma yöntemi olarak karşımıza çıkmaktadır.

#### **2.1.4. Tele Çalışma**

Tele çalışma, esnek istihdam türlerinin diğer bir ayağını oluşturmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü 1990 yılında tele çalışmayı “işyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli” olarak tanımlamıştır. Avrupa Birliği bir tanımında tele çalışmayı “işçiler, kendi hesabına çalışanlar, ev işçileri tarafından, tümü veya önemli bir bölümü müşteriden, işverenden, geleneksel işyerinden uzakta bir mekanda yapılan, yeni bilgi teknolojileri ve telekomünikasyonunun etkin biçimde kullanıldığı çalışma şekli” olarak belirtmiştir.<sup>75</sup>

Bu tanımlardan yola çıkarak, tele çalışmanın karakteristik özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır:

- İşin, işyeri dışında ayrı bir yerde görülmesi,

---

<sup>74</sup>Bayraktar, Arif “Maliyeti düşürdüğü için yarı zamanlı ve evden çalışmayı özendiriyoruz”,(Çevrimiçi), <http://www.zaman.com.tr/haber.do?haberno=108641>, [17.03.2011]

<sup>75</sup> Alkan, Tolga “ Esnek Çalışma Biçimleri ve Çağrı Merkezi Örneği”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

- Bu yer ile esas işyeri arasında elektronik iletişim sistemleri ile kurulmuş bir bağın olması,
- İşin programlanabilir bir araç vasıtası ile ifa edilmesi.<sup>76</sup>

Gerçekten de bilişim teknolojisindeki gelişmeler, daha önce işyerinde yapılan bir çok işin tele-çalışma ile evden de yapılmasına olanak vermektedir. Tercüme işleri danışmanlık, yazılım, muhasebecilik gibi işler, gelişen teknoloji sayesinde bilgisayar aracılığı ile işverene ulaştırılabilmektedir. Tele çalışma adı verilen çalışma türünde tüm işler evden yapılarak, telefon, faks, elektronik posta aracılığı ile işverene iletilmektedir. Geleneksel evde çalışanların tersine, tele çalışmada yapılan işler yüksek nitelik gerektirmektedir.<sup>77</sup>

Tele çalışmada işverenin emir ve talimat verme yetkisinin biraz zayıfladığı görülmektedir. Tele çalışmayı bağımsız çalışanlardan ayıran en önemli kıstas, tele çalışanın bir girişimcinin sahip olduğu karar verme özgürlüğüne sahip olmamasıdır. Tele çalışan işverenin kendisine verdiği işi yapar, fakat işletme riskini üstlenmez. Tele çalışmada işverenin işyeri tehlikelerine karşı işçiyi koruma yükümlülüğü zayıflamaktadır. Çünkü işyerinin kontrolü elinde değildir. Hollanda’da kabul edilen bir yargıya göre iş müfettişlerine iş yeri niteliğindeki evleri işçi sağlığı, işçi güvenliği yönünden denetleme yetkisi getirilmektedir.<sup>78</sup>

Örneğin çağrı merkezleri, dünya üzerinde merkez ve çevre ülkelerde, özellikle bankacılık ve mobil telefon operatörlüğü sektörlerinde artmaktadır. Uluslararası işbölümü çerçevesinde, mal üretiminde olduğu gibi, çağrı merkezleri sektöründe de emek maliyetlerinin yüksek olduğu ülkelerden düşük olduğu ülkelere doğru bir yönelim söz konusudur ve çevre kapitalist ülkeler, ucuz emek gücü sayesinde küresel çağrı merkezleri için bir çekim noktası olmaktadırlar.<sup>79</sup>

---

<sup>76</sup> Yavuz, Arif “ Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Kamu- İş Yayınları,1995. s.64.

<sup>77</sup>Karakoyun, Yücel “Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İŞKUR’un Rolü ” (Çevrimiçi), [http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor\\_bulten/uzmanlik\\_tezleri](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri), [20.02.2011].

<sup>78</sup> Tuncay, Can “ Esneklik”, MESS Yayınları, İstanbul, 1995 ,s.38.

<sup>79</sup> Özdemir, Gamze Yücesan “Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma”, (Çevrimiçi), <http://calismatoplum.org/sayi27/ozdemir.pdf>, [29.03.2011]

Türkiye’de ise tele çalışanlar, iş hukuku anlamında işçi olarak nitelendirilmediği için iş hukukun işçiyi koruyan maddelerinden de yararlanamamaktadır. Çalışanların farklı farklı yerlerde bulunmaları da onların sendikal faaliyetlerden yoksun kalmasına sebep olmaktadır.

### **2.1.5.Geçici Çalışma**

Son yıllarda oldukça sık kullanılmaya başlayan esnek çalışma biçimlerinden birisi de geçici (ödünç) iş ilişkisi şeklinde çalışmadır. Ödünç iş ilişkisi, bir işverenin kendi işçisinin aralarında bulunan iş sözleşmesi kapsamında ifa etmekle yükümlü olduğu iş görme edimini, başka bir işverenle yapılan sözleşme gereğince o işverene karşı yerine getirmesi amacıyla geçici olarak devredilmesiyle oluşmaktadır. Daha çok nitelikli işgücünün karşılanmasında tercih edilen bu çalışma biçiminde, işçi ile işçiyi ödünç veren ve ödünç alan işveren arasında üçlü bir iş ilişkisi kurulmaktadır; ödünç veren işletme ile işçi arasındaki iş ilişkisi, ödünç alan işletme ile işçi arasındaki iş ilişkisi ve ödünç alan işletme ile veren işletme arasında ödünç verme ilişkisi.<sup>80</sup>

Ödünç veren işveren ile ödünç verilen işçi arasındaki bireysel iş sözleşmesi, sona ermemekte; ancak işçi hizmet edimini devreden işverene karşı değil, devredilen işverene karşı yerine getirmektedir. Birinci işveren, işçiden işin görülmesini talep hakkını işçinin rızası ve geçici süre ile ikinci işverene devretmiş bulunmaktadır. İşçi, ödünç alana karşı iş görme borcunu yerine getirmekle yükümlü olduğu gibi, onun verdiği talimatlara da uymak zorundadır. Ödünç alanın işçiyi gözetme borcu mevcuttur. Ücret ödeme borcu, aralarında hizmet akdi devam eden ödünç veren işverene aittir. Ancak işçi rıza gösterirse, ücret ödeme borcu geçici olarak ödünç alana da geçebilir.<sup>81</sup>

Toplu iş hukukuna ilişkin haklar ve yükümlülükler bakımından işçinin asıl işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanacağı, ancak ödünç çalıştığı işyerindeki toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yönetim hakkına ilişkin olanların dışında yararlanamayacağı, asıl işyerindeki greve katılamayacağı şeklindeki görüşlere öğretide yer verilmektedir.<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup> Arslanoğlu, Mehmet Anıl ‘‘İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler’’, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, s.57.

<sup>81</sup> TİSK ‘‘Esneklik’’ (Çevrimiçi), <http://www.tisk.org.tr/download/yayinlar/esneklik.zip>,[20.03.2011]

<sup>82</sup> Centel, Tankut ‘‘Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi’’, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı, İzmir 1994, s.250.



Ödünç iş ilişkisi özellikle Almanya’da çok uygulanmaktadır ve 1972’den itibaren yasa ile düzenlenmiştir. Bu yasa ile ödünç verilen işçinin korunması amaçlanmıştır. Yasa ödünç verme süresini en fazla 6 ayla sınırlandırmıştır.

İş hukukunda geçici iş ilişkisinin işçinin rızasıyla en fazla altı aylık bir süre için kurulabilmesine izin verilmiş, gerekli görülen hallerde ise en fazla iki defa yenilenebileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla geçici iş ilişkisinin bir işçi için en fazla 18 aylık bir süre için oluşabilecektir.

### **2.1.6. Taşeron-Alt işveren Uygulamaları**

Uzaklaştırma stratejileri işletmedeki bazı işlerin asıl işverence yapılmayıp alt işverenlik gibi başka kişi veya kurumlarca yapılması anlamına gelmektedir. Esneklik biçimi olarak “uzaklaştırma” ile işletmenin uzağında bir çözüm arayışı ifade edilmektedir. Bu stratejilerdeki ortak özellikler, hizmetin ya da üretimin işletme dışındaki başka işyerlerinde ya da işletme içinde çeşitli amaçlarla başka işçiler çalıştırılarak yerine getirilmesidir.<sup>83</sup>

Uzaklaştırma stratejilerini uygulamaya yönelik yöntemlerin başında “alt işverenlik-taşeronluk” gelmektedir. Taşeronluk günümüzde son derece yaygın bir model olarak karşımıza çıkmaktadır. İş hukukunda “bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenler uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren” şeklinde tanımlanan alt işverenlik olgusu, kendi iş organizasyonu çerçevesinde işçi çalıştıran alt işverenle aynı iş organizasyonunun bir bölümünde iş yapmak üzere hangi nam altında olursa olsun taahhüt edilen işte işçi çalıştırma zorunluluğu bulunan bir sözleşmesel ilişki çerçevesinde oluşmaktadır.<sup>84</sup>

Taşeron uygulamalarıyla birlikte, sendikalar önemli ölçüde güç kaybetmiştir. Öte yandan örgütsüz kalan taşeron işçileri de, düşük ücret ve sosyal haklar yanında iş güvencelerini de önemli ölçüde kaybetmişlerdir. Buna karşılık, taşeron uygulaması sayesinde özellikle yemek, temizlik, güvenlik gibi işlerde maliyetler önemli ölçüde

---

<sup>83</sup> Tuncay, Can “ Esnekleşmenin Değişik Boyutları, Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları”, MESS Yayınları, İstanbul 1995,s. 225-226.

<sup>84</sup> Arslanoğlu, Mehmet Anıl “İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler”, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, s.94.

düşürülmüştür. Ayrıca, bu yolla sendikaların azalan gücü toplu iş sözleşmelerine de yansımış ve taşeron bulunan işyerlerinde, asıl işverene bağlı olarak çalışan işçilerin de ücret ve sosyal haklarında kayıplar olmuştur.<sup>85</sup>

İşletmelerde işlerin bir bölümünün başka işverenlere verilmesi hukuken geçerli olsa da taşeronluk adı altında işçilere düşük ücret verilmesi ve sözleşmesel yasal yükümlülüklere uymama, işyerlerinde sendikal faaliyetleri de kısıtlamaktadır. Bazı ülkelerde taşeronluk uygulamalarına kısıtlamalar ve denetimler getirilmiştir. Belçika’da taşerona iş alımı sırasında teminat yatırmaları, İtalya’da ise taşeron işçilerine ödenen ücretlerin asıl işverene ait işçilere ödenen ücretten daha aşağı bir ücret ödenemeyeceği yasalarla hükme bağlanmıştır.<sup>86</sup>

Taşeron çalışma sürecinde elektronik denetim aygıtları yoğunlukla uygulanmaktadır. Her teknolojik yeniliğin, üretim ve emek süreci örgütlenmelerini ve bu alanlardaki ilişkileri dönüştürdüğünden hareketle, son dönemde, iletişim teknolojilerindeki gelişimle ortaya çıkan elektronik denetim aygıtlarından bahsedilebilir. Elektronik denetim aygıtları, dinleme, video ve bilgisayar sistemleri gibi elektronik araçlar kullanarak birey ya da grup etkinlikleri veya performansı ile ilgili olarak rapor alma, bilgi toplama ve çözümlenme yöntemlerini kapsamaktadır. Çağrı merkezlerinde emek süreci örgütlenmesinin denetim boyutunda, öne çıkan unsur, teknolojik denetime ileri teknolojinin eklenmesi ile ortaya çıkan elektronik denetimdir. Çağrı merkezleri, taşeron çalışmanın her geçen gün baskın hale gelen yerlerinden biridir.<sup>87</sup>

Taşeronlaşmaya en somut örneklerinden biri de inşaat sektöründe karşımıza çıkar. İnşaat sektörü ise neredeyse bütünüyle taşeron elinde yürütülmektedir. TÜİK hane halkı işgücü anketi eylül ayı verilerine göre 1 milyon 520 bin kişi inşaat sektöründedir. SGK 2010 Ekim ayı istatistiklerine göre bu sektörde çalışan 1 milyon 100 bin kişi mevsimlik işçi olarak görülmektedir.<sup>88</sup>

---

<sup>85</sup> Müftüoğlu, Özgür “Esnekleşmenin Uluslararası Dayanakları ”,( Çevrimiçi), <http://www.ozgurlukdunyasi.org/arsiv/30-sayi-211/247-esneklesmenin-uluslararasi-dayanaklari>, [23.03.2011]

<sup>86</sup> Şen,Sebahattin “Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi”,(Çevrimiçi), [http://www.calismatoplum.org/sayi10/S\\_sen.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi10/S_sen.pdf). [23.03.2011]

<sup>87</sup> Özdemir, Gamze Yücesan “Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma”, (Çevrimiçi), <http://calismatoplum.org/sayi27/ozdemir.pdf>, [29.03.2011]

<sup>88</sup> DİSK “DİSK-AR, Taşeron ve Güvencesiz Çalışma Raporu”, (Çevrimiçi), <http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=1081>, [ 21.02.2011]

Milli Eğitim Bakanlığı 2010 Bütçe Raporuna göre, bakanlık bünyesinde 2003 yılından 20 Kasım 2009 tarihine kadar 478 bin kişi istihdam edilirken, bunların yalnızca yüzde 31'i(148 bin kişi) kadrolu olarak istihdam edildi. Sözleşmeli olarak istihdam edilenler ise yüzde 15'ine(70 bin kişi)karşılık gelmektedir . Buna karşın kısmi zamanlı geçici öğretici, ücretli usta öğretici olarak en kötü koşullarda, ders saati üzerinden sözleşmeli olarak, ayda en fazla 16-17 gün sigortalı olabilen, normal öğretmene göre çok daha az ücret alan öğretmenlerin sayısı bu dönem içerisinde MEB bünyesine istihdam edilenlerin yarısını (240 bin kişi) oluşturdu. Yani öğretmen alımlarında güvencesizlik ve kuralsızlık bir istisna değil kural haline gelmiştir.<sup>89</sup> Taşeronlaşmanın boyutları toplu sözleşme yapılan çalışan sayısında da ciddi düşüslere yol açmıştır. Güvencesiz, sendikasız çalışanların için toplu iş sözleşmesi yapmak imkânsız hale gelmiştir.

Türkiye milyonlarca taşeron işçisinin olduğu bir taşeron cumhuriyetine dönmektedir. Devlet memurları hariç kayıtlı iş gücünün en iyi ihtimalle yüzde 30'u, yani 3 milyona yakın kişi bu taşeron şirketlerin güvencesiz çalışanı durumundadır.

## **2.2. AVRUPA BİRLİĞİ'NDEKİ ESNEKLİK UYGULAMALARI**

1990'lı yılların başından itibaren etkisini oldukça yoğun hissettiren küreselleşme kavramıyla beraber esneklik olgusunda büyük bir ivme kazanılmıştır. Küreselleşmeyi ve dolayısıyla esnekliği belirleyen en önemli faktörlerden birisi de rekabet olmuştur. Üretimdeki sınırların kalkmasıyla beraber çok uluslu firmalar dünyanın her bölgesinde üretim yapar duruma gelmişlerdir. Artık tüm dünyada benimsenen amaç en ucuza üretip en çok kârı sağlamak olmuştur. Bu sebeple de artık üretim ucuz emek merkezlerine kaymış ya da firmalar işlerini bu merkezlerdeki taşeronlara yaptırmaya başlamışlardır. Ucuz emeğin kaynağı olarak bilenen az gelişmiş ülkeler daha fazla yabancı yatırımcı çekebilmek adına, sendikal faaliyetlere ve toplu sözleşmelere yasak getirmiş, vergi indirimleri sağlamış, ya da işvereni koruyucu iş yasaları çıkarma yolunu gitmişlerdi.

Üretimin az gelişmiş ülkelere doğru kaymasının bu ülkeler için istihdamı artırıcı bir etkisi olacağı düşünülse de öte yandan gelişmiş ülkelerde ise istihdamı azaltıcı bir etki yaptığı kaçınılmaz bir gerçektir.

---

<sup>89</sup> DEVSAGLIKİŞ ‘‘DİSK-AR, Taşeron ve Güvencesiz Çalışma Raporu’’, ( Çevrimiçi), <http://www.devsaglikis.org.tr/index.php?bolum=yazioku&no=1541>, [03.03.2011]

Küreselleşmenin öncülüğünü yaptığı yeni dünya düzeninde kapitalist düzeni benimseyen ABD ve Çin gibi ülkeler temel aktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. AB yeni rekabetçi dünya düzeninde kendine yer edinebilmek için üye olan ülkeler arasında mal ve hizmet serbestini sağlayacak şekilde sınırlarını kaldırarak ekonomik açıdan ortak bir pazar oluşturmuştur. Ancak AB'nin gerek işsizlik gerek yetersiz istihdam sorunlarından ötürü kurduğu bu birlik yeterli etkiyi gösterememiştir.

Bu doğrultuda AB, işsizlikle mücadele için yapısal reformlara duyulan ihtiyacı 1995 yılından itibaren Essen, Cannes, Madrid, Floransa ve Dublin zirvelerinde vurgulamış ve 1997 yılında düzenlenen Amsterdam Zirvesi'nde ekonomik büyümenin desteklenmesi ve işsizlikle mücadele kapsamında özellikle küçük ve orta büyüklükte işletme (KOBİ)'lerde istihdam yaratılmasına yönelik araştırmaları sürdürmek için Lüksemburg dönem başkanlığında olağanüstü bir zirve toplanmasına karar verilmiştir. Bu bağlamda 20-21 Kasım 1997 tarihleri arasında toplanan Lüksemburg Olağanüstü İstihdam Zirvesi'nde, istihdam politikalarının geleceğini şekillendirecek dört temel kaynak belirlenmiştir. Bu ilkeler AB komisyonu Başkanlık sonuçları raporuna göre şöyle dile getirilmektedir; istihdam edilebilirlik, girişimcilik, gelişim ve değişim sürecine uyum sağlayabilme ve işgücü piyasasında herkese eşit fırsatlar sağlamaktır.<sup>90</sup>

Tüm bu ilkeler birliğin yeni istihdam politikasının hedeflerinin teknolojik gelişmeleri sürekli takip eden, bu doğrultuda bilgiye dayalı yaşamı destekleyen, mesleki teknik eğitime son derece önem vermiş, işgücü piyasasının dışında kalma riski olan grupları destekleyecek önlemleri almayı amaçlayan ve sonuç olarak büyümeye daha fazla etkili kılmayı amaçlayan bir birlik konumundadır. Zaman içerisinde AB, işsizlik sorunu ile başa çıkabilmek için özellikle 23-24 Mart 2000 tarihinde düzenlenen Lizbon Zirvesi ile birlikte somut hedefler belirleyerek Lizbon stratejisi olarak anılan ve 10 yıllık bir süreyi kapsayan istihdam amaçları benimsenmiş ve bu alanda esnek çalışma gibi yeni sistemlerin desteklenmesi meşrulaştırılmıştır. Bu süreçte AB'de esnek

---

<sup>90</sup> Zengingönül, Oğul “İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım”, (Çevrimiçi), <http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt5.say%C4%B14/5.4%20zengingonul.pdf> , [24.03.2011]

çalışmaya kayıtsız kalamamıştır. Ancak burada uygulanan esneklik ABD'deki kadar yoğun olmamıştır.<sup>91</sup>

AB'nin benimsediği bu “orta yol”u birliğin kendi resmi dokümanlarında nasıl oluşturduğuna bakmak gerekirse öncelikle 1994 yılında yapılan Essen Zirvesi ve 2000 yılında hazırlanan “Avrupa Sosyal Gündem’inde” belirtilen işgücü piyasası dışında kalma riski olanların desteklenmesine değinmek gereklidir. Bu konuya ilişkin maddede işgücü piyasası dışında kalma riski olanların piyasaya katılımının artırılması gerekliliği vurgulanmıştır. Bu bağlamda adı geçen grupların klasik çalışma tarzlarının dışında a tipik tarzları ile de işgücü piyasasına adapte olmaları beklenmektedir.<sup>92</sup>

Bunun yanı sıra AB Komisyonu'nun 2001 yılında hazırladığı “ AB'nin istihdam ve sosyal politikası, 1999-2001 isimli raporunun, Avrupa istihdam stratejisi” başlıklı birinci bölümünde, Lüksemburg sürecinin dört temel kaynağı belirtilirken, “gelişim ve değişime uyum sağlama isimli” ilke olarak küreselleşme ve teknolojik gelişmede yaşanan hızlı değişikliklerin, işçilerin ve işin örgütlenmesinde oluşan yapısal değişimlere uyum sağlayabilmesi için yeterince esnek olması gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca aynı raporun “Sosyal diyalog ve çalışma hayatı düzenlemeleri konusunda ilerlemek” bölümünde ise, sosyal taraflara; daha esnek ve şeffaf bir işgücü piyasası oluşturulması amacıyla, işin örgütlenmesinin yeni türlerinin oluşmasında ve iş esneklik arasında adil denge oluşturulmasında hayati bir rol biçilmiştir.<sup>93</sup>

Büyüme ve istihdamın hedeflendiği, 2005 tarihli, yenilenmiş Lizbon Stratejisi'nde, Avrupa Sosyal Modelinin yeniden yapılandırılması amacıyla Sosyal Gündem (2005-2010), AB istihdam ve sosyal politikalarının gündemini belirlemektedir.

Lizbon Stratejisi içerisinde yeniden düzenlenen Avrupa İstihdam Stratejisi'nin hareket noktası; küresel rekabet ve gelişen teknolojilerle birlikte değişen üretim

---

<sup>91</sup> Sönmez, Pelin “ Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm,(Çevrimiçi), <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/16/6/478.pdf>, [20.02.2011]

<sup>92</sup> Oğul, Zenginönül “Esneklik ve Sosyal Politika: AB ‘de Uyumsuzların Uyum Arayışı’”,(Çevrimiçi), [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=481&id=29](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=481&id=29), [23.02.2011]

<sup>93</sup> Oğul, Zenginönül “Sosyal Modelin Modernleştirilmesi Ekseninde Avrupa Birliği'nin İstihdam Politikalarında Esneklik Arayışı”, ( Çevrimiçi), <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale112.pdf>, [11.02.2011]

ilişkilerine uyum sağlayacak biçimde emek piyasasının modernleştirilmesidir. Avrupa İstihdam Stratejisi, hedeflerini üç ana başlık altında toplamıştır.

- Tam istihdam: Ekonomik gelişmenin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve sosyal uyumun sağlanarak işsizliğin azaltılıp, iş gücü arzının yükseltilmesi ile tam istihdam ulaşılabilecektir. Bunun için esnek güvence (flexicurity) yaklaşımı benimsenmiştir. Esnek güvence yaklaşımı; emek piyasası, iş organizasyonu ve çalışma ilişkilerinin esnekleşmesi ile istihdam güvencesi ve sosyal korumanın eş güdümü ile sağlanacaktır.
- Kalite ve Verimlilik: İstihdam olanaklarının, emek verimliliğinin ve iş kalitesinin artırılarak, çalışmanın cazip hale getirilmesi ile iş gücüne katılma oranının artırılması hedeflenmiştir.
- Güçlendirilmiş Ekonomi, Sosyal ve Bölgesel Uyum: Emek piyasasında dışlanan, dezavantajlı bulunan kesimler ile bölgesel eşitsizlikleri gidermek ve sosyal içermeyi güçlendirmek üzere mücadele edilecektir.

Avrupa İstihdam Stratejisi, temel hedefleri itibariyle değerlendirildiğinde, dikkat çeken en önemli nokta; tüm üretim sürecini ve çalışma ilişkilerini belirleme iddiasını taşımasıdır. Hatta bunun da ötesinde, Avrupa sosyal politikası üzerinde de bağlayıcılığa sahip hükümler içermektedir. Dolayısıyla, Avrupa İstihdam Stratejisi'ni, sadece emek piyasasını yeniden düzenleyen bir belge olmanın ötesinde, Avrupa sosyal politikasını istihdam odaklı hale getiren bir belge olarak da değerlendirmek gerekir.<sup>94</sup>

Uygulamada Avrupa çapında pek çok farklı tipte emek piyasası modeli bulunmaktadır. Bu modeller coğrafi bölgelere göre dağılmış ve bölgesel olarak isimlendirilmiştir. Bu modellerin ilki “Nordic” tabir edilen Kuzey ülkeleri modelidir.

Kuzey ülkeleri modeli Danimarka, Finlandiya, İsveç ve Hollanda'da görülmektedir. Bu ülkeler en iyi sosyal yardım hükümlerini benimsemişlerdir ve en yüksek sosyal güvenlik harcamalarını yapmaktadırlar. Güçlü sendikal oluşumlar ücret düzenlemelerinde oldukça etkindirler. Emek piyasalarına çeşitli aktif politikalarla geniş kapsamlı mali müdahalelerde bulunmaktadır.

---

<sup>94</sup> Müftüoğlu, Özgür “Esnekleşmenin Uluslararası Dayanakları”, (Çevrimiçi), <http://www.ozgurlukdunyasi.org/arsiv/30-sayi-211/247-esneklesmenin-uluslararasi-dayanaklari>, [23.03.2011]

İkinci model olan Anglo-Sakson modeli ise İrlanda ve Birleşik Krallık'ta uygulanmaktadır. Bu model diğer modellere göre oldukça geniş sosyal yardımlar sunmaktadır. Nakit transferleri temel olarak çalışma çağındaki nüfusa yapılmaktadır. Bu modelin emek piyasalarının karakteristikleri arasında güçsüz sendikalar, geniş yelpazeye yayılmış ücretler ve karşılaştırmalı olarak yüksek oranda düşük ücretli çalışanlardan oluşmaktadır.

Kıtasal Model olarak adlandırılan üçüncü model Avusturya, Belçika, Fransa, Almanya ve Lüksemburg tarafından uygulanmaktadır. Temel karakteristikleri sigortaya dayalı işsizlik ödenekleri ve yüksek emekli maaşlarıdır. Üyelik oranları azalıyor olsa da sendikal hareket halen oldukça güçlüdür.

Dördüncü model ise Akdeniz ülkelerini kapsayan (Yunanistan, İtalya, Portekiz ve İspanya) modeldir. Emekli ücretlerinin yüksekliği, sosyal yardım sistemlerinin çalışanları erken emekli olmaya teşvik etmesi ve ücret yapısının toplu pazarlık kapsamında olması sebebiyle baskı altında oluşu bu sistemin karakteristik özelliklerini oluşturmaktadır.<sup>95</sup>

## **2.2.1. ESNEKLİK UYGULAMALARININ ETKİLİ OLDUĞU ÜLKELER**

### **2.1.1.1. ALMANYA**

Alman ekonomisi hem Türkiye hem Avrupa hem de dünyanın ekonomik kalkınmışlığı açısından önemli bir ekonomidir. Çünkü dünyanın dördüncü büyük ekonomisi ve Avrupa'nın ise en büyük ekonomisi konumundadır. Alman ekonomisinde ana rolü yüksek ihracat gücü oluşturmaktadır. Bu bakımdan da dünyanın sayılı güçlerinden biridir.

Almanya mesleki eğitim konusunda üstün bir başarıya sahiptir. Alman Mesleki Eğitim Sistemi, büyük ölçüde eğitim ve iş dünyası işbirliğine dayanmaktadır. Bu nedenle genellikle “Dual Sistem” (ikili sistem) olarak anılmaktadır. Sistemin temelleri esasen Ortaçağ'daki lonca sistemine dayanmaktadır. Dual Sistem, ortaöğretim mezunlarına yöneliktir ve Meslek Okullarında sürdürülmektedir. Sistemde, eğitimin pratik ayağı (3-4 gün) firmalarda, teorik ayağı ise (1-2 gün) meslek okullarında sürdürülmektedir. Dual eğitimin süresi 2 – 3,5 yıl arasında değişmektedir. Öğrenciler bu

---

<sup>95</sup> Koray, Korkmaz “Avrupa Birliği'ne Entegrasyon Sürecinde Türkiye'de Esneklik Uygulamaları ve Tekstil Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

sisteme genel olarak 15 yaşında dahil olup, 18 yaşında mezun olmaktadır. Bu yaş grubundaki tüm öğrencilerin yarısından fazlası dual sistemde eğitim görmektedir.<sup>96</sup>

Almanya 1980'ler ve 1990'ların başında, AB ortalamasının üzerinde bir ekonomik büyüme oranı yakalamış ve diğer sanayileşmiş ülkelerin aksine ekonomik durgunluk döneminden, birleşme sürecinin yarattığı dinamik sürece gecikmeli olarak girmiştir. Almanya'da verimlilik ve katma değer yüksek düzeylerde olmasına rağmen istihdamın korunması daha ön planda olduğu içim çalışma biçimlerinde fazla esneklik uygulanamamaktadır.<sup>97</sup>

### Sosyal Devletlerin Gelişimi Aşamaları

	Almanya	İngiltere	İsveç	Fransa	İtalya	ABD	Kanada
Hastalık Sigortası	1883	1911	1910	1939	1943	-	1971
İş Kazaları	1884	1906	1901	1946	1898	1930	1930
Yaşlılık Sigortası	1889	1908	1913	1910	1919	1935	1927
İşsizlik Sigortası	1927	1911	1934	1967	1919	1935	1940
Aile Yardımları	1954	1945	1947	1932	1936	-	1944
Sağlık Sigortası/Hizmetleri	1880	1948	1962	1945	1945	-	1972

Kaynak:<http://akademik.mu.edu.tr/data/06020000/resim/file/23-11->

[F%C3%83%C2%BCsun%20K%C3%83%C2%B6kalan%20%C3%83\\_%C3%84%C2%B1mr%C3%84%C2%B1n.pdf](http://www.tobb.org.tr/AvrupaBirliĐiDairesi/Dokumanlar/Faaliyetler/MeslekiEgitim/Almanya.pdf),

<sup>96</sup>Özdemir,Esin “ Alman Mesleki Eğitim Sisteminde Özel Sektörün Rolü ve Ülkemiz Mesleki Eğitim ve Oda Sistemi İçin Çıkarımlar’’,( Çevrimiçi),  
<http://www.tobb.org.tr/AvrupaBirliĐiDairesi/Dokumanlar/Faaliyetler/MeslekiEgitim/Almanya.pdf>,  
[11.03.2011]

<sup>97</sup> Özer, Zerrin, “ Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları ”  
(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2006.



Tablodan da anlaşıldığı gibi başta Almanya olmak üzere sosyal devlet uygulamalarının daha çok Avrupa ülkelerine özgü bir gelişme olduğu söylenebilir. Almanya'nın hayata geçirmiş olduğu sosyal sigorta ve sosyal güvenlik uygulamaları, sosyal devletlerin tarihçesi açısından örnek bir model olma özelliği teşkil etmektedir. Zaman zaman “Alman Sosyal Devlet Modeli” olarak da adlandırılan tüm bu uygulamalar Almanya da ki koruyucu istihdam yapısının ne kadar köklü olduğunun da bir göstergesidir.<sup>98</sup>

Ancak Almanya özellikle 1994 tarihinde yürürlüğe soktuğu yeni çalışma süreleri kanunu ile, çalışma sürelerinin esnekleşmesiyle ilgili önemli adımlar atmıştır. Yeni yasaya göre, pazar ve resmi tatil günlerinde 24 saat çalışma yasağı getirilmiş olmakla beraber pek çok istisnaya da yer verilmiştir. Pazar günü çalışmak zorunda olanların gelecek iki hafta, resmi tatil günlerinde çalışmak zorunda kalanların ise gelecek 4 hafta içinde herhangi bir günde dinlenerek çalıştıkları süreyi telafi edebilecekleri hükme bağlanmıştır.<sup>99</sup>

Çalışma süreleri yasası 2003 yılında değişikliğe uğramıştır ve yeni değişikliklerle 2004 yılından itibaren yürürlüğe girmiştir. Yasa koyucu çalışma süreleri ile ilgili olarak genel bir çerçeve çizerken, her sektörün farklı özelliklere sahip olduğunu da göz önünde bulundurarak sosyal taraflara belirli noktalarda genel hükümlerin dışına çıkma imkanı da tanımaktadır. Sosyal taraflar bu hükümlerin dışına toplu sözleşmeler vasıtasıyla çıkabilmektedirler. Çalışma süreleri yasasında günlük çalışma süresi 8 saat olarak belirlenmiş olmakla birlikte, yasa işverenlerin ihtiyaçlarını gözeterek çalışma süresinin 10 saate kadar çıkarılabilmesine imkan tanımıştır.<sup>100</sup>

Almanya'da kısmi süreli çalışmanın yıllara itibariyle sürekli yükselmiştir. 2011 yılında bu oran %29 olarak gerçekleşmiştir. Özellikle 2000'li yılların başından itibaren işgücü piyasasına katılımı kolaylaştırmayı amaçlayan, 15 saatten daha az süreli olan kısmi süreli çalışmalarda sosyal güvenlik katkılarından muaf olunmasına ilişkin politika

---

<sup>98</sup> Çımrın, Füsün Kökalan “Küreselleşmene-Liberalizm ve Refah Devleti Üzerine”, (Çevrimiçi), [http://akademik.mu.edu.tr/data/06020000/resim/file/23-11-F%C3%83%C2%BCsun%20K%C3%83%C2%B6kalan%20%C3%83\\_%C3%84%C2%B1mr%C3%84%C2%B1n.pdf](http://akademik.mu.edu.tr/data/06020000/resim/file/23-11-F%C3%83%C2%BCsun%20K%C3%83%C2%B6kalan%20%C3%83_%C3%84%C2%B1mr%C3%84%C2%B1n.pdf), [11.03.2011]

<sup>99</sup> MESS “Kamuoyunda Esneklik”, MESS Yayınları, 2003.s.125.

<sup>100</sup> Çelik, Sümeyra “Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller”, (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara, 2007.

uygulanmaktadır. düzenlenen kısa çalışma tedbirleri, özellikle çalışma süreleri üzerine yapılan sektörel anlaşmalar ve işletmeler düzeyinde kararlaştırılan Zaman Bankası ve Çalışma Süresi Hesabı gibi daha esnek çalışma süresi düzenlemeleri giderek artmaktadır.<sup>101</sup>

#### 2.1.1.2. FRANSA

Avrupa'nın ikinci büyük ekonomisi olan Fransa'da işsizlik en büyük yapısal sorunların başında gelmektedir. 2010 yılında %8.7 olan işsizlik oranı, 2011 yılında ise %9.2 seviyesine çıkmıştır. 15-24 yaş arasındaki genç işsizlerin oranı ise %24.2 düzeyindedir. Bu oran Avrupa'daki birçok gelişmiş ülkenin genç işsiz oranından yüksektir. Fransa'da %62.2 olan toplam istihdam oranı AB ortalamasına yakın, kadın istihdam oranı ise bu ortalamanın üstündedir. Ancak ülkede yapısal sorunlar devam etmektedir.<sup>102</sup>

Fransa'daki istihdam sorunu haftalık maksimum 35 saatlik çalışma uygulaması ve yeniden eğitim programları ile aşılmaya çalışılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmeleri, part-time çalışma ve geçici iş büroları üzerindeki yasal düzenlemelerle bu soruna çözüm bulunmaya çalışılmaktadır. Ancak haftalık çalışma süresinin 35 saate indirilmesi, maliyetleri artıracığı ve rekabet gücünü azaltacağı ileri sürülerek eleştirilmiştir.

Part-time çalışmanın, Fransa işgücü piyasasındaki uygulaması pek yaygın değildir. 2006 yılında toplam istihdamın %16,9'unu kısmi süreli çalışanlar oluşturmaktadır. Yüksek marjinal vergi oranları nedeniyle kısmi çalışma oranı düşük kalmıştır. Ancak, Fransa'da kısmi süreli çalışmayı teşvik etmek amacıyla çalışanlar için sosyal güvenlik primlerine kısmi muafiyet uygulanmaktadır.<sup>103</sup>

Fransa Kanunları işçi sendikalarıyla yapılacak görüşmeler çerçevesinde işletmelere esnekliğin artırılması ile ilgili tedbirlere başvurma yetkisi vermektedir.

Bu tedbirler arasında;

---

<sup>101</sup> TİSK, "İşsizlikle Mücadele: Ülke Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler"(Çevrimiçi), [www.kit-up.net/web/.../İşsizlikemücadele](http://www.kit-up.net/web/.../İşsizlikemücadele), [11.03.2011]

<sup>102</sup> Zengingönül, Oğul "Esneklik ve Sosyal Politika AB'de Uyumsuzların Uyum Arayışları", (Çevrimiçi) [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=481&id=29](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=481&id=29) [11.03.2011]

<sup>103</sup> Selamoğlu, Ahmet "İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri", (Çevrimiçi), [http://www.petrol-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003\\_yillik/08\\_istihdam/govde.htm](http://www.petrol-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/08_istihdam/govde.htm), [11.03.2011]

- Çalışma toplamında değişikliğe uygun olarak işçilerin çalışma sürelerinin arttırılması veya indirilmesi; bu durumda ödenecek ücretin de çalışma süresine göre hesaplanması,
- Haftalık çalışma süresine bağlı olarak günlük çalışma süresinin değiştirilebilmesi;
- İş makinelerinin kullanıldığı sürelerin arttırılabilmesi için vardiya usulünün uygulanabilmesi,
- Kısmi sürelerin yıllık bazda belirlenebilmesi,
- Sanayi ve hizmet sektörünün pazar günü çalışma yasağında muaf tutulabilmesidir.<sup>104</sup>

Fransa'da daha kısa haftalık çalışma süresi politikası, emek piyasası esnekliğinin arttırılması politikasının lehine olarak 1985 ve 1987 yılları arasında yükseliş göstermiştir. 1988 yılından 1998'e kadar, yasal yollarla veya işçi-işveren görüşmeleri yoluyla, haftalık çalışma süresinde toplu indirimlerin yapılmasına yönelik teşvikler, bu dönem istihdam politikasının temel konusunu oluşturmuştur. 1998 yılında ilk Aubry Kanunu kabul edilerek 1 Ocak 2000 tarihinden itibaren haftalık zorunlu çalışma süresinde indirim uygulamasına başlanılmıştır. 2001 yılı sonu itibariyle, daha kısa haftalık çalışma süresini içeren yasadaki Fransız işçilerinin %53'u (yaklaşık 8.6 milyon işçi) etkilenmiştir. 200 ve üzeri işçinin çalıştığı işyerlerindeki işçilerden oluşan %90'lık kesim bu kanun uygulamasından etkilenirken, 10 kişiden daha az çalışanı olan işyerlerinde istihdam edilen %10'luk kesim ise bu kanunun istisnasını oluşturmaktadır.<sup>105</sup>

Fransa'da zincirleme olarak toplam 18 ay belirli süreli iş sözleşmesi yapma imkanı vardır. Haftalık 8 saate kadar ki fazla çalışmalar %25 zamlı, daha sonraki fazla çalışmalar ise %50 zamlı ödenmektedir. Ancak toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile, bu ödemenin yerine telafi izni uygulanabilmektedir.

Fransa'da çalışanların işten çıkarılması oldukça zordur. İş kanunları ve yasalarının esnetilmesine yönelik yasalar çıkartan Fransız hükümeti bu doğrultuda, 26 yaşındaki gençlerin iki yıl içinde işten çıkarılmalarını kolaylaştıran bir yasa çıkarmıştır.

---

<sup>104</sup> MESS “Çalışma Hayatında Esneklik”, MESS Yayınları, 2003. s.25.

<sup>105</sup> Çelik, Sümeyra “Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller”,(Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi),Ankara, 2007.

Fransa’da sendikal yoğunluk düşük olmakla birlikte, hemen tüm çalışanlar toplu sözleşme kapsamındadır.

### 2.1.1.3. İNGİLTERE

Endüstri ilişkilerindeki dönüşümle birlikte, endüstri ilişkileri sisteminin üç aktöründen biri olan devletin, sistem içindeki rolünde de büyük bir değişim meydana gelmiştir. Bu dönemde, özellikle Batı Avrupa’da birçok hükümet, aktif olarak ücret maliyetlerini düşürücü, işgücü piyasalarını kuralsızlaştırıcı, işyeri esnekliğini artırıcı ve sosyal yardımları zayıflatıcı politikalar izlemiştir. İngiltere de bu sürece kayıtsız kalmamıştır. Thatcher hükümeti, sendikaların etkinliğini azaltmak ve işgücü piyasası esnekliğini artırmak için bir dizi yasada değişiklik yapmış ve böylece İngiltere’de endüstri ilişkileri alanında önemli bazı değişimler ortaya çıkmıştır.

Sendikaların üye yoğunluğu azalmış, fakat daha da önemlisi toplu pazarlığın kapsamına giren işçi sayısı dramatik bir biçimde azalmıştır. Böylece, İngiliz endüstri ilişkilerinde ağırlık merkezi firma ve işyeri düzeyine kaymıştır.<sup>106</sup>

İngiltere’deki işgücü piyasası 1980’li yıllarda yapılan değişiklikler neticesinde diğer Avrupa Birliği ülkelerine göre biraz daha esnek olarak düzenlenmiştir. Esnek çalışma süresi, İngiltere’de gün geçtikçe daha popüler hale gelmektedir. İngiltere’de tüm işverenlerin %40’ının esnek çalışma saatlerini ve %10 kadarının da yıllık saat düzenlemelerini kullandıkları görülmektedir.

Belirli süreli hizmet akdi ile çalışanların toplam istihdam içindeki payı %7.4’tür. Süresi belirli hizmet akdinin kaç kez yenilenebileceğine ve zincirleme akit toplam süresine ilişkin herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. Toplu iş sözleşmelerinde fazla çalışma karşılığı ek zam ya da telafi edici izin uygulanabilmektedir. İngiltere’de hizmet sektöründe çalışanların yarısından fazlası kısa süreli çalışmaktadır. 10 kadından 4’ü part-time çalışmaktadır. Part-time çalışanların toplam istihdama oranı %24.9’dur. Bu ülkede kısmi süreli çalışma “yemek araları ve fazla mesai süreleri hariç haftada 30 saat veya daha az olan çalışma” olarak tanımlanmaktadır. İş gücünün dörtte biri part-time esasına

---

<sup>106</sup> Bilgin, Mehmet Hüseyin “ Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm ve Yeni Eğilimler ”,(Çevrimiçi), <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/624.pdf> , [03.03.2011]

göre istihdam edilmektedir. Ayrıca İngiliz, bankacılık sektöründe part-time istihdam oranı %40'ları bulmuştur.<sup>107</sup>

İngiltere de esnek çalışmayı uygulayan kuruluşların başında ünlü İngiliz kanalı BBC gelmektedir. BBC’de uygulanan esnek-zaman modelinde, yöneticiler hariç çalışanlar için çekirdek zaman 10.00'dan 16.00' ya kadardır. İşçiler her gün öğle yemeği arası hariç 7 saat çalışmak zorunda olup, 7 saatten az veya fazla çalışmamaktadırlar. İşçiler, karar vermiş oldukları çalışma süresini günden güne değiştirememekte, her gün aynı şekilde çalışmak mecburiyetindedirler. İşçilerin günlük çalıştıkları süreler ve yerler devamlı olarak kaydedilmektedir. BBC, 1990 yılına kadar kısmen uyguladığı esnek-zaman modelini bu tarihten sonra geliştirerek “haftada 4 gün” veya “iki haftada 9 gün” şeklinde uygulamaya başlamıştır. Bu yeni çalışma biçiminde, işçiler günde yedi saatten fazla çalışıp, fazla çalıştıkları süreleri diğer günlere alacaklı kaydedebileceklerdir. Böylece haftalık toplam çalışma süresini 4 günde tamamlayan işçiler, haftanın diğer 3 günü izinli olacaklardır. Bu üç gün, cuma-cumartesi-pazar veya cumartesi-pazar-pazartesi biçiminde olabilecektir. Veya işçiler bir hafta 4 gün diğer hafta 5 gün şeklinde de çalışabilmektedirler.<sup>108</sup>

Son beş yılda, hemen hemen tüm ülkelerde, kısmi süreli istihdam yönteminin işletmeler tarafından kullanım oranlarında bir artış kaydedilmiştir. Gelecek 10 yıl içinde yaratılacak işlerin üçte ikisinin part-time iş olacağı tahmin edilmektedir. İngiltere’de yaklaşık bir milyon işçi şu anda yıllık iş sürelerinin tespit edildiği anlaşmalara tabi olarak çalışmaktadır.

### **2.3. ESNEKLİK UYGULAMALARININ ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ**

Esneklik uygulamalarının çalışma hayatına etkilerine baktığımızda konunun tarafların farklı tepkiler geldiği görülmektedir. Hem çalışanlar hem de işverenler açısından konuyu olumlu ya da olumsuz bakan birçok görüş vardır. Biz çalışmanın bu bölümünde mümkün olduğunca konuya geniş bir perspektiften bakmaya çalışacağız. Bu yüzden konuyla ilgili olumlu ve olumsuz tüm görüşleri yansıtmaya çalışacağız.

---

<sup>107</sup> Özer, Zerrin, “ Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları ” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2006.

<sup>108</sup> Yavuz, Arif “ Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli”, (Çevrimiçi), <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/2makale.htm>, [05.03.2011]

## **2.3.1. ÇALIŞANLAR AÇISINDAN ETKİLERİ**

### **2.3.1.1. Çalışanlar Açısından Olumlu Etkileri**

Esnek çalışmanın işçiler açısından faydalı olduğunu savunan görüşe göre:

Öncelikle belirtilen nokta esneklikle işin insancillaşmasını sağlamasıdır. Esnek çalışma, işçinin özel hayatını düzenleme konusunda, çalışanlara yetki ve fırsat verdiğinden, işçilere daha fazla özgürlük sağlamakta, onların özel hayatlarının kalitesinin artmasına yardımcı olmaktadır. Böylece kişiler esnek çalışma ile çalışma programlarını özel ve aile hayatına göre ayarlayabileceklerdir. Tüm günü alan çalışma ilişkileri yerini daha az çalışma saatlerine bırakacaktır. Esnek çalışma biçimi ile işçinin biyolojik zamanlarına göre çalışma süreleri tespit edilebilecektir. Yani işçi psikolojik durumuna ve ihtiyaçlarına göre verimli olduğu saatlerde çalışacaktır. Böylece çalışma sürelerinin ve işe başlama belirlenmesinde işletmeye uygunluk değil, işçinin verimli olduğu zaman esas alındığını savunulmaktadır<sup>109</sup>

İşe geç gelmeler birçok işletmenin karşılaştığı sorunlar arasında yer almaktadır. Esnek çalışmayla işe, işe geç gelmeler en aza indirileceği vurgulanmaktadır. Çünkü işçinin işyerine geldiği vakit işe başlama zamanı kabul edildiğinden gecikme problemi halledilmiş olacaktır.

Esnek çalışmanın işçi açısından diğer bir faydası da, işçilere hafta içinde özel işlerini yapma ve sosyal faaliyetlere katılma imkanı verebilmesidir. Örneğin hafta içi eğitim programlarına, kurslara veya konferanslara katılabilecektir.<sup>110</sup>

Mesai bittiğinde elindeki işi tamamlayamamış iş gören, işi yarım bırakarak ertesi gün geldiğinde tamamlamaktadır. Oysa esnek çalışmada birey, konsantrasyonunu bozmadan işini tamamlama imkanına sahip olmakta, bu da verimliliği artırmaktadır.<sup>111</sup>

### **2.3.1.2. Çalışanlar Açısından Olumsuz Etkileri**

Esnek çalışmanın işçiler açısından sakıncaları kapsamında birkaç nokta üzerinde durulmaktadır. Bunlardan ilki, fazla mesainin azalmasıdır. Bilindiği üzere fazla çalışma olarak nitelendirilen fazla mesai ücreti normal ücretin %100'ü olarak hesaplanmaktadır. Bu işçiler açısından önemli bir ek gelirdir. Fakat esnek çalışma ile fazla çalışma ücreti en

---

<sup>109</sup> Yavuz,a.g.e. s.21-23.

<sup>110</sup> Yavuz, a.g.e. s.24.

<sup>111</sup> Oğuz, Özlem ‘‘Türkiye’de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma’’, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü),2007.

aza indirilmektedir. Bu nedenle işçi önemli bir gelirden yoksun kalmaktadır. İşçi sendikaları da bu noktada, esnek çalışmayla işgücünün verimliliğinin artmasından dolayı artan karlardan işçilere bazı aktarımlar yapılması gerekliliğini savunmaktadırlar.<sup>112</sup>

Diğer bir nokta ise kısa süreli ücretli izinlerin kalkmasıdır. Birçok işletme mesai saatinde işçilere bazı işlerini halletmeleri için kısa süreli izin vermektedirler. Bu kısa süreli izinler de ise genellikle ücret kesintisi yapılmaz. Esnek çalışma modellerinde ise işçiler çalışma programlarını kendi özel ihtiyaçları doğrultusunda yaptıkları için kısa süreli ücretli izinden yararlanamazlar.

Esnek çalışmanın sakıncaları kapsamında en önemli nokta ise, sosyal sigortalardan ve sosyal yardımlardan yoksun olma durumudur. Birçok ülkede ve Türkiye’de atipik istihdam edilenler, tam gün süreli çalışanlara göre bazı sosyal yardımlardan ve yan ödemelerden mahrum kalmaktadır. Yasal düzenlemelerin yetersizliği bu konudaki en önemli eksikliklerdir.

İşçilerin işlerini birbirinden bağımsız olarak yaptığı durumlarda, esnek çalışma daha etkili olmakta ve kolaylıkla uygulanabilmektedir. Bu durum daha çok hizmet sektöründe ve ofis işlerinde yaygın olmaktadır. Aksine, yapılan işler arasında bağımlılığın fazla olması halinde, esnekliğin uygulanması zorlanmakta ve azalmaktadır. Örneğin; imalat sanayinde esnekliğin uygulanmasında önemli zorluklar yaşanmaktadır.<sup>113</sup>

Endüstri ilişkilerindeki dönüşüm sürecinde ortaya çıkan bir diğer temel eğilim ise, sendikaların güç kayıplarına bağlı olarak sendikasız endüstri ilişkilerinin yaygınlaşması eğilimidir. Gerçekten de, 1980'lerden sonra endüstri ilişkileri sisteminin hızlı bir küçülme ve daralma eğilimine girdiği, bu eğilimin sendikasız endüstri ilişkilerinin gelişmesine yol açtığı ve bu dönemde sendikasız sistemin hızlı bir şekilde gelişerek birçok ülkede baskın hale geldiği görülmektedir. Bir başka ifadeyle, 1980'lerden sonra özellikle 1990'lı yıllarda, bir yandan sendikasız firmaların, diğer yandan da birçok firma tarafından sendikasız endüstri ilişkilerinin sendikalı endüstri ilişkileri yerine ikame edilmeye çalışılmasının artan trendine tanık olunmaktadır.

---

<sup>112</sup> Yavuz, Arif “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Kamu- İş Yayınları,1995. ss.25-26

<sup>113</sup> Çelik, Sümeyra “Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller”,Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007.

Ayrıca, ortaya atılan görüşlere göre, sendikasız endüstri ilişkileri sisteminin gelişimi devam edecek ve gelecekte geleneksel endüstri ilişkilerinin yerini alacaktır.<sup>114</sup>

## **2.3.2. İŞVERENLER AÇISINDAN ETKİLERİ**

### **2.3.2.1. İşverenler Açısından Olumlu Etkileri**

Günümüzde her ne kadar işverenler esnekliğin yeterli düzeyde olmadığını dile getirselers de özellikle firmanın rekabet gücü üzerinde etkili olduğu için işverenlerin istihdam stratejisini belirleyen etkenlerden birisidir. Bunun temel nedeni olarak da, esnekliğin kısa dönemde toplam üretim maliyeti içinde işgücü maliyetini düşürerek firmayı rakipleri karşısında avantajlı duruma geçirmesi ve firmaya, iç ve dış pazarlarda rekabette yeni açılımlar kazandırması olarak görülmektedir<sup>115</sup>. Esnekliğin işverenler açısından olumlu etkilerini daha detaylı olarak ele aldığımızda ise:

- Fazla çalışmalar azaltılarak iş gücü ve imalat maliyetlerinin düşürülmesi sağlanabilir.
- Sık sık izin alma, işe devamsızlık ve kısa sürede iş değiştirme gibi sorunlar azalır.
- İşletmenin girdiği işkolunda ya da genel ekonomik durumda meydana gelen dalgalanmalar sonucu oluşan üretim azalması veya artması gibi dönemlerde iş sürelerinin de part-time işçi kullanılarak azaltılması veya artırılması mümkün olmaktadır.
- Esnek süreli çalışanlar tam zamanlı çalışanların çalışmadıkları dönemlerde veya ara verilen zamanlarda kullanılabilirler.<sup>116</sup>
- Yeni çalışma biçimlerinin uygulanması örgütlerin değişen piyasa şartlarına uyum sağlama, müşteri isteklerine yanıt verebilme amacını taşımakla beraber çalışanlara özel yaşam, iş yaşamı dengesini kurabilmesini sağlayarak iş doyumunu arttırmak, stresi azaltmak, verimliliği yükseltmek amaçlarına da

---

<sup>114</sup> Bilgin, Mehmet Hüseyin “ Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm ve Yeni Eğilimler ”,(Çevrimiçi), <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/624.pdf> , [03.03.2011]

<sup>115</sup> Kuzgun, İnci Kayhan “Türkiye’de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejisi”,(Çevrimiçi), [http://joy.yasar.edu.tr/makale/no8\\_vol2/02\\_kuzgun.pdf](http://joy.yasar.edu.tr/makale/no8_vol2/02_kuzgun.pdf), [03.03.2011]

<sup>116</sup>Palaz,Serap “Part-Time Work In Turkey”,(Çevrimiçi), <http://dergi.iibf.gazi.edu.tr/pubs.aspx?x=5&y=3>, [09.02.2011]



hizmet etmekle birlikte, örgüte ve işe bağlılığı ve iş tatminini arttırıp, sadakati de sağlayabilmektedir.<sup>117</sup>

Artan teknolojik gelişmeler işyerinde kullanılan makine ve teçhizatın hem fiyatlarını arttırmakta hem de kısa sürede demode olmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, işverenler çok büyük paralar vererek aldıkları makinelerin paralarını çıkarabilmek ve işyerinin hayatiyetini devam ettirebilmek için tam kapasite ile çalışmaları bir zaruret haline gelmektedir. Esnek süreli çalışma daha uzun süreli işletme kullanım zamanına, dolayısıyla daha yüksek kapasite kullanımına olanak tanıdığı için, yatırımın geri dönüş hızı artmaktadır<sup>118</sup>

### 2.3.2.2. İşverenler Açısından Olumsuz Etkileri

İşverenler açısından esnekliğin birçok olumlu etkisi olmakla birlikte, işveren temsilcileri esnekliğin, bazı olumsuz yansımalarının olduğunu da öne sürmektedirler. Kısaca bunları ele alacak olursak:

- Esnek çalışma ile işletmelerde yeni ve ek masraflar ortaya çıkmaktadır. Normal çalışma şekline esnek çalışma şekline geçerken birçok harcama yapılmaktadır. Örneğin; daha fazla ısı ve ışık kullanılmakta, kafeterya hizmetleri daha uzun süre ile verilmekte, santral ve güvenlik personel sayısında artışlar olmakta, ek servisler kullanılmaktadır.
- Esnek çalışma işletmelerin personel planlamasını daha karmaşık hale getirmekte ve zorlaştırmaktadır. Çünkü işçilerin işe geliş ve işten ayrılış saatlerinde farklılıklar olmaktadır. Diğer yandan, işletmenin çalışma süresinin artmasından dolayı, organizasyonun yönetim ve denetiminde zorluklar çıkmakta gerekli denetim süresi uzamaktadır.
- Esnek çalışma şekillerinden, özellikle iş paylaşımı şeklinde işçiler ile kısmi süreli işçiler yan ödemeler sebebiyle, iş gücü maliyetlerini arttırmaktadırlar. Bu şekilde işçilerin yan ödemeler açısından işverene maliyetleri daha yüksek olmaktadır. Çünkü iş paylaşımında bulunanlar ile kısmi süreli işçiler, tam gün

---

<sup>117</sup> Özer, Zerrin “Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2006.

<sup>118</sup> Noyan, Mehmet Ali “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi”,(Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

sürekli çalışanlara göre haftalık veya aylık olarak daha az çalıştıkları halde, aynı miktarda yan ödeme almaktadırlar.<sup>119</sup>

### 2.3.3.ESNEK ÇALIŞMANIN İŞSİZLİĞE ETKİLERİ

Endüstri hayatında ki esneklik uygulamaları farklı amaçlara yöneliktir. Sendikalar esnekliği istihdam odaklı ele alırken, işverenler kar odaklı bakmaktadır. Küreselleşen dünyada uluslararası rekabet imkanını, ihracat ve verimliliği artırmak, küresel dalgalanmalardan korunmak için gündeme gelen esnek çalışma batı toplumlarında son 10 yılda yüksek işsizlik ve yetersiz rekabet düzeyine karşı bir mücadele aracı olarak görülmekte, esnekliğin istihdama etkisi ciddi tartışmalara yol açmaktadır.

Esnek çalışma işsizliğe çare mi? Bu sorunun cevabı bazı araştırmacılara göre “evet” bazılarına göre ise “hayırdır”. Her iki görüş sahipleri de haklılıklarını dayandıracak gerekçeler bulmaktadırlar. Esnekliğin istihdama olumlu etkisi olduğunu savunanlar( TİSK, MESS, TÜSİAD) görüşlerini ABD ile Avrupa işgücü piyasasını karşılaştırarak destekliyorlar. Bunlara göre Avrupa ülkelerinde işsizliğin artmasının nedeni; ücret ve sayısal esnekliğin yeterli derecede mevcut olmaması, işçilerin gereğinden fazla korunmasını sağlayan esnek olmayan yasal düzenlemelerin bulunması gösterilmekte ve ABD’deki işgücü piyasasının Avrupa’ya göre daha esnek olması nedeniyle işsizlikle mücadelede daha başarılı sonuçların alındığı iddia edilmektedir.<sup>120</sup>

Esnekliğin ve esnek çalışmanın istihdama olumlu etkisinin olmadığını savunanlar ise (DİSK, TÜRK-İŞ) işçileri koruyucu yasal düzenlemelerin bulunduğu İsveç ve Norveç’teki düşük işsizlik oranını göstererek, korumacı yasaların işsizliği olumsuz etkilemediğini dile getiriyorlar.<sup>121</sup>

Ayrıca AB’de piyasa şartlarına uyumu sağlamak için 1993 yılında iş sürelerinin yeniden belirlenmesi ve ILO normlarına aykırı olarak yayınlanan bir direktif ile işçilerin haftada 60 saatten ve günde 11 saatten fazla çalışabilmesinin kabul edilmiş olmasına rağmen, 5 yıllık uygulamadan sonra işsizliğin azalmadığı görülmüş, işsiz sayısı 18 milyonun üzerinde seyretmiş, işsizlik oranı da %11 civarında gerçekleşmiş ve bu

---

<sup>119</sup> Çelik, Sümeyra “Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller”(Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara, 2007.

<sup>120</sup> Yorgun, Sayım “Esnek Çalışma İşsizliği Önler mi? (Çevrimiçi), <http://www.haberakademi.net/2012/haberyazdir.aspx?hbrid=1370>, [02.04.2011]

<sup>121</sup> Yavuz, Arif Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri ’ne Etkisi; Kamu- iş Yayınları, Ankara-1995; s.88.

işsizlerin yaklaşık 3/4'ü yapısal nitelikli olduğu görülmektedir.<sup>122</sup>Avrupa Birliği'nde 2011 yılı sonunda işsizlik oranı % 10.9, toplam işsizlerin sayısı ise 24 milyon 677 bin olarak hesaplanmıştır. Eurostat verilerine göre işsizlik oranının en düşük olduğu ülke %4.3 ile Avusturya olurken, Almanya %5,4'lük işsizlik oranıyla Avusturya, Lüksemburg ve Hollanda'nın ardından işsizliğin en düşük olduğu dördüncü AB ülkesi olurken bu oran İngiltere'de yüzde 8.1, Fransa'da % 10.2 Portekiz'de %15.2 oldu. En yüksek işsizlik oran ise %21,7 ile Yunanistan ve % 24,3 ile İspanyadır. 25 yaşından genç İspanyolların yarısından fazlası çalışmamaktadır. Yunanistan'da ise bu oran %53'e ulaşmıştır. 25 yaştan küçüklerde işsizlik oranının Euro Bölgesi'nde yüzde 22,2 ve AB'de yüzde 22,4'e ulaştığı görülmektedir.<sup>123</sup>

Bu rakamlar doğrultusunda AB ülkeleri işsizlikle mücadele için yapılması gerekenleri ise şu şekilde sıralamaktadırlar:

- Sosyal taraflar ekonomik değişime en iyi şekilde uyum sağlayabilecek, işsizliği ve aktiviteyi artırabilmek için güvenceli esnekliği tanımlamalı ve uygulamaya geçirmelidir.
- İşteki güvenliğe ve sağlığa yönelik olabilecek yeni risklere karşın akılcı düzenlemeler ile yasal çatı oluşturulmalıdır.
- AB içindeki emek arz ve talebini karşılayabilmek için emeğin serbest dolaşımı kolaylaştırılmalı ve geliştirilmelidir.
- Birlik düzeyinde sorunların çözümü için üye ülkelerin kamu istihdam hizmetleri ve emek piyasası kurumları arasındaki tüm alanlarda sosyal diyalog kapasitesi güçlendirilmelidir.
- Tüm alanlarda yaşam boyu öğrenmeyi geliştirecek farklı eğitim-öğretim alanlarında esnek öğrenim şekilleri güçlendirilerek, mesleki öğrenim teşvik edilmelidir.

---

<sup>122</sup> Yorgun, Sayım “ Esneklik İşsizliğe Çare’ mi?”, (Çevrimiçi), <http://www.ikademi.com/endustri-iliskileri/213-esnek-calisma-issizlige-care-mi.html>, [02.04.2011].

<sup>123</sup> Parlak, Zeki Özdemir, Süleyman “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”,(Çevrimiçi), <http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/12766/11996>, [09.03.2011]

- Gelecekteki emek piyasasının gerek duyacağı niteliklere yönelik genel, mesleki, yüksek ve yetişkin eğitiminde ortak bir yaklaşımla operasyonel bir yapılandırmaya gidilmelidir.<sup>124</sup>

Gerek Avrupa Birliği'nde gerekse ABD başta olmak üzere diğer ülkelerde uygulanan esnek çalışma yöntemlerinin kısa vadede piyasa dalgalanmalarına cevap verdiği ancak orta ve uzun vadede kalıcı bir çözüm getirmediği açıkça görülmüştür. Yapılması gereken, popülist ve kısa vadeli çözümlerden vazgeçip uzun vadeli kamusal ve özel sektörü de içine alan üretim ve istihdam planlaması yapılmalıdır.

## 2.4.GÜVENCELİ ESNEKLİK

Genel olarak güvenceli esneklik, şiddetlenen küresel rekabet ortamında işverenlerin tercihini yansıtan “esnek çalışma” (çalışma saatlerinin değişkenliği, kısa vadeli kontratlar, parça başı ücret vb.) ile işçilerin ısrar ettiği kanunla korunan güvenceli çalışma arasında bir ara noktayı temsil ettiği ileri sürülmektedir. Güvenceli esneklikte işverenlerin işe alma ve işten çıkarma süreçleri kolaylaştırılırken, işçilere işten çıkarılma halinde yeni bir iş bulabilmeleri için gereken eğitimin sağlanması öngörülmektedir.<sup>125</sup>

Bir başka güvenceli esnekliği tanımına göre ise güvenceli esneklik; ücret esnekliği, sigorta-temelli işsizlik yardımlarında indirimler ve sosyal yardım gelirleri ve asgari ücretin indirilmesi ya da yürürlükten kaldırılması olduğunu savunulurken, “güvenceli esneklik” modelinin “kapitalist devletin geleceği” açısından hayati önem taşıdığını vurgulanmaktadır.<sup>126</sup>

İş gücü piyasasında esnekliğin ve güvencenin düzeyine işaret eden ve belirli bir durumu ifade eden tanımlama ise şöyledir; güvenceli esneklik işgücüne katılım ve sosyal içermeyi kolaylaştırarak işgücü piyasasında zayıf grupların güçlendirilmesini ve onların kariyerlerini geliştirmesini olanaklı kılacak olan iş güvencesi, istihdam, gelir ve

---

<sup>124</sup> Gençler, Ayhan “ AB’de Krizin İşsizliğe Etkisi ve İstihdam Teşvikleri”, (Çevrimiçi), [www.calismailiskileridergisi.org](http://www.calismailiskileridergisi.org), [ 02.04.2011]

<sup>125</sup> Radikal Gazetesi “Güvencesiz Güvenlik”, (Çevrimiçi), <http://www.radikal.com.tr/Default.aspx?aType=EklerDetay&ArticleID=1008931&Date=20.03.2011&CategoryID=42>, [09.03.2011]

<sup>126</sup> Hürriyet Gazetesi “Bob Jessop’ un Gözüyle Güvenceli Esneklik”, (Çevrimiçi), <http://hurarsiv.hurriyet.com.tr/goster/haber.aspx?id=12064058&p=2> [02.03.2011]

kombinasyon güvencesini sağlarken; aynı zamanda işletmelerin değişen koşullarına uyum düzeylerini, verimliliklerini ve rekabet edebilirliklerini artıracak olan sayısal, işlevsel ve ücret esnekliğine sahip olma dereceleridir.<sup>127</sup>

Güvenceli esneklik Avrupa Birliği istihdam politikaları içinde son yıllarda gündeme gelen konulardan biridir. Yayınlanan İstihdam Kılavuzlarından AB’de rekabet gücünü artırmak, verimli ve kaliteli işler yaratmak, aktif işgücü piyasası politikaları ile işsizliği azaltmak hedefleri sürekli olarak belirtilirken, esnekliğin artırılması da başta gelen hedeflerden biri olmuştur.

Bu gelişmelere paralel olarak esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, standart çalışma biçimlerindeki koşulların kökten değişmesine, iş güvencesi sosyal güvenlik ve gelir güvencesine yönelik endişelerin artmasına neden olmuştur. Son yıllarda bir çok AB ülkesinde tercih edilen esnek çalışma biçimleri bu tür standart dışı iş sözleşmeleriyle çalışanların iş ve gelir güvencelerinin, kariyer olanaklarının azalmasına neden olmuştur. Dolayısıyla çalışanlarda iş güvencesi, gelir güvencesi ve sosyal güvenceye ilişkin endişeler artarken, bu alanlarda yeni düzenlemelere gidilmesi gerekliliği işgücü piyasasında “esneklik ve güvence” ikileminin doğması ile sonuçlanmıştır.<sup>128</sup>

Güvenceli esneklik modeli, 1992-2001 yılları arasında Danimarka Başbakanlığı yapan Poul Nyrup Rasmussen gibi sosyal demokrat politikacılar tarafından geliştirilmiştir. Güvenceli esneklik modeli, güvenlik ve esnekliğin birbirine karşı kavramlar olmadığı aksine birbirini tamamlayıcı hatta destekleyici oldukları varsayımına dayanmaktadır. Kavram, işten çıkarılmaya karşı düşük korumayı, yüksek işsizlik ödenekleri ve işsizler için eğitim hakkı ve zorunluluğuna dayalı bir işgücü piyasası politikasını bir araya getirmektedir. Güvenceli esneklik modeli ile iş güvencesi kavramı, yerini istihdam güvencesi kavramına bırakmaktadır.<sup>129</sup>

---

<sup>127</sup> Çakır, Özlem “Avrupa Birliği’nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler”, (Çevrimiçi), <http://www.sosyoekonomi.hacettepe.edu.tr/090204.pdf>, [ 08.03.2011 ]

<sup>128</sup> Çakır, Özlem “Avrupa Birliği’nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler”, (Çevrimiçi), <http://www.sosyoekonomi.hacettepe.edu.tr/090204.pdf>, [ 08.03.2011 ]

<sup>129</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı “Türkiye İçin Katılım Müzakereleri Çerçeve Belgesi”, (Çevrimiçi), [http://ab.calisma.gov.tr/bultenler/csgb\\_ab\\_bulten5.pdf](http://ab.calisma.gov.tr/bultenler/csgb_ab_bulten5.pdf), [21.03.2011]

Danimarka'daki uygulamada, çalışanlar keyfi işten çıkarmalara karşı toplu iş sözleşmeleriyle korunmakta, ancak bunun dışında yasal bir güvenceleri bulunmamaktadır. Buna karşılık işsizlik yardımı alt ücret gruplarında son alınan ücretin yüzde 90'ına kadar yükselmektedir. İyi kazanan kalifiye bir işgücünde bu oran yüzde 60'tan daha az bir düzeydedir. Bununla beraber Danimarka'da bu uygulamaların pek de yeni olmadığını, iş piyasasında 100 yıllık bir esneklik geleneği olduğunu, çalışanlara yüksek düzeyde gelir güvencesinin de 40 yıldır önem verilen bir husus olduğunu, ayrıca sosyal diyalog ortamının gelişmişliğini de vurgulamak gerekmektedir.<sup>130</sup>

Hollanda'da ise 1999'da uygulamaya konan güvenceli esneklik yasalarının esas amacı, belirsiz süreli çalışanlar için esnek olmayan iş piyasası ve geçici olarak çalışan işgücü içinse güvenceli olmayan iş piyasası dengesizliğini gidermektir. Bu sebeplerle yürürlüğe konan yasalar ile belirsiz süreli çalışanların işten çıkarılması karşısındaki korumalar esnekleştirilmiş, geçici istihdam ajansları için gereken kamusal izinler kaldırılmış; atipik çalışanların ise güvenceleri arttırılmıştır.<sup>131</sup>

Güvenceli esneklik kavramı, Türk çalışma mevzuatında henüz tanımlanmamıştır. Güvenceli istihdam kavramı Türkiye'de çalışma hayatının aktörleri ve ilgili kişiler tarafından tartışılmaya devam etmektedir. Bununla beraber, güvenceli esneklik kavramı Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında öngörülen hedefler arasında yer aldığı görülmektedir. Nitekim planda esneklik kavramının güvenceli esneklik olarak ele alınacağı vurgulanmaktadır. Ayrıca dönemin Çalışma Bakanı Ömer Dinçer, dünya ile rekabet edebilmenin tek koşulunun çalışma hayatındaki katılıklardan kurtulmak olduğunu vurgulamıştır. Ancak esnekliği yaygınlaştırırken, çalışanların güvencesi ortandan kaldırılmamalı ve güvenceli esneklik kavramı pekiştirilmesi gerektiğini söylemiştir.<sup>132</sup>

---

<sup>130</sup> Tınar, Mustafa Yaşar “ Güvenceli Esneklik Tartışmaları ve Türkiye”, (Çevrimiçi), [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1676&id=86](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1676&id=86), [12.03.2011]

<sup>131</sup> Derici, Hilal “ Güvenceli Esneklik”, (Çevrimiçi), [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1450&id=77](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1450&id=77), [02.03.2011]

<sup>132</sup> TRT “ Bakandan İşsizliği Çözüm Formülü” (Çevrimiçi), <http://www.trt.net.tr/haber/HaberDetay.aspx?HaberKodu=27b1a501-9e31-4897-9660-82f3e5eb6368>, [19.03.2011]

Türkiye’de güvencesiz çalışmanın yaygınlaşmasında önemli bir etken kır-kent nüfus dengesindeki değişimden kaynaklanmaktadır. Türkiye, 1980’li yıllara kadar nüfusunun yarıdan fazlası kırdaki, işgücünün de yaklaşık üçte ikisi tarımda istihdam edilen bir ülkedir. Ancak, yeni liberal politikaların uygulamaya konulduğu 1980’li yıllarla birlikte, benimsenen dışa açık büyüme stratejisi, Türkiye’de demografik yapıyı ve işgücünün sektörel dağılımını önemli ölçüde değiştirmiştir. Bu bağlamda, bir taraftan tarım ve hayvancılığa sağlanan destek azalmış, tarım ve hayvancılık ürünlerinde ithalat artmış böylece, bu alanda elde edilen gelir düşmüştür. Diğer taraftan ise kitle iletişim araçlarının gelişmesiyle kentin cazibesi daha belirgin hale gelmiştir. Bu da kırdan kente göçün hızlanmasına neden olmuştur.

Öte yandan, 1980’li ve 1990’lı yıllarda Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yaşanan sıcak çatışma ortamı da kente göçün hızlanmasında önemli bir etken olmuştur. Tüm bunların bir sonucu olarak 2005 yılına gelindiğinde kırdaki yaşayanların toplam nüfus içinde oranı üçte bire düşerken, tarımda istihdam edilen işgücünün oranı ise yüzde 40’lara gerilemiştir.<sup>133</sup>

Özel sektör başta olmak üzere kamuda da artık güvencesiz, kuralsız, esnek çalışma yöntemleri giderek yaygınlaşmaktadır. Artık üniversitelerde bile daha fazla kârı sağlamak üzere taşeron çalıştırmadan stajyer öğrenci istihdamına kadar pek çok esnek istihdam türü geçerli hale gelmeye başlamıştır. Üniversitedeki esnek istihdamın en tehlikeli boyutu kuşkusuz öğretim elemanlarının istihdamındaki esnekliktir. Bilimsel üretim ve sunum işini gören öğretim elemanlarının istihdamlarının ve dolayısı ile güvencelerinin esnekleşmesi, onları gelecek güvencesi kaygısına itmekte ve bilimsel faaliyetleri özgürce gerçekleştirmelerini engellemektedir. Üniversitede en güvencesiz olan kesim kuşkusuz araştırma görevlileri, araştırma görevlileri içerisinde de 2547 sayılı YÖK yasasının 50/d maddesine göre çalışanlardır. İstihdam koşulları, burslu lisansüstü öğrenci konumuna indirgenen 50/D’li araştırma görevlileri lisansüstü öğrenimleri başarıyla bitirirler de üniversite ile istihdam ilişkileri sona ermekte yani, işten atılmaktadırlar. 50/d statüsünde olmayan araştırma görevlilerinin istihdam güvenceleri görece daha iyi olmakla birlikte, üniversitede yükselebilmek için benzer baskılar,

---

<sup>133</sup> Müftüoğlu, Özgür “Kent ve Güvencesiz Çalışma”, (Çevrimiçi), <http://ozgurmuftuoglu.blogspot.com/2008/09/kent-ve-gvencesiz-alima.html>, [29.03.2011]

giderek azalan kadrolu (33/a) araştırma görevlileri ve hatta yardımcı doçentler için de geçerlidir.<sup>134</sup>

Özel sektörde ücretli çalışan mühendis, mimar dahi, iş yasasında var olan haklarını kullanamamaktadır. Mühendis, mimar ve şehir plancıları da yoksulluk sınırının altında ücretlerle, haftada 60-70 saat çalıştırılmakta, fazla mesai ücretleri ise ödenmemektedir. Sigortasız çalışma mevcuttur, sigortalı olanların ise primleri genellikle asgari ücret üzerinden yatırılmaktadır. Haftalık, yıllık izinler ve bayram izinleri işverenler tarafından keyfi olarak kısaltılabilmektedir. Ünvanları ve görev tanımları dışında sekreterlik dahil her tür iş yaptırılmakta, bu yasa dışı uygulamalara karşı çıkanlar ise işini kaybetme tehdidi ile yüz yüze bırakılmaktadır.<sup>135</sup>

Esnek ve güvencesiz çalışma yeni yasa yönetmelikleriyle yaygınlaştırılmaya çalışılırken, sorun, sadece belli işçi kesimlerini ya da belli sektörleri değil, bir bütün olarak işçi sınıfının hali hazırdaki üretken tüm bölüklerini kapsayan ortak bir sorun boyutuna çoktandır çıkmış durumdadır. Devletin sağladığı güvencelik demek olan kadrolu çalışma, yani kadrolu istihdam rejimi terk edilmekte, (Kamu personel rejimi yasası) çalışmanın ve çalışma ilişkilerinin esnekleştirilerek kuralsızlaştığı, “güvenceliliğin” ortadan kaldırılarak yerini sözleşmeliliğe terk ettiği “yeni” bir duruma geçmektedir.<sup>136</sup>

---

<sup>134</sup> Müftüoğlu, Özgür “Güvencesiz Bilim Olmaz”, (Çevrimiçi), <http://haber.sol.org.tr/yazarlar/ozgur-muftuoglu/guvenesiz-bilim-olmaz-ozgur-muftuoglu-1387>, [22.03.211]

<sup>135</sup> İvme Dergisi “Düşük Ücrete ve Güvencesiz Çalışmaya Hayır”, (Çevrimiçi), <http://www.ivmedergisi.com>, [22.03.2011]

<sup>136</sup> Eğitim Emekçileri Derneği “Güvencesiz/Kuralsız Çalışma ve Mücadele Perspektifi Üzerine”, (Çevrimiçi), <http://egitimemekcileridernegi.org/haber/2020>, [25.03.2011]



### 3.BÖLÜM

## TÜRKİYE’DE 4857 SAYILI İŞ KANUNU ÇERÇEVESİNDE ESNEKLİK UYGULAMALARI VE İŞÇİ SENDİKALARININ POLİTİKALARI

İş hukuku kavramı başta İngiltere olmak üzere çeşitli Avrupa ülkelerinde sanayileşmenin bir ürünüdür. Fabrikaların çoğalması, pek çok kişinin, fabrika sahibinin emrinin altında işçi olarak çalışması ve emeklerine karşılık bir ücret almalarını sağlamıştır. Ancak bu dönemde gündemde olan iktisadi liberalizm görüşünün doğal bir sonucu olarak işçi ve işveren taraflarının devlet baskısından uzak ve tam bir sözleşme serbestisi içinde ücret ve öteki çalışma koşullarını kararlaştırmaları yoluyla çalışma ilişkileri bireysel olarak düzenlenmekteydi.<sup>137</sup>

İşçinin işverene bağımlılığı iş sözleşmesinin taraflarının eşit olmadığını gösteren zayıf bir halkadır. Bu eşitsizliğin sonucunda taraflardan biri hakim durumda olduğundan, fiiliyatta pek çok istediğini yaptırabilir duruma gelmektedir. 1980 ve öncesi dönemde zayıf durumdaki kişilerin birlik olup meslek örgütü kurmaları da mümkün olmadığından devletin çeşitli yollarla etkinlik gösterme zorunluluğu doğmuştur. Bu etkinlik bir yandan işçinin korunmasını amaçlayan yasal düzenlemelerin yapılması, bir yandan da meslek örgütlerinin kurulmasına izin verilmesi şeklinde ortaya çıkmıştır.<sup>138</sup>

Bu dönemde dünyanın içinde bulunduğu siyasi ve ekonomik kargaşanın giderilebilmesi için istikrarlı ekonomik büyüme amaçlandığından toplumda işçi-işveren tarafları arasındaki huzursuzluğun zorunlu tedbirlerle giderilmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Bu gelişmeler işçi ve işveren ilişkisinin mal varlıksal durumdan çıkıp işçinin kişiliğinin tanınması sonucunu doğurmuştur. Taraflar arasındaki ilişkide özellikle 90’lı yıllara kadar işçi lehine olmak üzere çeşitli düzenlemeler yapıldığı

---

<sup>137</sup> Zeytinoğlu, Emin “İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanununa Çeşitli Yansımaları”, (Çevrimiçi) <http://www.iticu.edu.tr/yayin/dergi/s10/M00154.pdf>, [24.04.11]

<sup>138</sup> Zeytinoğlu, Emin “İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanununa Çeşitli Yansımaları”, (Çevrimiçi) <http://www.iticu.edu.tr/yayin/dergi/s10/M00154.pdf>, [24.04.11]

görülmektedir. Bu dönemde işçilerin, işyeri ve işverenle ilişkilerinde standart bir görünüm oluşturulması amaçlanmış olup, yapılan düzenlemeler bilhassa çalışma süreleri ve koşullarında herkese aynı hak ve güvenceleri saptayıp, ekonomik gereksinimleri karşılamaya çalışılmış ve amaçlanan sonuca genelde ulaşılmıştır.<sup>139</sup>

Özellikle 20. yy sonlarından itibaren ekonomik yaşamda oluşan gelişmeler, küreselleşme olgusu ülkeler arasındaki ekonomik entegrasyonlar, ihracata dayalı büyüme programları sonucu oluşan sert rekabet şartları, artık sadece işçinin korunması anlayışından uzaklaşılması ve işçi ve işyerinin birlikte korunması gerektiğine dair genel bir algı oluşmaya başlamıştır.<sup>140</sup> Oluşan bu algının etkileri de ülkemizde gerek çalışma hayatında gerekse iş kanununda yapılan düzenlemelerle hissedilmiştir.

Uzun yıllardır yürürlükte olan ve çalışma hayatımıza yön veren 1475 sayılı iş yasasının sınırlı da olsa dayandığı “işçiyi koruma” anlayışı dünyadaki bu dönüşüm paralelinde artık 4857 sayılı iş yasası ile artık yerini büyük ölçüde “işletmeyi koruma” anlayışına bırakmıştır. Artık Keynesyen, Fordist dönemin iş yasası yerini liberalizm ve küresel piyasa ekonomisinin iş anlayışına bırakmıştır. Aslında esnek-sermaye ilişkisini düzenleyen mevzuatın esnetilmesi ve çalışanları koruyucu sosyal politikaların sınırlandırılması girişimleri hem Avrupa’da hem de ülkemizde kuralsızlaşma olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>141</sup>

Çalışma süreleri konusunda ülkemizde geçmişte yürürlükte olan 1475 sayılı iş kanunları ile mevcut 4857 sayılı iş kanunların karşılaştırılmasında karşımıza çıkan ilk sonuç, kuşkusuz başta çalışma süreleri olmak üzere pek çok noktada yaşanan esnekleşme uygulamalarının çalışma mevzuatına girmiş olmasıdır. Yeni kanunla çalışma hayatımıza giren esnekleşme uygulamalarına tepkiler de işçi ve işveren temsilcileri tarafından farklı şekilde dile getirilmektedir

### **3.1. 4587 SAYILI İŞ KANUNU VE ESNEKLİK**

Ülkemizde günümüze dek uygulanmış olan iş hukuku mevzuatları, işçinin feshe karşı korunması açısından, liberal yaklaşımı benimsemiş ve işçiyi korumu amacı daha

---

<sup>139</sup> Evrenci, Öner “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir, 1994.

<sup>140</sup> Demir, Fevzi- Gerşil, Gülşen “Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma” (Çevrimiçi), <http://kosbed.kocaeli.edu.tr/sayi16/demir-gersil.pdf>, [ 30.04.11]

<sup>141</sup> Oğuz, Özlem “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

fazla olmuştur. 4857 sayılı yasadaki önce yürürlükte olan 1475 sayılı yasa işin düzenlenmesi ve çalışma süreleri açısından çalışana koruyucu düzenlemelere sahip olmasına rağmen iş güvencesinin yokluğu ve kolektif hakların zayıflığı (sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev) nedeniyle son derece gevşek uygulanmıştır.<sup>142</sup>

2003 yılı Türk Çalışma yasası açısından köklü bir değişim olarak değerlendirebileceğimiz bir gelişmeye tanık oldu. Bu gelişme, 1475 sayılı İş Kanununun kaldırılarak, yerine 4857 sayılı yeni İş Kanununun yürürlüğe girmesidir. Çalışma yaşamının düzenlenmesinde önemli bir yeri bulunan iş kanununa ilişkin değerlendirmeler gecikmeden sosyal taraflarca dile getirilmeye başlandı. Genel olarak yeni iş kanununa işverenler olumlu yaklaşırken, işçi sendikalarının ise yeni iş kanunundan pek memnun oldukları söylenemez. Nitekim işçi temsilcilerinin yeni iş kanununun yürürlüğe girişi ile ilgili ilk değerlendirmelerinde iş hukukunun temel ekseninden uzaklaşıldığını ileri sürmeleri dikkat çekicidir. Yeni iş kanunu 22 Mayıs 2003 günü yapılan meclis görüşmeleri sonucu kabul edilip 10 Haziran 2003 tarihinde resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.<sup>143</sup>

Çıkarılan yeni iş yasası, 1475 sayılı yasadaki yer almayan pek çok yeni düzenlemeye yer vermektedir. Yeni yasa 30 yılı aşkın süredir istikrar kazanmış pek çok uygulama ve kurumu ya değiştirmiş ya da ortadan kaldırmıştır. “Geçici İş İlişkisi”, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi”, “Belirli Süreli Sözleşme”, “Çağrı Üzerine Çalışma”, “İş Zamanı Denkleştirilmesi”, “Telafi Çalışması”, fazla çalışmada süre sınırının kaldırılması, fazla çalışmanın ücretsiz hale getirilmesi, iş güvencesine ilişkin eski yasadaki (4773) var olan hükümlerin daraltılması, hafta tatili gününün değiştirilebilmesi, ara dinlenmelerinin esnetilmesi, yıllık izin üç parçaya bölünebilmesi yeni iş yasasının belli başlı düzenleme ve değişikliklerdir.<sup>144</sup>

---

<sup>142</sup> Çelik, Aziz “ Yeni İş Yasasının Anlamı” (Çevrimiçi), [http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/yeni\\_is\\_yasasinin\\_anlami.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/yeni_is_yasasinin_anlami.pdf) [01.05.11]

<sup>143</sup> Turan, Bülent “ Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 Sayılı İş Kanununa Yansımaları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.

<sup>144</sup> Yıldız, Neslihan “Esnek Üretim Biçimleri Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

Yasanın düzenlemelerinin genel felsefesine toplu olarak bakıldığında şu noktalar ön plana çıkmaktadır:

- Yeni Yasa “işçinin korunması” ilkesine değil “işletmenin korunması” esasına dayalıdır.
- Yasa, son dönemlerde çalışma hayatında ortaya çıkan, piyasa rasyonellerinin ürünü olan esneklik, kuralsızlık ve düzensizlikler yasal bir forma kavuşturmuştur.
- Yasada yer alan yeni çalışma biçimleri ve iş ilişkiler sendikal örgütlenmeyi zayıflatıcı niteliktedir.
- Yeni yasa ile getirilen çalışma biçimleri gelirin sürekliliğini ortadan kaldırıcı niteliktedir.
- Yasa ile getirilen yeni istihdam biçimleri sosyal güvenlik (sağlık, emeklilik, işsizlik sigortası gibi) alanında önemli sorunlar yaratacaktır.<sup>145</sup>

4857 sayılı yeni iş yasası, yeni liberal iktisat politikalarının ve esneklik arayışlarının bir ürünüdür. Bu bakımdan yeni yasa ülkemize özgü bir olgu değil 1980 sonrasının iktisadi ve sosyal iklim değişikliği ile paralel bir düzenlemedir. Yeni iş yasası, iş hukukunun asıl konusu olan; piyasa mekanizmasının yarattığı sorunlara karşı çalışanların nasıl korunacağı sorusuna değil piyasanın ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağı sorusuna yanıt aramıştır.<sup>146</sup>

Bu bağlamda 4857 sayılı iş kanunda gerek iş sözleşmelerinde gerekse çalışma sürelerinde esneklik ile ilgili geçmiş dönemlerden farklı değişiklikler getirilmiş ve işletmeleri koruma anlayışı yasayla güvence altına alınmıştır.

### **3.1.1. İş Sözleşmelerinde Esneklik**

Küreselleşmeyle birlikte çalışma hayatımıza giren esneklik kavramıyla iş, işçi ve işyeri kavramlarının yeniden tanımlanmasını gerekliliğini de ortaya çıkarmıştır. Çünkü esnek çalışma modellerinde işin yapıldığı yer değişebilmekte ve işçi aynı günde farklı saatlerde birden fazla işyerinde çalışabilmektedir. İş ve işçi esnekliği; nakil, tayin, kısa süreli çalışma, kısmi çalışma, geçici işçi, mevsimlik işçi, alt işveren(taşeron), belirli

<sup>145</sup> Üzeyir Ataman “4857 Sayılı Yasanın Değerlendirilmesi”, Lastik-İş Dergisi, 2003, s.18.

<sup>146</sup>Çelik, Aziz “Yeni İş Yasasının Anlamı” (Çevrimiçi), [http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/yeni\\_is\\_yasasinin\\_anlami.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/yeni_is_yasasinin_anlami.pdf) [01.05.11]

sürelî iş sözleşmesi ile çalışma gibi örneklerle açıklanmaktadır. İşyeri esnekliği ile kastedilen ise; işyerinin bölünmesi, küçülmesi, bağımsız birimlere ve alt işveren olarak alt başlıklara ayrılmasıdır. Bu durumda bir işyerinin tüm faaliyetleri hem aynı işyerinde hem de aynı işçilerce yerine getirilememekte; iş, işçi ve işyeri esnekliği söz konusu olmaktadır.<sup>147</sup> Çalışmanın bu bölümünde daha detaylı inceleyeceğimiz asıl konu iş ve işçi esnekliğidir. Bu bağlamda çalışmanın bu bölümünde çalışma hayatımıza giren kısa süreli çalışma, geçici çalışma, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma ve alt işverenlik uygulamalarını daha kapsamlı ele alınacaktır.

### **3.1.1.1 Belirli Sürelî İş Sözleşmeleri**

Belirli süreli iş sözleşmesi, sözleşmenin kurulduğu anda taraflarca hukuki ilişkinin devam süresinin yani sona erme anının bilindiği veya öngörülebildiği, bu anın sözleşmede açık ya da örtülü olarak kararlaştırıldığı sözleşme olarak tanımlanabilir. 4857 Sayılı İşK.m.11/1'e göre ise belirli süreli iş sözleşmesi, "belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesidir".<sup>148</sup>

Belirli süreli çalışma genellikle işletmelerin karşı karşıya olduğu belirsizlik durumlarında veya mal talebindeki değişkenlik hallerinde, diğer bir deyişle işletmenin gereksinim duyduğu hallerde, işletmede çalıştırılan çoğunlukla da düşük ücretli işçi istihdamı biçiminde görülmektedir.<sup>149</sup>

Belirli süreli iş sözleşmesinin objektif koşullara bağlı tutulduğu bir durumda, taraflar belirli süre kararlaştırmak suretiyle bir iş sözleşmesi yaptıklarında, objektif neden yoksa sözleşme belirsiz süreli sayılır. Buna karşılık objektif nedenin bulunması halinde, taraflar takvime göre zaman ve tarih tespit ederek belirli süreli sözleşme yapabilirler. Yine de, objektif neden daha uzun süreli bir iş sözleşmesi yapılmasını gerektirmiş olsa da, tarafların bu süreyi daha kısa tutmaları olanaklıdır. Örneğin, 1 yıllık

---

<sup>147</sup>Albayrak, Candan " Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukuku'na Etkisi", (Çevrimiçi) [http://portal.ubap.org.tr/App\\_Themes/Dergi/2012-98-1125.pdf](http://portal.ubap.org.tr/App_Themes/Dergi/2012-98-1125.pdf) , [01.05.11]

<sup>148</sup>Yorulmaz, Çiğdem "Belirli Sürelî İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları", (Çevrimiçi) <http://calismatoplum.org/sayi24/yorulmaz.pdf> , [06.06.11]

<sup>149</sup>Ünal, Ayşe "Avrupa'da Kısmi Çalışma Ve Uygulamanın Genel Özellikleri." Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, 2005 c.8, s.75.

proje bazında çalışmak üzere işe alınan bir işçinin iş sözleşmesinin 6 ay olarak belirlenmesi mümkün görülmelidir. Bu durumda sözleşmenin 6 ay süreyle yenilenmesi için de esaslı nedenin varlığından söz edilebilecektir.<sup>150</sup>

Türk İş Kanununun 11/2-3 uyarınca, belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde, iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korur.

Belirli süreli iş sözleşmesinde işçi belirsiz süreli iş sözleşmesindeki haklarından örneğin, ihbar öneli ve dolayısıyla ihbar tazminatı gibi haklardan mahrum kalacağı için İş Kanunu'nun 11. maddesinde, belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı verilirken, belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılmasının gerekli olduğu belirtilmiştir. Böylece, süresi ne olursa olsun bütün belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılmasının gerekli olduğu sonucu doğmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılmasıyla güdülen amaç istisnai olarak nitelenen bu sözleşme türünün seçiminde tarafları düşünmeye sevk etmek ve işçinin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı iddiası ile haklarından mahrum edilmesini önlemektir. Böylece, yazılı şekilde yapılmamış bulunan belirli süreli iş sözleşmelerinin ileriye etkili olarak geçersiz oldukları kabul edilmektedir.<sup>151</sup>

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

---

<sup>150</sup> Çil, Şahin “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, (Çevrimiçi), <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC3.pdf> [12.06.11]

<sup>151</sup> Yıldız, Ramazan “Belirli Süreli İş Sözleşmesi Neden ve Nasıl Belirsiz Süreli İş Sözleşmesine Dönüşür?”, (Çevrimiçi) <http://www.bursasgk.gov.tr/images/content/pdf/201004.pdf>, [19.06.2011]

uygulamayı gerekli veya adil kılan nedenlerdir. Bunlar işçinin niteliklerinden veya işin özelliğinden kaynaklanabilir.<sup>152</sup>

Görüldüğü gibi Kanunun 12. maddesi, işçilerin çalıştıkları iş sözleşmelerinin türüne göre, haklı nedenler bulunmaksızın farklı muamelelere tâbi tutulmalarını yasaklamıştır. Bu hükümlerle, işçiler arasında ayırım yapılabileceği, ancak bunun haklı nedenlerinin bulunmasının gerektiği de ortaya konulmuştur. Böylece mutlak bir eşitlik anlayışı tercih edilmemiştir. Bu ayırım yasağı gereğince, işveren; belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçileri, aynı veya benzer işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye göre daha ağır işlerde çalıştıramayacak, onlara daha az ücret veremeyecek, sadece onlardan fazla çalışmada bulunmalarını isteyemeyecek veya onları iş güvenliği bakımından daha düşük konumlarda çalıştıramayacaktır.<sup>153</sup> Örneğin aylık ücret ödemesinde o ay içinde 15 gün süre ile çalışan işçiye yapılacak ödemenin 30 günlük çalışmaya orantılı olarak ödenmesi gerekmektedir. Yine, örneğin yakacak yardımı olarak kış boyunca 4 ay için, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye yüz lira ödeme yapılmakta ise, iki aylık belirli süreli sözleşme ile çalışan işçiye elli lira ödeme yapılacaktır. Fıkırdaki öngörülen “orantılı ödeme” esas itibarıyla kısmi süreli çalışma için kullanılan bir kavram olup, belirli süreli iş sözleşmesi bakımından farklı bir anlam yüklemek zordur.<sup>154</sup>

Çalışanlar arasında ücret ve sosyal yardımlar konusunda bir ayırım söz konusu olduğunda İş Kanununun “Eşit Davranma İlkesi” kenar başlıklı 5. maddesinin altıncı fıkrasına göre işveren, iş ilişkisinde veya sona ermesinde, eşit davranma ilkesine aykırı davrandığı takdirde, işçi dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatı ve yoksun kaldığı diğer haklarını talep edebilir. Bu hüküm gereğince işçi, öncelikle ayırım

---

<sup>152</sup> Turan, Bülent “ Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 Sayılı İş Kanununa Yansımaları”,( Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.

<sup>153</sup> Ayan, Serkan “ Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, (Çevrimiçi)  
<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/271/2438>, [12.07.11]

<sup>154</sup> Turan, Bülent “Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 Sayılı İş Kanununa Yansımaları”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.

nedeniyle mahrum kaldığı hakları, mesela ikramiyeyi talep edebilir. Bunun dışında, herhangi bir zarara uğrayıp uğramamasından bağımsız olarak dört aya kadarki ücreti tutarındaki bir tazminatı da talep edebilir. Eğer işçinin zararı bu tazminattan fazla ise, bunu da genel hükümlere göre ayrıca talep edebilecektir.<sup>155</sup>

### **3.1.1.2.Kısmi Süreli İş Sözleşmesi**

Çalışma yaşamında uzun bir süre işçinin iş görme borcunu yerine getireceği zaman itibariyle standart olarak “tam süreli” çalışma yaygın olarak uygulanmış iken, İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra, “kısmi süreli” çalışma uygulamalarının artan bir şekilde uygulandığı görülmektedir.

1475 Sayılı İş Kanununda kısmi süreli çalışmaya ilişkin bir düzenleme yer almamıştır. Ancak, kısmi süreli çalışma biçiminin yoğun olarak kullanılması nedeniyle bu konuda yasal düzenlemeye ihtiyaç duyulmuştur. Kısmi süreli çalışma, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir. Burada esas alınan süre haftalık iş süresi ile ilgilidir. Kısmi süreli çalışma, haftanın her gününde kısmen, haftanın bazı günlerinde tam süreli, geriye kalan günlerde kısmi süreli çalışma şeklinde olabilir.<sup>156</sup>

Türkiye’de kısmi süreli çalışmaya ev hizmetlerinde çalışma, hazırlık ve tamamlama çalışmaları, şirket avukatlarının, doktorlarının, mühendislerinin çalışmaları, süper marketlerde istihdam olunan kadınların ve öğrencilerin çalışmaları örnek gösterilmektedir.

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün

---

<sup>155</sup> Ayan, Serkan “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, (Çevrimiçi) <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/271/2438> , [12.07.11]

<sup>156</sup> Aydoğanoglu , Erkan “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri ve Esneklik Tartışmaları”, (Çevrimiçi), <http://emekdunyasi.net/ed/arastirmalar/452-4857-sayili-is-kanunu-39-nda-calisma-sureleri-ve-esneklik-tartismalari-1>, [23.07.11]



sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir. Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz.<sup>157</sup>

Part-time (kısmi süreli) çalışma; işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma olduğundan işyerindeki normal haftalık çalışma süresinin 2/3'ü olarak belirlemiştir. Buna göre, normal haftalık çalışma süresi eğer 45 saat ise, haftada en fazla 30 saate kadar yapılan çalışmaları kapsayan iş sözleşmeleri kısmi süreli iş sözleşmesi olarak tanımlanacaktır. İşyerindeki normal çalışma süresinin 2/3 oranından söz edildiğinden, bir işyerinde kısmi süreli çalışmanın var olup olmadığını anlayabilmek için, o işyerinde uygulanan haftalık normal çalışma süresi kıstas olarak alınacaktır. Haftalık normal çalışma süresi İş Kanunu'na göre 45 saattir. Ancak örneğin; (A) İşyeri haftalık normal çalışma süresini 42 saat belirleyebilir. Bu durumda o işyerinde kısmi süreli çalışma süresi 42 saatin 2/3 oranı olarak 28 saat olarak belirlenecektir.<sup>158</sup>

Çalışma süresinin kısalığı konusunda tüm ülkelerce benimsenmiş ortak bir yaklaşım bulunmadığından dolayı sabit bir ölçü de söz konusu olmamaktadır. Bazı ülkeler normal çalışma süresinin 1/3 veya %20'sinden aşağısı çalışmaları bu gruba sokarken, bazı ülkelerdeki istatistikler 35 saatin altında kalanları (ABD), bazı ülkelerde 34 saatin altındaki çalışmaları (İtalya), bazı ülkeler 30 saati aşmayan çalışmaları (İngiltere) kısmi süreli çalışma olarak kabul etmektedir.<sup>159</sup>

Diğer taraftan haklı bir neden olmadıkça, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçi ile tam süreli bir işçi arasında ayırım yapılamayacaktır. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Örneğin, ikramiye, prim, çocuk yardımları, ısınma giderleri, tatil ücreti gibi sosyal yardımlardan emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanabilmektedir. Kısmi süreli çalışan haftada 15 saat çalışıyorsa, 45 saat

---

<sup>157</sup> Şafak, Can “Çalışma Süreleri Uygulama Kılavuzu”, (Çevrimiçi), [www.kristalis.org.tr/Çalışma Sürelerinde Uygulama Kılavuzu](http://www.kristalis.org.tr/Çalışma_Sürelerinde_Uygulama_Kılavuzu), [23.07.2011]

<sup>158</sup> Özdemir, Cumhur Sinan “Part Time (Kısmi Süreli) İş Sözleşmesi”, (Çevrimiçi), <http://www.ceis.org.tr/dergi/2011Temmuz/makaleII.pdf>, [28.07.11]

<sup>159</sup> Bülbül, Şehnaz “Belirli - Belirsiz İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Doğurduğu Sonuçlar”, (Çevrimiçi), <http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/ilk/ayiter/ayiter/bulbul9.pdf>, [01.08.11]

çalışan emsal işçinin 1/3'ü oranında sosyal yardımlara hak kazanacaktır. Haftada yalnızca iki gün çalışan işçi, ücretli hafta tatiline hak kazanamayacaktır.<sup>160</sup>

Kısmi süreli iş sözleşmesi sürekli bir iş için belirsiz veya belirli süreli imzalanabilir. Ayrıca geçici bir iş için de imzalanması mümkündür. Çalışanın kıdeminin hesaplanmasında (Örn. kıdem tazminatı veya ihbar tazminatı için), sözleşmenin başlaması ve sona ermesi arasındaki bilfiil çalışılan süre değil, toplam süre dikkate alınmaktadır. 3 Mart 2004 tarihli Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 13. maddesi uyarınca, kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz. Tam gün çalışma ile kısmi süreli çalışma arasında zaman açısından bir sınır çizmek her zaman az ve çok subjektif bir nitelik taşır. Ancak birden fazla kısmi süreli çalışma ilişkisi içinde olan bir işçinin, kısmi süreli çalışmalarının toplam süresinin kanunda belirtilen günlük ve haftalık çalışma sürelerini aşmaması gerekir. Ayrıca, birden fazla işyerinde, haftanın bazı günlerinde tam gün çalışan bir işçinin, çalışabileceği günlük azami çalışma süresi, o işyerindeki günlük çalışma süresini geçmemelidir. Bununla beraber, bir işyerinde 45 saat haftalık çalışma süresi olan işçi, başka bir işyerinde kısmi çalışma ilişkisine giremez.<sup>161</sup>

### 3.1.1.3. Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma, İş Kanununun 14. maddesiyle düzenlenen özel bir kısmi çalışma türüdür. Çağrı üzerine çalışma, 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 sözleşmesi olarak tanımlanmıştır.<sup>162</sup>

---

<sup>160</sup> Turan, Bülent “Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 Sayılı İş Kanununa Yansımaları”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.

<sup>161</sup> Aydoğanoglu, Erkan “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri ve Esneklik Tartışmaları”, (Çevrimiçi), <http://emekdunyasi.net/ed/arastirmalar/452-4857-sayili-is-kanunu-39-nda-calisma-sureleri-ve-esneklik-tartismalari-1>, [23.07.11]

<sup>162</sup> Tezel, Ali “Çağrı Üzerine Çalışmaya İş ve Sosyal Güvenlik Penceresinden Bakalım”, (Çevrimiçi), <http://www.alitezal.com/tezel/index.php?sid=yazi&id=4601> [08.08.11]

Kanunda, 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 çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. Bu madde doğrultusunda taraflar çalışma süresini yirmi saatin altında veya üstünde belirleyebilmeleridir. Ancak bu hüküm mutlak emredici olarak algılandığında yirmi saatlik süreye hizmet sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde uyulması gerekmektedir. Ayrıca, işveren, aksi kararlaştırılmadıkça, bu çağrıyı 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.<sup>163</sup>

1475 sayılı İş Kanununda düzenlenmemiş olan, ancak fiilen varlığı bilinen ve çeşitli yargı kararlarına da konu olan çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu, bu çalışma modeline ilişkin sorunların çözümünü, kategorik olarak kısmi süreli çalışmaya ilişkin olarak getirdiği çözümlere bağlamıştır. Nitekim, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri hakkında “kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi” başlıklı 13. maddede kabul edilen ilkelerin uygulanacağı madde gerekçesinde de açıkça belirtilmektedir. Bu durumda, kanun koyucunun tercihinin, yıllık ücretli izin, hafta tatili, genel tatil, fazla çalışma, ihbar önellerinin uygulanması, kıdem tazminatının hesaplanması gibi pek çok hususun çözümünde, ilke olarak kısmi süreli çalışmaya ilişkin düzenlemelerin kıyasen uygulanması yönünde ortaya çıktığı görülmektedir. Ne var ki, son derece özgün özelliklere sahip olan çağrı üzerine çalışma modeline ilişkin sorunlara, kıyas metoduyla açıklık getirilebilmesi de her zaman olanaklı olmayacaktır. Bu noktada, çözümün, uzun dönemde Yüksek Mahkeme içtihadıyla ortaya çıkabileceği anlaşılmaktadır.<sup>164</sup>

---

<sup>163</sup> Işıklı, İbrahim “ İş Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma”, (Çevrimiçi)  
<http://www.iskanunu.com/icerik/acikacik/is-hukukunda-cagri-uzerine-calisma.html>, [15.08.11]

<sup>164</sup> Şafak, Can “ 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi Çalışma”, (Çevrimiçi),  
[http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/kismi\\_calisma.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf), [15.08.2011]

### 3.1.1.4.Geçici Çalışma

Bir işverenin kendisine iş sözleşmesiyle bağlı olan işçisinin iş görme edimini onun da rızasını almak koşuluyla belirli ve geçici bir süre için diğer bir işverenin emrine vermesi geçici iş ilişkisidir. Ülkemizde uzun yıllardan beri “ödünç iş ilişkisi” olarak anılan bu ilişki “geçici iş ilişkisi” adı altında 4857 sayılı iş kanunu ile düzenlenmiştir.<sup>165</sup>

Geçici çalışma uygulaması 4857 Sayılı Kanunun 7. Maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre: “İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak koşuluyla bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Ancak holding bünyesi dışında veya aynı şirketler topluluğuna bağlı olmayan bir işyerinde veya işçinin yapmakta olduğu işten farklı bir işte çalıştırılmak üzere başka bir işverenle geçici iş ilişkisi kurulamayacaktır. Şayet, işçinin rızasına dayanarak kurulan geçici iş ilişkisinde, işçi holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı işyerlerine ödünç verilmiyorsa, yani başka bir işverenle geçici iş ilişkisi kuruluyor ise, kurulacak olan geçici iş ilişkisinde, işçinin yapmakta olduğu işe benzer bir iş olma şartının aranması gerekecektir.”<sup>166</sup>

Getirilen yeni düzenleme ile işe, aynı işverenle yapılacak geçici iş ilişkisi sözleşmelerinin toplam süresi 18 ayı geçemeyecektir. Mesleki faaliyet söz konusu olduğu zaman uygulanmayacak eski düzenleme ile geçici iş ilişkisinin kurulma süresi esas olarak 6 ay ile sınırlandırılmış ve gerektiğinde 2 defa yenilenebileceği düzenlenmişti. Ödünç iş ilişkisinin süresinin altı ay olarak sınırlanmış olmasındaki amaç işçiyi korumaktır. Ancak yasa koyucu karşılıklı çıkarları gözeterek bu sürenin iki kez uzatılması imkanının tanınması ile belirli bir esneklikte sağlamıştır.<sup>167</sup>

---

<sup>165</sup> Özmen, Zeynep “ 4857 Sayılı İş Kanunun’ da Esnek Çalışma İlişkilerinin Hukuki Durumu”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

<sup>166</sup> Kaşdemir,İsmail “ 4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Süreleri ve Çalışma İlişkileri”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) , Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

<sup>167</sup> Kutlu Denizcan “Geçici Çalışmanın Süreklileşmesi ve Güvencesizleşme: Özel İstihdam Bürolarının Değişen Rolü”, (Çevrimiçi), [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=36274&ref=bm](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=36274&ref=bm), [28.08.12]

Geçici işçi, verildiği işyerinin işçisi durumuna gelmediği için, geçici işverenin kendi işçisine verdiği prim ve benzeri nitelikteki ödemelerin kendisine de verilmesini talep edemez. Geçici iş sözleşmesi süresi sonunda kendiliğinden sona erer. Kanun'da öngörülen sürelerde “işçinin rızası” ile bir uzatma söz konusu ise, uzatma süresinin bitiminde sona erer. Üçüncü altı aylık sürenin sona ermesine rağmen işçinin çalışmaya devam etmesi ve ödünç alan işveren ile ödünç veren işverenin buna ses çıkarmaması halinde, artık sözleşmenin “geçici” statüden çıkıp “belirsiz süreli iş sözleşmesine” dönüştüğü kabul edilmelidir. Bunun sonucu, ödünç alan işveren “işveren” sıfatını kazanır ve ödünç veren işveren ile “birlikte işveren” sayılarak birlikte (müteselsil) sorumlulukları devam eder.<sup>168</sup>

Keza geçici işçinin, geçici işverenin işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinden yararlanması da hukuken mümkün değildir. Ancak, işçinin devralana ait işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin çalışma süresine, ara dinlenmesine ve o işverenin yönetim hakkına ilişkin düzenlemelerine tabi olur. Geçici işçi, geçici işverenin işyerinde uygulanan ve işverenin fesih ve ceza verme yetkilerini sınırlandıran toplu iş sözleşmesi hükümlerine de tabi olamaz. Zira geçici iş ilişkisinde fesih yetkisi geçici işveren tarafından değil, ancak sürekli işveren tarafından kullanılabilir bir yetkidir.<sup>169</sup>

### **3.1.1.5. Alt İşverenlik(Taşeronluk) Uygulaması**

Türkiye’de taşeron uygulamaların temeli 1936 yılına kadar uzansa da, endüstri de taşeron uygulamalarının yaygınlaşması 1980’li yıllardan sonra olmuştur. Taşeronlaşmanın temel sebebi, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi bu yolla da rekabet ortamının yaratılmasıdır. Buna bağlı olarak taşeronlaşma, sendika ve toplu pazarlık hukuku alanında doğrudan işçilerin hak ve özgürlüklerinin ortadan kaldırılması amacına yönelmiş, etkili bir sendikasızlaştırma aracı olarak kullanılmış ve kullanılmaktadır. Taşeron ilişkisinin olağanüstü boyutlarda yaygınlaşması, emek piyasasının parçalanmasına, sendika hakkının, toplu pazarlık hakkının kullanılamaz duruma gelmesine neden olmuştur. Taşeron uygulamaları, kayıt dışı istihdamın, endüstri ilişkilerinde yeni bir kültürün hızla yaygınlaşmasının da önemli nedenlerinden biridir.

<sup>168</sup> Çifter, Algün, Demir Özge “‘4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi Kavramı Türleri ve Koşulları”, (Çevrimiçi) <http://www.iticu.edu.tr/yayin/dergi/s10/M00143.pdf>, [28.08.2012]

<sup>169</sup> Özmen, Zeynep “‘4857 Sayılı İş Kanunun’ da Esnek Çalışma İlişkilerinin Hukuki Durumu’”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

Öte yandan bazı işlerin taşeronla verilmesi suretiyle, yapay biçimde işyeri ölçüğünün küçültülmesi, işçi sayısının azaltılması mümkün olabilmektedir. Bu yolla taşeronlaşma, işyeri ölçüğüne bağlı bir dizi yükümlülüğün ortadan kaldırılmasının bir aracı olarak da kullanılmış ve kullanılmaktadır.<sup>170</sup>

4857 sayılı İş Yasası, alt işveren-asıl işveren ilişkisinin koşullarını ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir, bu konuda bazı sınırlama ve yasaklar öngörmüştür. İş Yasasının 2. maddesinin altıncı fıkrasında “alt işveren kavramı”, “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren” biçiminde tanımlanmış ve aynı fıkranın devamında, bu işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki ise “asıl işveren-alt işveren ilişkisi” biçiminde nitelendirilmiştir.<sup>171</sup>

Alt işveren, bir işyerindeki mal ya da hizmet üretimini dışsallaştırmanın tipik örneğini oluşturmaktadır. Çünkü işveren kendi işyerinde kendi işçileri ile gerçekleştireceği ve yarar sağlayacağı bir üretimi başka bir işveren ve onun aracılığıyla sonuçlandırmaktadır. Üretim, asıl işverene ait işyerinde gerçekleştirilmekle birlikte, burası alt işverenin ayrı bir işyeri olmakta ve asıl işverenle herhangi bir hukuki ilişki içinde olmayan bu ikinci işverenin işçileri tarafından yerine getirilmektedir. Asıl işin sahibi, bir anlamda, dışarıdaki bir işveren aracılığı ile ürettiği mal veya hizmetten kazanç elde etmektedir. Bu nedenle, alt işveren aracılığıyla üretimi gerçekleştirme, İş Hukuku kuralları tarafından yasaklanmamakla birlikte, bir istisna gibi algılanmaktadır. Çünkü İş Hukukunda asıl olan, işverenin kendi işyerinde, kendi işçileri ile üretim yapmasıdır. Asıl işveren ile alt işveren arasındaki temel hukuki ilişki istisna sözleşmesi olabileceği gibi taşıma veya kira sözleşmesi de olabilecektir.<sup>172</sup>

---

<sup>170</sup> Koç, Yıldırım “Taşeronluk ve Fason Üretim Sorunlar, Çözümler”, Türk-İş Eğitim Yayınları, No.61, Ankara 2001, s. 39-40.

<sup>171</sup> Çifter, Algün, Demir Özge “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi Kavramı Türleri ve Koşulları”, (Çevrimiçi) <http://www.iticu.edu.tr/yayin/dergi/s10/M00143.pdf>, [01.09.11]

<sup>172</sup> Taşkent, Savaş “Alt İşveren”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004, s.363.

İş Yasasının 2. maddesinin altıncı fıkrasında, “Bir işverenden..... iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren...” denilmiştir. Şu halde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğumu için alt işverenin işçilerini sadece alt işverene ait işte çalıştırması gerekecektir. Alt işverenlerin, asıl işverenden aldıkları iş dolayısıyla ve bu işte işçilerini çalıştırmaları nedeniyle işverenlik sıfatları söz konusudur. Asıl işverenden alınan işlerde işçi çalıştırmadan, başka işlerde işçi çalıştırılması nedeniyle işveren sıfatına sahip olmaları, bu kimselere aldıkları iş nedeniyle alt işveren sıfatını kazandıramaz. Çünkü bu kimsenin, ikili ilişkide işçi çalıştırmaması nedeniyle işverenlik sıfatı bulunmamaktadır.<sup>173</sup>

4857 sayılı İş Kanununun 2. Maddesinde göre ,“asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.” Görüldüğü gibi 1475 sayılı Kanundan farklı olarak, asıl işverenin, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden de sorumlu olacağı hüküm altına alınmıştır.<sup>174</sup>

Sonuç olarak, 4857 sayılı Kanunla getirilen düzenlemelerin, taşeron meselesinin çözümlenmesi açısından yeterli ve tatmin edici olduğunu söylemek güçtür. Gerçekten de sorunun çözümü yönünden iki temel tercihin kesin biçimde ortaya konabilmesi zorunludur:

- Alt işveren ilişkisi, salt işgücü maliyetlerinin düşürülmesinin – ucuz işçi çalıştırabilmenin- hileli bir aracı olmaktan çıkarılmalıdır.
- Toplu iş hukuku alanında, bu yolla işçilerin sendikalaşma ve toplu pazarlık haklarının ortadan kaldırılması önlenmelidir.<sup>175</sup>

---

<sup>173</sup> Canbolat, Talat “Alt İşveren Kavramı ve Uygulama Sorunları”, TUHİS, Ankara, 1997, s.29.

<sup>174</sup> Çubukcu,Erdoğan “Alt İşveren-Alt İşveren İlişkisi”, (Çevrimiçi), [http://www.tuhis.org.tr/dergi/24\\_sayi\\_1-2/cilt24\\_sayi\\_1\\_2\\_bolum2.PDF](http://www.tuhis.org.tr/dergi/24_sayi_1-2/cilt24_sayi_1_2_bolum2.PDF), [01.09.2011]

<sup>175</sup> Şafak, Can “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron Meselesi”, (Çevrimiçi), [http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/taseron\\_alt\\_isveren.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/taseron_alt_isveren.pdf), [01.09.2011]

### 3.2. 1.Çalışma Sürelerinde Esneklik

4587 sayılı iş kanunu esneklik tartışmalarına daha çok işverenler penceresinden bakan bir şekilde yasalaşmıştır. Çalışma süreleri üzerinden yapılan tartışmaların büyük bölümü, çalışma sürelerinin kısaltılmasından çok, bu sürelerin bireyselleştirilmesi ve esnekleşmesi yönünde olmaktadır.

Yoğun tartışmalardan sonra, 4857 sayılı kanunda, çalışma sürelerinin esnek bir şekilde kullanılmasına olanak sağlayan birçok hükme yer verilmiştir. Bu bağlamda, iş sürelerinin haftanın günlerine farklı şekilde bölünmesi yanında, denkleştirme süresi öngörülerek, işverenlere, fazla saatlerle çalışma ücreti ödemek zorunda kalmaksızın bazı haftalarda normal çalışma süresinin üzerinde çalışma yapmalarına olanak tanınmıştır. Bunun gibi, kanunda, işverenin zorunlu nedenlerle ya da işçilerin talepleriyle çalışılmayan sürenin, sonradan normal çalışma süresinin üzerinde çalışılarak telafi edilmesi esasına yer verilmiş, ayrıca yeni bir kurum olarak kısa çalışma düzenlenmiştir.<sup>176</sup>

#### 3.2.1.1 Yoğunlaştırılmış İş haftası

Yoğunlaştırılmış iş haftası terimi öğretide denkleştirme yöntemi olarak da ifade edilen, 4857 sayılı kanun ile mevzuatımıza dahil olmuş yeni bir esnek çalışma şeklidir. 4857 SK.m.64, haftalık çalışma süresini düzenlemektedir. Madde, haftalık çalışma süresini 1475 sayılı kanun gibi 45 saat olarak belirlemiş, ancak önceki kanundan ayrılarak, bu sürenin çalışılan günlere eşit paylaşımı ilkesini değiştirmiştir. Maddenin 2. fıkrası uyarınca “ tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir”. Bu hali ile haftalık 45 saat olan çalışma süresinin, klasik çalışma ilişkisi dışına çıkılarak 5 veya 6 günden daha az sürede tamamlanması imkânı mevcuttur. Buna yoğunlaştırılmış iş haftası denmektedir.<sup>177</sup>

---

<sup>176</sup> Caniklioğlu, Nurşen “4857 Sayılı İş Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi”, (Çevrimiçi) <http://www.toprakisveren.org.tr/2005-66-nursencaniklioglu.pdf> , [09.09.11]

<sup>177</sup> Taşoğlu, Jale “4857 Sayılı Kanun Çerçevesinde Esnek Çalışma”, (Çevrimiçi) [http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi\\_SBD/arsiv/2010\\_2/09jale\\_tasoglu.pdf](http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi_SBD/arsiv/2010_2/09jale_tasoglu.pdf) , [17.09.11]



Buna göre; iki veya dört aylık denkleştirme dönemleri içinde, bazı haftalar 45 saatten daha uzun ( 66 saate kadar ) ve bazı haftalar ise 45 saatten daha kısa süreyle, ama ortalama 45 saat olmak üzere çalışılması gerekmektedir. Böyle bir durumda, bazı haftalar 45 saatten fazla çalışıldığında, ortalama 45 saat aşılmamak kaydıyla, fazla çalışma ücreti ödenmeyecektir. Bu bağlamda, önemli olan nokta; iki aylık denkleştirme döneminde, 8 hafta x 45 saat olmak üzere, toplam 360 saatin ve dört aylık denkleştirme döneminde de, 16 hafta x 45 saat olmak üzere, toplam 720 saatin aşılmamasıdır. Böylece, artık her hafta toplam 45 saat yerine iki / dört aylık denkleştirme süresi içinde haftalık ortalama 45 saat çalışılmaktadır.<sup>178</sup>

Parça başına, akort veya götürü gibi yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde de bu yönetmeliğin denkleştirmeye ilişkin hükümleri uygulanır. Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir.<sup>179</sup>

Yasada öngörülen günlük azami 11 saatlik süre işçiyi korumak amacıyla getirildiğinden, yoğunlaştırılmış iş haftasında da hiçbir şekilde 11 saatin üzerinde günlük çalışma süresi yapılamaz. Bu süre mutlak azami süre olarak anlaşılmalıdır. Bu nedenle, 11 saatin üzerine ayrıca fazla çalışma yaptırılamaz; başka bir anlatımla, fazla çalışmalarla 11 saati aşan bir günlük çalışma süresi öngörülemez.<sup>180</sup>

Yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş çalışmanın belirtilen süre içinde yapılması gerektiği gibi sürenin bitiminden öncede daha kısa süreli denkleştirme yapılabilir. Nitekim kanunda tarafların anlaşması ile kararlaştırılan yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş çalışma haftalarının iki veya dört aylık süre içinde tamamlanması zorunlu kılındığı için bu süre taraf iradeleri ile bile uzatılsa, yine de geçersiz sayılır. Denkleştirme süresinin kısaltılması mümkün olmakla beraber, toplu iş sözleşmesi

---

<sup>178</sup> Subaşı, İbrahim “İş Hukukunda Çalışma Süreleri” (Çevrimiçi), [www.bilka.org.tr](http://www.bilka.org.tr), [28.009.11]

<sup>179</sup> Sağlık-İş “4857 Sayılı İş Kanunu”, (Çevrimiçi), <http://www.saglikis.org/sayfa2.asp?id=1168>, [02.10.11]

<sup>180</sup> Eyrenci, Öner “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:1, 2004, s.16-17.

dışında ( 4 aya kadar) iş sözleşmeleri veya işveren tarafından uzatılması mümkün değildir.<sup>181</sup>

İki veya dört aylık denkleştirme döneminin aynı takvim yılı içinde kalması da şart değildir. Dört aylık bir denkleştirme dönemi, örneğin, Kasım-Şubat ayları arasında uygulanabilir. İki aylık bir denkleştirme süresi, örneğin, Aralık-Ocak ayları arasında uygulanabilir. Fakat bu dönemin birbirini izleyen aylar olması şarttır. Dolayısıyla, iki aylık denkleştirme süresi bölümler halinde değişik zamanlarda kullanılarak daha uzun bir dilime dağıtılamaz. Yasada, denkleştirme dönemini ifade etmek üzere “iki aylık süre içinde” kavramının kullanılmış olması ( m.63/II ), böyle bir sonuca varılmasını zorunlu kılmaktadır. Aynı durum, denkleştirme döneminin toplu iş sözleşmeleriyle uzatıldığı haller bakımında da geçerlidir.<sup>182</sup>

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir. ( İşK. m. 67) Çalışma sürelerinin işyerine değil, işçilere yönelik olduğu esastan hareketle, denkleştirme süresini belirli bir işçi ya da işçi grubu için uygulamak veya bunu işyerinin tamamına yaymak mümkündür. Çünkü çalışma süresi sınırlamaları, işyeri için değil, her bir işçi içindir.<sup>183</sup>

Olağanüstü Hal Kanunu madde 8’ e göre, tabii afet ve tehlikeli salgın hastalıklar sebepleriyle olağanüstü hal ilan edilen bölgelerde gerekli görülen hallerde çalışılan işyerlerinde gündüz ve gece çalışmalarında günlük iş saatleri, işlerin niteliğine ve ihtiyaç derecesine göre artırılabilir. Hafta Tatili Kanunu, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, Öğle Dinlenmesi Kanunu, hükümleri kısmen veya tamamen

---

<sup>181</sup> Soyer, Polat “4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler.” 4857 Sayılı İş Kanununu Değerlendirme Konferans Notları. Türk- İş Yayınları. s.189.

<sup>182</sup> Özmen, Zeynep “4857 Sayılı İş Kanunun’ da Esnek Çalışma İlişkilerinin Hukuki Durumu”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

<sup>183</sup> Çelik, Sümeyra “Türkiye İş Gücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller” Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007.

uygulanmayabilir. Ayrıca, madde 10/I'e göre buralarda ağır ekonomik bunalım hallerinde çalışmaya ilişkin her türlü yükümlülük konulabilir.<sup>184</sup>

Diğer taraftan yoğunlaştırılmış çalışma haftasına iş sağlığı ve güvenliği açısından bir takım eleştiriler de getirilmekte, uzun çalışma sürelerinin işçiye fizyolojik ve psikolojik bakımdan zarar verebileceği ileri sürülmektedir.

### **3.2.1.2. Kısa Çalışma ve Esneklik**

Özellikle ekonomik kriz dönemlerin de çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izne çıkarılması uygulamaları yerine, belirli koşulların gerçekleşmesi halinde, işçilere sınırlı da olsa bir gelir sağlamak amacıyla yeni yasada “kısa çalışma” ve “kısa çalışma ödeneği” kavram ve kurumları getirilerek bununla ilgili düzenlemeler yapılmıştır. “Geçici İşsizlik” olarak nitelenen kısa çalışmalarda, gelir kaybına uğrayan işçilerin bu kayıplarının işsizlik sigortasınca karşılanmasını öngörülen düzenlemeler Avrupa ülkelerinde de mevcuttur.<sup>185</sup>

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

Önemli ölçüde azaltmanın ne anlama geleceği hususunda yasada bir hüküm yoktur. Yasadaki kısmi çalışmayla ilgili hükme göre; haftalık çalışmanın önemli ölçüde azaltılması halinde kısmi çalışmadan bahsedilebilir. Çalışma süresinin önemli ölçüde azaltıldığı hallerde, ortada bir kısmi süreli çalışma, part-time çalışma vardır. Gerekçesine göre; kısmi süreli çalışmadan bahsedebilmek için, sürenin önemli ölçüde azaltılmış olmasının ölçüsü, en az 2/3'dir. Oradaki ölçüyü buraya uygulamak suretiyle,

---

<sup>184</sup> Özmen, Zeynep “ 4857 Sayılı İş Kanunun’ da Esnek Çalışma İlişkilerinin Hukuki Durumu”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

<sup>185</sup> Öner Eyrenci, a.g.m, s.48.

“is sürelerinin zorlayıcı sebep veya genel ekonomik kriz sebebiyle en az 2/3 oranında kısaltıldığı hallerde bir kısa çalışma vardır” denilebilir.<sup>186</sup>

Yukarıda belirtilen nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini aşamaz. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir. Bu nedenle, “En az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş” olan işçinin, aynı zamanda “son 120 gününün de prim ödeyerek sürekli çalışmış olması” gerekmektedir.<sup>187</sup>

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadarı olup, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancının %50’sidir. Ancak bu miktar dahi on altı yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin netini geçemez.<sup>188</sup>

Kısa çalışma ödeneği aldığı süre içinde işçinin hastalık ve analık sigortasına ait primler İşsizlik Sigortası Fonu tarafından 2/3 oranında Sosyal Sigortalar Kurumuna aktarılır. Bu primler, sigorta primlerinin hesabında esas alınan en alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanır. İşçi, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe başlar ve işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanunun öngördüğü koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre çıkarıldıktan sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır. Kısa çalışma ödeneğinin ödeme süresi içinde ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı kısa çalışma ödeneğinin miktarından fazla olamaz. Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödendiği dönemde, bu maddede öngörülen hastalık ve analık sigortası primi ödenmez.<sup>189</sup>

---

<sup>186</sup> Akyiğit, Ercan “Kısa Çalışma”, Tühis\_s Hukuku ve \_ktisat Dergisi, Cilt:19, Sayı:1-2, Ağustos-Kasım 2004, s.14.

<sup>187</sup> Fevzi Demir, a.g.m., s.118.

<sup>188</sup> Fevzi Demir, a.g.m., s.118.

<sup>189</sup> Özmen, Zeynep “ 4857 Sayılı İş Kanunun’ da Esnek Çalışma İlişkilerinin Hukuki Durumu”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

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

### 3.2.1.3. Telafi Çalışma

Telafi çalışması, kavram olarak, işçinin önce izinli sayıldığı ve fakat ücreti ödenen bir sürenin, sonradan çalışılması suretiyle ifa edilmesini ifade eder.<sup>190</sup>

Telafi çalışmasının varlığından söz edebilmek için şu unsurların bulunması gereklidir: Öncelikle, işçinin önceden izinli sayıldığı sürenin sonunda çalışması gerekir. Fazla çalışılan bir süre için sonradan izin verilmesi telafi çalışması değil, iş kanunu'nun 41. maddesinde düzenlenen, fazla çalışma karşılığı serbest zaman kullanılmasıdır. İkinci olarak, telafi çalışmasından söz edebilmek için, işçinin izinli sayıldığı sürenin ücretinin önceden ödenmesi gereklidir. İşçi, ücreti önceden ödenmeyen bir izin süresi karşılığında sonradan çalışmakla yükümlü tutulamaz. Üçüncü olarak ise, işçinin, telafi çalışması karşılığında, izinli sayıldığı sürenin, işçinin haftalık normal çalışma süresi içerisinde yer alması gerekir.<sup>191</sup>

İşçinin, çalıştırılıysaydı fazla çalışma ücretine hak kazanacağı bir sürede izinli sayılarak, yaptırılmayan bu çalışmanın karşılığında telafi çalışması yaptırılması mümkün değildir. Aksi takdirde, işçinin çalıştırılıysaydı zamlı ücrete hak kazanacağı bir sürede izinli sayılması karşılığında zamsız ücretle çalıştırılması söz konusu olacaktır ki, böyle bir sonucun kabul edilemeyeceği açıktır. Bu bakımdan, işçinin izinli sayılarak telafi çalışmasına konu edilecek iş süresinin, haftalık normal çalışma süresi içerisinde yer alması gerekir. Bunun gibi, kısmi süreli çalışan bir işçinin, çalışmadığı günlerin telafi çalışmasına konu edilebilmesi mümkün değildir.<sup>192</sup>

---

<sup>190</sup>Eyrenci, Öner “4857 Sayılı İş Kanunda Telafi Çalışmaları”, (Çevrimiçi), <http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/dergimiz9ozel/oeyrenci.pdf>, [03.10.12]

<sup>191</sup>Ekmekçi Ömer “4857 İş Kanununun Telafi Çalışma Kavramı”, (Çevrimiçi), <http://www.ceis.org.tr/dergi.php?dID=64>, [03.10.12]

<sup>192</sup> Özmen, Zeynep “4857 Sayılı İş Kanununun da Esnek Çalışma İlişkilerinin Hukuki Durumu”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

İş Kanunu'nun 64. maddesine göre, “Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.”<sup>193</sup>

Elbette zorlayıcı bir nedenle, yani önceden öngörülemeyen ve kaçınılamayan, yangın, deprem, sel baskını gibi doğal afetler veya yasama ve yürütme organlarının kararları veya işlemleri ile iç savaş gibi sosyal olaylar nedeniyle işyerinde faaliyetin durması halinde işveren telafi çalışması uygulayabilir. Ancak, zorlayıcı nedenlerin dışında, diğer zorunlu nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tatil edilmesi halinde de telafi çalışması yaptırılabilir. Dolayısıyla, zorlayıcı neden sayılmayan, örneğin, makinelerin veya fırınların bakımı ve / veya tamiri nedeniyle işyerinin tatil edilmesi veya işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması durumunda da telafi çalışması yaptırılabilir.<sup>194</sup>

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Kuşkusuz günde üç saatlik sınır, işçinin günlük normal çalışma süresini tamamladıktan sonra yapılacak telafi çalışmalarına ilişkindir. Böyle olmayıp da, işçiye hiç çalışması bulunmayan bir günde, örneğin çalışması bulunmadığı cumartesi günü telafi yaptırılacaksa, günde üç saat sınırlama olmaksızın bu çalışmanın yaptırılması mümkündür. Eksik çalışılan süreye ilişkin telafi çalışmasının iki ay içinde yaptırılması zorunludur. Bu sürenin sözleşmelerle uzatılması da mümkün değildir. İki aylık süre içerisinde işverence telafi çalışması yaptırılmamış ise, artık bu nedene ilişkin bir telafi çalışması yaptırılması mümkün değildir. Bu takdirde işveren, işçiye çalıştırmadan ödediği ücreti de geri alamaz. Ancak telafi çalışması yaptırılması işçinin izin almış olmasına dayanmakta ise ve işçi eğer iki aylık süre içerisinde henüz telafi çalışması yaptırılmadan iş sözleşmesini haklı nedenlerle sona erdirmişse veya haklı

---

<sup>193</sup> Ulucan, Devrim “Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı”, (Çevrimiçi), <http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/dergimiz9ozel/dulucan.pdf> , [03.10.11]

<sup>194</sup> Özmen, Zeynep “4857 Sayılı İş Kanunun’ da Esnek Çalışma İlişkilerinin Hukuki Durumu”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

nedenle işverence feshine neden olmuşsa, böyle bir durumda, izin verilen fakat telafi çalışması yaptırılmayan sürenin ücretinin kesilmesi söz konusu değildir.<sup>195</sup>

### 3.2.1.4. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

Fazla çalışma, çalışma süresi kavramının ortaya çıkışı ve işçinin korunması bakımından sınırlandırılması gereğinin sonucu olarak iş hukukuna giren bir kavramdır. 1475 sayılı İş Kanunu'nda fazla çalışmanın tanımı yapılmamıştır. Bu konuda öğretilerde yapılan en kapsamlı tanıma göre fazla mesai, üretimin arttırılması, üretim faaliyetlerindeki aksamaların önlenmesi, işletme ve toplumun bazı ivedi ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla normal iş süreleri üzerinde yapılan çalışmalardır.<sup>196</sup>

Bilindiği üzere fazla çalışmalar ve fazla sürelerle çalışmalar 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41-43. maddeleri ile İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde düzenlenmiş bulunmaktadır. 1475 sayılı bir önceki İş Kanunumuzda fazla çalışma, günlük çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışma olarak tanımlanmışken, 4857 sayılı Yasa'da bu ölçüt değiştirilmiş ve 45 saatlik haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmiştir. Bununla birlikte, yeni getirilen bir düzenleme olarak denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmamak kaydıyla, bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar da fazla çalışma olarak değerlendirilmeyecektir. İş Kanunumuzun 41. maddesine göre fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması, ilgili yönetmeliğin 9. maddesine göre ise bu onayın yazılı olması gerekmektedir.<sup>197</sup> İşçilerden her yılın başında alınan yazılı onaylar işçinin özlük dosyalarında saklanır.

Fazla çalışma yapılması bazen ortaya çıkan zorunlu nedenlerden kaynaklanabilir. İşyerindeki araç gereçlerde bir arıza meydana gelmiş olabilir. Veya böyle bir arızanın meydana gelme ihtimali söz konusudur. Yahut da makineler veya araç ve gereç için

---

<sup>195</sup> Ekmekçi Ömer “4857 İş Kanununun Telafi Çalışma Kavramı”, (Çevrimiçi), <http://www.ceis.org.tr/dergi.php?did=64>, [03.10.12]

<sup>196</sup> Çil, Şahin “4857 Sayılı İş Kanuna Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, (Çevrimiçi), <http://www.calismatoplum.org/sayi14/cil.pdf>, [03.10.11]

<sup>197</sup> Ulusoy, Mesut “Yargıtay Kararları Çerçevesinde Fazla Çalışma Uygulamaları”, <http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=4552&icid=0>, [03.10.11]

hemen yapılması gerekli acele işler işyerinde fazla çalışma yapılmasını gerek kılabılır. Örneğin sık karşılaşılan bir durum işyerlerinde meydana gelen yangınlar ve yangın tehlikeleridir. Fazla çalışmayı gerektiren bir başka neden de seferberlik ve yurt savunmasının gerektirdiği hallerde olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmalardır. Bu nedenlerle yapılan fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışmalar için Bakanlar Kurulu'nca karar alınıp ilan edilir.<sup>198</sup>

Haftalık iş süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlenmesi mümkündür. Bu halde haftalık çalışma süresini aşan 45 saate kadar çalışmalar ise “fazla sürelerle çalışma” olarak adlandırılmıştır(m.41/3). Fazla sürelerle çalışma halinde denkleştirmeye gidilip gidilemeyeceği, kanunda açıkça düzenlenmemiştir.

Fazla çalışmaların toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz (m.41/8). 1475 sayılı yasa döneminde günlük fazla çalışmanın üst sınırı da 3 saat olarak belirtilmişken, 4857 sayılı İş Kanununda böyle bir günlük sınır belirlenmemiştir. Öğretide günlük bir üst sınırın olması gerektiği ve bu durumun 41. Madde uyarınca çıkarılacak yönetmelikte düzenlenmesi gerektiğine işaret edilmiş, ancak daha sonra çıkan Fazla Çalışma Yönetmeliği'nde günlük bir üst sınır belirlenmemiştir.<sup>199</sup>

Çalışma sürelerinde gerçekleştirilen esneklik işletmeler için pek çok olumlu düzenleme getirirken, aynı etkinin işçileri için geçerli olduğunu söylemek pek mümkün değildir.

10 Haziran 2003 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu'nun, dördüncü bölümünü oluşturan işin düzenlenmesinde çalışma süreleri ile ilgili olan maddelerde yapılan değişiklikler bu çalışma ile sınırlı ölçüde de olsa açıklanmaya çalışılmıştır. Görüldüğü üzere; eski 1475 Sayılı İş Kanunu neredeyse tamamen değiştirilmiştir. Yeni yasayla “belirsiz süreli hizmet akdi” biçiminden büyük ölçüde vazgeçilmiş, yeni çalışma biçimleri “yasal olarak” düzenlenmiştir. Ayrıca, esnek

---

<sup>198</sup> Kapan, Celal “ Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Farklıdır”,(Çevrimiçi), [http://www.yeniasir.com.tr/Yazarlar/celal\\_kapan/2009/10/20/fazla\\_calisma\\_ve\\_fazla\\_surelerle\\_calisma\\_farklidir](http://www.yeniasir.com.tr/Yazarlar/celal_kapan/2009/10/20/fazla_calisma_ve_fazla_surelerle_calisma_farklidir) [03.10.11]

<sup>199</sup> Çil, Şahin “4857 Sayılı İş Kanuna Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”,(Çevrimiçi), <http://www.calimatoplum.org/sayi14/cil.pdf>, [03.10.11]



çalışma modeli neredeyse temel model olarak kabul edilmiş, ara dinlenmelerde dahi bu model benimsenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı eski İş Kanunu ile kıyaslandığında son derece esnek bir yasadır, özellikle çalışma süreleri açısından önemli düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Bu düzenlemelerin temelinde yatan ise, çalışma yaşamının esnekleştirilmesi ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Çalışma sürelerinin esnekleştirilerek, işverenin, işin ve işyerinin ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlenmesi noktasında, işçileri yeterince koruyucu hükümlerin yeni yasada bulunduğunu söylemek son derece güçtür. İş Hukuku'nun özünü oluşturan ve işçilerin lehine olan “zayıf olan işçiyi, güçlü olan işverene karşı korumak” yaklaşımı, 4857 sayılı İş Kanunu ile ortadan artık kalkmıştır.

### **3.3. KAMUDA ve ÖZEL SEKTÖRDE ESNEK ÇALIŞMA**

Kapitalizm, yaşadığı her kriz dönemini, tıkanan sermaye birikimi sürecinin önünü açacak yeni düzenlemelerle ve buna paralel olarak çalışma ilişkilerinin yeniden yapılandırılmasıyla aşmaya çalışır. Sermaye ile emek arasındaki geleneksel ilişkilerin gerek yapısal, gerekse içerik açısından köklü bir değişimle karşı karşıya olduğu söylemleri her ne kadar eski olsa da, sistemin yeniden yapılandırılması en çok kriz dönemlerinde tartışmaya açıktır. Bu nedenle belli bir süredir çalışma ilişkileri içinde kapitalizmin yeniden yapılanmasının ilk adımı olan kuralsızlaştırma (deregulasyon) eğilimlerinin hızla arttığı bilinmektedir. Çalışma ilişkilerinde yaşanan kuralsızlaşmaya bağlı olarak, yaşanan kriz sürecinin de etkisiyle, kamunun ve özel sektörün taleplerine ve ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlenmesi (reregulasyon) çabaları gündemdeki yerini korumaya devam etmektedir.<sup>200</sup>

Günümüzde gerek kamu gerekse özel sektör örgütlerinde giderek artan şekilde görülen küçülme, yeniden yapılanma ve örgütsel değişim ile birlikte esnek çalışma düzenlemeleri üzerinde önemle durulması gereken konulardan biri olmuştur. Bu süreçte ekonomik krizler sonucu kapanan işyerlerinin sayısı ve işten çıkarmalar artmış, pek çok çalışan işsiz kalırken, pek çoğu da, işsizlik tehlikesi ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya

---

<sup>200</sup> Aydoğanoglu, Erkan “Yeniden Yapılandırma Stratejileri ve Emek Üzerine Etkileri”, (Çevrimiçi), [http://www.egitimsen.org.tr/icerik.php?yazi\\_id=2858](http://www.egitimsen.org.tr/icerik.php?yazi_id=2858), [28.10.11]

kalmıştır. Özelleştirme ve taşeron uygulamaları da çalışanlarda iş güvencesizliği sorununun derinleşmesinde önemli etmenler olmuştur. Belirsizliğin yüksek olduğu istihdam koşullarında, çalışanların tepkilerinin hem örgütsel hem bireysel açıdan sonuçlar doğurması, konunun çok boyutlu bir nitelik kazanmasına yol açmıştır.<sup>201</sup>

Türkiye’deki işgücü piyasaları genellikle esnek bir görünüm içindedir. Özellikle enformel sektörler de esnek çalışma daha belirgin bir hal almıştır. Türkiye’de %60 -70 aralığında olan kayıt-dışı çalışanların yüksekliği de dikkate alındığında, esnek çalışma biçimleriyle ilgili esas tartışma noktalarının kamu kesimi ve sendikaların örgütlü olduğu özel sektörde giderek daha da yoğunlaştığı görülmektedir.

### **3.2.1.Kamuda Esnek Çalışma**

Türkiye’de kamuya yönelik yeniden yapılandırma uygulamalarının başlangıcı 1980’li yıllara dayanmaktadır. Dünya kapitalizmine uyum amacıyla kabul edilen 24 Ocak 1980 kararlarının buradaki belirleyici etkisi göz ardı edilemez. 1980 sonrasında IMF ile yapılan hemen hemen tüm stand by anlaşmalarının ve Dünya Bankası tarafından verilen “yapısal uyum” kredilerinin temel amacı, Türkiye’de tüm kamu alanını ulusal ve uluslararası sermayenin istek ve beklentileri doğrultusunda yeniden biçimlendirmek olmuştur.<sup>202</sup>

Kamuya ait girişimlerin özelleştirilmesi fikri esas olarak 1985 yılında uygulama alanı bulmuş ve ilk olarak 32 adet KİT özelleştirilecek kuruluşlar olarak gündeme getirilmiştir. Temel olarak “bırakınız yapsınlar bırakınız geçsinler” görüşünün savunulduğu bu dönemde, devletin kapitalizmin önünde bir engel olduğu görüşü sıkça dile getirilmiştir. Bu dönemin önemli bir kavramı da devletin ekonomide başarısız olduğu fikridir. Devletin, tüm sektörlerden bir an önce çıkması gerektiği düşüncesi hakim olmaya başlamıştır.

1985 yılında başlayan özelleştirme süreciyle birlikte, döviz kurunun serbest bırakılması ve yabancı yatırımcıların Türkiye’ye parasal yatırım yapmalarının

---

<sup>201</sup> Çakır, Özlem “ İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği” (Çevrimiçi), <http://www.calismatoplum.org/sayi12/Cakir.pdf> , [29.10.11]

<sup>202</sup> Yılmaz, Abdullah “AB’ye Uyum Sürecinde Türk Kamu Yönetiminin Dönüşümü Üzerine Notlar”, (Çevrimiçi), <http://sbe.dumlupinar.edu.tr/17/215-240.pdf>, [01.11.11]

olanaklarını hazırlayan 1989 kararları izlemiştir. Hükümet, Türk parasını konvertibl hale getirerek yabancı sermaye akışına imkan vermiş hem de mal ve para piyasalarını küresel finansal rekabete açmıştır. Merkez Bankası, döviz kuru ve faiz oranları üzerindeki kontrolünü bu dönemde büyük oranda kaybetmiştir.

Esneklik anlayışının yükselişi, Türkiye’de genel anlamda 1994 krizi ile en üst düzeylerde olmuştur. 1994 ve sonrası dönemi işgücü piyasalarında gözlenen önceki baskı dönemlerinden ayıran temel öge istihdam ve reel ücret düşüşlerinin birlikte gerçekleşmesidir. Kamu kesiminde gönüllülük bazında emekliliğin özendirilmesi, bu ve diğer yollarla boşalan kadroların kapatılmaması ve özelleştirmeye hız verilerek kamu kesimi istihdamının azaltılmasının amaçlanması, reel ücret esnekliği yanında, istihdam esnekliğinin de artırılmak istendiğinin göstergeleriydi. Özel sektörde hızla artan esnekleşme arayışları kamuda da etkisini hızla göstermeye artık başlamıştı.<sup>203</sup>

Kamu artık kendi kendisini sınırlandırmakta, kamu hizmeti verilen her alanda, özel sektörle rekabet imkanlarını göz önünde bulundurmakta, kamu hizmetini özel sektör koşullarında vermeye soyunmaktadır. Kamu hizmeti sunulan her alanda özelleştirmelerin bir başka türü olarak taşeronlaşma süreci de yaşanmaktadır. Çoğu zaman kamu kaynaklarını da kullanarak kamu hizmeti veren bu kuruluşlarda çalışma koşulları ve ücret düzeyleri, Marx’ın “yeni tür ücretli kölelik” diye adlandırdığı sistemin ta kendisidir. Güvencesiz, sendikasız, iş güvenliği olmaksızın, açlık sınırının çok çok altında ücret ödenerek gördürülen bu hizmetler, kamu hizmetinin gördürülüş biçimi bakımından kamunun kamusal niteliğini yitirdiğinin de en canlı örneğidir. Kamu hizmeti gören kişiler, kamusal ilkesinin doğasına uygun biçimde istihdam edilmelidir.<sup>204</sup>

Özellikle esnek çalışma biçimlerinden olan taşeronlaşma yoluyla, başlangıçta KİT’lerin tamamına yakınında temizlik, bahçe bakımı gibi işlerle başlarken, zamanla üretim faaliyetlerinde de sıkça kullanılmıştır. 1995, 1996, 1997 yıllarına ait Kamu

---

<sup>203</sup> SES-BURSA “Kamuda Esnek Çalıştırma ve Toplam Kalite Yönetimi”, (Çevrimiçi) [http://www.bursases.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=210:kamuda-esnek-calitrma-ve-toplam-kalite-yonetimi&catid=28:egitim&Itemid=46](http://www.bursases.org/index.php?option=com_content&view=article&id=210:kamuda-esnek-calitrma-ve-toplam-kalite-yonetimi&catid=28:egitim&Itemid=46), [04.11.11]

<sup>204</sup> Dikmen, Ahmet Alpay “Bir İlkel Birikim Aracı Olarak Özelleştirme ve Taşeronlaştırma”, (Çevrimiçi) [www.genel-is.org.tr/upresimler/yayinlar/gead/gead06-3.doc](http://www.genel-is.org.tr/upresimler/yayinlar/gead/gead06-3.doc), [04.11.11]

İktisadi Teşebbüsleri ve Bağlı Ortaklıklarının Yatırım ve Finansman Programlarına ilişkin Bakanlar Kurulu kararlarında "... ‘‘istihdam artışlarından kaçınılarak, emekliliğine hak kazanmış personelin yasal hakları ödenerek emeklilik edilmeleri’’ verimliliği artırıcı önlemlerden biri olarak değerlendirildi ve bu hüküm, Başbakanlık genelgesinde de yer aldı. Emeklilik hakkı kazanan emekçilerin yasal haklarının ödenmesi suretiyle iş akitlerinin feshi uygulamasına yasal dayanak olan bu hükümler, bir dönem KİT’lerde ‘‘zorunlu emeklilik’’ diye tanımlanan yoğun iş akdi fesihlerine yol açtı. Zorunlu emeklilik uygulamasıyla işgücünün sayısal olarak azalması ve yeni eleman alınmamasıyla birlikte, kuruluşlar taşeron aracılığıyla istihdama yöneldiler. Taşeron aracılığıyla çalıştırmayla, ucuz emek kullanımı yaygınlaştı ve emekçiler lehine yasal güvencelerin aşılması sağlandı.<sup>205</sup>

2005 yılı içerisinde Genel-İş Sendikası, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme, Toplumsal Araştırma ve Uygulama Merkezi (GETA) ile işbirliği içerisinde bir taşeronlaşma ve taşeronlaşmanın belediye hizmetleri alanında istihdam süreçlerine etkileri konularını araştırdığı bir araştırma gerçekleştirdi. Bu araştırma toplam 435 işçi üzerinde yapılandırılmış anket formu uygulanarak gerçekleştirildi. Bu işçilerden 195’i kadrolu belediye işçisi, 83’ü vizeli belediye işçisi, 87’si belediye şirket işçisi ve 70’i ise taşeron şirket işçisi idi.

Araştırma sonuçlarının konumuz ile ilgili olanlarına biraz yakından bakınca şunlar saptanmaktadır:

- Belediye hizmetleri grubu içerisinde en güvencesiz ve en az ücretle çalışan taşeron işçilerin %53.2’si 0-1 yıl arası, %27.4 arası bir kesimi ise 1-5 yıl arası bir zamandır işlerinde çalışmaktadır. Bu sonuç bize bu işçilerin iş değiştirme oranlarının çok yüksek olduğu sonucunu vermektedir. Güvencesizlik güvencesizliği getirmektedir. Taşeron işçileri için iş bulmuş olmak bu işte uzun süre kalacakları anlamına gelmez. Bunlar, sürekli bir biçimde işgücü piyasasına ‘‘fırlatılmış’’ şekilde yaşamaktadır. Sürekli fırlatılma hali, istihdam olgusunu baştan malul kılmaktadır. Çalışanlara ‘‘çalışma hayatınızdaki en büyük risk nedir’’ diye sorulduğunda da % 64.1

---

<sup>205</sup> KESK ‘‘Kamuda Esnek Çalışma ve Toplam Kalite Yönetimi’’, (Çevrimiçi), <http://www.kesk.org.tr/node/34>, [04.11.11 ]

oranında “işten atılma” yanıtı alınmıştır. İster görece güvenceli çalışan işçiler olsun ister güvencesiz çalışanlar olsun tümü “işgücü piyasasına fırlatılmaktan” korkmaktadır. Fırlatılma, özellikle güvenceli işgücünün fırlatılması, ilkel birikimi pekiştirir. Güvenceli çalışma, ilkel birikime ket vurur.

- İşçilere “taşeronlaşmadan ne anladıkları” sorulduğunda % 64.6’sı “düşük ücret”, % 21.1’i “düşük maliyetle çalışma” cevabını vermiştir. Mülakat yapılan işçiler arasında taşeronlaşmayı “sosyal güvenceden yoksun çalışma” olarak algılayanların oranı ise 39,1’dir.
- Taşeron işçiler, belediye hizmetlerinde en düşük ücrete mahkûmdurlar. Hepsi asgari ücret düzeyinde çalışmaktadır. Bu sektörde bu işçilerden daha ucuza çalışacak işçilerin olmaması bile bu işçilere iş güvencesi getirmemektedir. Üstelik bu işçiler işyerinde fazla mesai yapmalarına rağmen, % 60,9 oranında bir grup işçi ek mesai alamadıklarını belirtmiştir.
- İşçilerin % 59,1’i toplu iş sözleşmelerinin birinci gündeminin “iş güvencesi” olması gerektiğini savunmaktadır ve işçilerin %75,3’ü “taşeron firma olmasa herkes eskisi gibi belediye işçisi olsa daha iyi olur” fikrine katılmaktadır. Bu iki sonuç birleştirildiğinde ortaya çıkan, iş güvencesinin temizlik hizmetleri sektöründe en önemli sorun olduğunu göstermektedir.

Bugün hala akıllarda olan tekel işçilerin 4-C ile eylemleri kamuda esnekliğin ve güvencesizliğin adeta sembolü olmuştur. Kamunun birçok kademesinde uygulanan ve uygulanmaya çalışan 4-C aslında 2004 yılında özelleştirme kapsamındaki işçilerin işsiz kalmasını önlemek amacıyla getirilmiştir. 4-C kelimesi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin (C) fıkrasından geliyor. 4-C kapsamında çalışanların tanımı bu maddede şöyle yapılıyor. “Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Dairesi'nin ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir”.<sup>206</sup>

<sup>206</sup> Ergen, Ahmet “Tekel İşçisi İşsiz Kaldı 28’i 4-C’li Oldu”, (Çevrimiçi), <http://www.ntvmsnbc.com/id/25051989/>, [11.11.11]

Kamuda 4-C ile çalışanlar bir yıl içerisinde en fazla 11 ay çalışmaları öngörülmüştür. Yıl içerisinde 12 ay değil de 11 ay çalıştırılmalarının nedeni ise, eğer 12 ay çalıştırılıyor olurlarsa devamlı personel statüsünde olacak ve özlük hakları da bu şartlar altında yeniden belirlenecekti. Geçici personel, 4-C statüsünde çalıştığı sürece kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi haklardan yararlanamamaktadır. Eksik emeklilik sürelerini tamamlama imkânları yoktur. Fakat sosyal güvenlik kurumunun sağlık hizmetlerinden yararlanmaya devam etmektedirler. Ve de daha önemlisi devamlı iş garantisine ve sendikaya üye olma hakkına sahip değillerdir.<sup>207</sup>

Yine kamuda esnek çalışmanın çarpıcı örneklerinden biri okullarda yaşanmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2010 Bütçe Raporu'na göre, son yılda 478 bin kişi istihdam edilirken, bunların yalnızca %31'i kadrolu olarak istihdam edilmiştir. Sözleşmeli olarak istihdam edilenler ise % 15 seviyelerinde olmuştur. Buna karşın kısmi zamanlı geçici öğretici, ücretli usta öğretici olarak çalışanlar bu dönem içerisinde MEB bünyesine katılanların yarısını oluşturmuştur. Bu kişiler en kötü koşullarda, ders saati üzerinden, ayda en fazla 16-17 gün sigortalı olabilen, normal öğretmene göre çok daha az ücret alan öğretmenlerdir. Yani öğretmen alımlarında güvencesizlik ve kuralsızlık bir istisna değil kural haline geldi. Yine 4-C statüsünde 20 bin personel bu dönemde MEB bünyesine dâhil olmuştur.<sup>208</sup>

Zaten esnek bir istihdam yapısı olan, çoğunluğun hak ve güvencelerden yoksun olduğu ülkemizde, hem kamu emekçileri hem de işçiler açısından esnek bir istihdam yapısı istenmektedir. Kamu hizmetlerinin piyasaya açılması hedefiyle kamu emekçilerinin iş güvencesinin ortadan kaldırıldığı ve sayısının sınırlandırıldığı, işyeri ve iş tanımının her an değiştirilebildiği, ücretin ve yükselmelerin performans sistemine göre belirlendiği, çalışanların birbiriyle rekabete zorlandığı, yüksek maliyetli eğitim programlarıyla bunun alt yapısının hazırlandığı ve sendikaların sadece “onay merci” olduğu bir çalışma yaşamı dayatılmak istenmektedir. Kısacası sermaye, kendi çıkarları

---

<sup>207</sup> Uras, Güngör “4-C Nedir?, Kim Ne Veriyor?, Kim Ne İstiyor?”, (Çevrimiçi), <http://www.milliyet.com.tr/-4-c-nedir-kim-ne-veriyor-kim-ne-istiyor-/gungor-uras/ekonomi/yazardetay/08.02.2010/1196043/default.htm>, [18.11.2011]

<sup>208</sup> KESK “ Kamuda Esnek Çalışma ve Toplam Kalite Yönetimi”, (Çevrimiçi), <http://www.kesk.org.tr/node/34>, [18.11.11]

doğrultusunda her alanda kuralsızlığı (ihtiyacına göre değişken kuralları) dayatıyor. Bu da daha fazla sömürü, daha fazla işsizlik ve daha fazla örgütsüzdük anlamını taşıyor.<sup>209</sup>

Özetle hedeflenen, piyasa mekanizmasındaki istihdam koşullarının kamuda da yaratılmasıdır. Bütün toplumu piyasaya göre düzenleyen bir devlet yapısı öngörülmekte. Kamu Personel Reformu politikalarının ardında DB, IMF, DTÖ ve OECD gibi sermaye örgütlenmeleri bulunuyor ve bu reformlar Dünya Bankası kredileri ile besleniyor. Esnekleşme yönelimine uygun bir biçimde gündeme getirilen performans dayalı ücret sistemi, ücret esnekliğinin en bilinen örneklerinden biri olup, çalışanları birbiriyle yarışırma felsefesinin bir ürünü olarak beliriyor.<sup>210</sup>

### 3.2.2.Özel Sektörde Esnek Çalışma

Bilindiği gibi kapitalizm, üretim araçlarının özel mülkiyetine ve ücretli emek sömürüsüne dayanır ve bütünlüklü bir sömürü mekanizması olarak işler. Farklı üretim tarzlarını kendi ihtiyacına uygun olarak dönüştürür; kendine benzemeyen ne varsa, yine kendi ihtiyaçları doğrultusunda biçimlendirir ya da var olanları biçimsizleştirir. Bir taraftan kendisi için sürekli yeni kurallar koyarken, diğer taraftan kendi koyduğu kuralları, istediği zaman değiştirebilme serbestliğine ya da “esnekliğe” sahip olmak ister. Bu anlamıyla emek sürecinde dönüşümden söz edildiğinde, üretimde ve teknik işbölümündeki farklılaşmanın sonucu olarak, hem emek gücünün üretim araçlarıyla kurdukları ilişkilerde, hem de üreticilerin birbirleriyle ve üretim araçlarını denetleyenlerle kurdukları ilişkilerde ortaya çıkan değişiklikler göz ardı edilemez. Kapitalizmin, gerek tarihsel, gerekse özüne ilişkin dinamiklerine baktığımızda, sermaye birikimi istikrarının önüne engel olarak çıkan “katılıkları” sürekli olarak esnekleştirdiği ve ardından dönemin koşullarına uygun olarak sağlanacak sermaye birikimi için uygun bir dizi uygulamayı başlattığı görülür. Bu anlamda, sermayeyi yaratan birikmiş emeğin,

---

<sup>209</sup> Haber Türk “Kamuda Esnek Çalışma Dönemi”, (Çevrimiçi), <http://ekonomi.haberturk.com/makro-ekonomi/haber/144578-kamuda-esnek-calisma-donemi>, [30.11.11]

<sup>210</sup> KESK “Kamuda Esnek Çalışma ve Toplam Kalite Yönetimi”, (Çevrimiçi), <http://www.kesk.org.tr/node/34>, [03.12.11]

tarihsel olarak kendi yarattığı ürünün, yani sermayenin denetimi altına girmesi, tam da kapitalizmin tarihsel olarak esnek olduğunu göstermektedir.<sup>211</sup>

İstihdamın artırılması için işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, işten çıkarmanın kolaylaştırılması ve işten çıkarma maliyetlerinin düşürülmesi, kapitalizminin uzunca bir süredir gündeminde olan düzenlemelerdir. Böylece, patronların istedikleri zaman işçi alıp istedikleri zaman çıkarabilmeleri sağlanacak, tıpkı 19. yüzyılda olduğu gibi, işçileri köle gibi çalıştırarak, rakipleri karşısında “rekabet üstünlüğü” elde etmeleri kolaylaşacaktır. Türkiye’de istihdamın yarısının kayıt dışı olmasının bile yeterince esneklik sağlamadığı ileri sürülmekte patronlara her açıdan boyun eğen, ihtiyaca göre az ya da çok ve yıllarca zam almadan, sigorta, sosyal hak, örgütlenme ve sendika kelimeleri hafızasından silinmiş olarak çalışan işçi ve emekçileriyle, modern köleliğin egemen olduğu bir istihdam yapısı oluşturulmak istenmektedir.<sup>212</sup>

Türkiye’de çalışma yaşamı, sabit sermaye ve sanayi yatırımlarında görülen bariz gerilemeler, serbestleştirme, kuralsızlaştırma ve özelleştirmeler sonucu süreklileşmiş işsizlik, yoksulluk ve yayılan esnek, güvencesiz çalışma koşullarıyla aşırı sorunlu bir yapıdadır. Ülkemiz sanayisinin yapısı istihdam hacmini artırmayan, ucuz işgücü sömürüsüne dayalı, bölgesel eşitsiz gelişmeyi sürdüren, sanayi üretimini fason üretime dayandıran özelliklere sahiptir. Bu yapı istihdam odaklı sanayileşme ve toplumsal refah yaklaşımını dışladığı için işsizliğe çare olacak yeni yatırımlar yapılmamaktadır.<sup>213</sup>

Ülkemizde özel sektördeki esneklik uygulamaları daha çok taşeron sistem üzerinde yoğunlaşmakla beraber, aslında sistemin temelinde var olan bir olgudur. Bu yüzden Türkiye’deki taşeronlaşmaya ayrı bir parantez açmak son derece faydalı olacaktır. 1980’den önce aslında taşeronlaşmanın boyutları bu seviyeler de değildi. Daha ufak ölçekli ve geçici işler için uygulanmaktaydı. Özellikle 24 Ocak 1980 kararlarıyla başlayan süreçle birlikte taşeronlaşmanın boyutları da daha farklı bir hal

---

<sup>211</sup> Aydoğanoglu , Erkan “Ulusal İstihdam Stratejisi Üzerine”, (Çevrimiçi), <http://www.ozgurlukdunyasi.org/arsiv/37-sayi-215/313-ulusal-istihdam-stratejisi-uzerine-> [09.12.11]

<sup>212</sup> Aydoğanoglu , Erkan “ Ulusal İstihdam Stratejisi Üzerine”, (Çevrimiçi), <http://www.ozgurlukdunyasi.org/arsiv/37-sayi-215/313-ulusal-istihdam-stratejisi-uzerine-> [09.12.11]

<sup>213</sup> TMMOB ” Esneklik ve Güvencesizlikle İlgili Basın Açıklaması”, (Çevrimiçi), [http://www.mmo.org.tr/genel/bizden\\_detay.php?kod=15422&tipi=3&sube=0](http://www.mmo.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=15422&tipi=3&sube=0) , [12.12.11]



aldı. 1980’li yıllarla beraber bütün dünyada taşeronlaşma sermayenin yeni uluslararası stratejilerden birisi olmuştur. Bu strateji genel olarak iş ilişkilerinin, çalışma sisteminin esnekleştirilmesi, kuralsızlaştırılması ve ‘‘küçülerek büyüme’’ olarak da adlandırılmakta ve taşeron uygulanmalarda bu halkanın en önemli ayağını oluşturmaktadır.<sup>214</sup>

Sektörel bazda, özellikle maden ocaklarında, tersanelerde, güvencesiz, sağlıksız, korumasız, ruhsatsız ve denetimsiz olarak yoğun bir şekilde insanlar hayatlarını devam ettirmek zorunda kalıyor. Türkiye’nin uzun süredir gündeminde yer alan ve halada yer almaya devam eden Tuzla tersanesi ve Zonguldak, Bursa, Kütahya’da ki maden ocaklarında taşeron olarak çalışan işçileri sorunları ayrı bir parantez açmak gerekiyor. Genel Maden İşçileri Sendikası (GMİS) tarafından yapılan bir araştırmaya göre Zonguldak Kömür Havzasında bulunan özel/taşeron maden ocaklarındaki ölüm oranları Türkiye Taş Kömür Kurumu’nun işlettiği ocaklardaki ölüm oranlarından 34 kat daha fazla olduğu görülmüştür.

#### **ZONGULDAK Kömür Havzasında Ölümler**

YIL	TAŞERON	TTK	TAŞERON / TTK
2000	2.1	0.4	5
2001	8.5	0.2	41
2002	5.9	0.4	16
2003	33.8	0.4	85
2004	28.4	0.2	177
2005	0.9	0.6	2
2006	0.4	0.2	2
2007	1.6	0.3	5
2008	1.0	0.4	2
2009	0.9	0.4	3
ORT.	8.3	0.3	34

Kaynak: [www.genelmadenis.org.tr/Depo/File/%C4%B0s%20sağligi%20ve%20guvenlik](http://www.genelmadenis.org.tr/Depo/File/%C4%B0s%20sağligi%20ve%20guvenlik)

<sup>214</sup> Uyanık, Yücel ‘‘ Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları’’, (Çevrimiçi), <http://pol.atilim.edu.tr/files/kuresellesme/issizlik/isgucu.pdf>, [15.12.2011]

TTK ve Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün resmi verilerine göre hazırlanan ve 2000-2009 dönemini kapsayan araştırmaya göre, 10 yıllık dönem boyunca yıllık ortalama ölüm oranı (100 bin ton üretime göre) TTK' da %0.3 iken, taşeron maden ocaklarında %8.3 seviyelerindedir. Veriler yıllara göre dalgalanma gösterse de TTK' da ölüm oranlarının taşeron/özel maden şirketlerine göre ciddi bir biçimde az olduğu hiç bir tartışmaya yer vermeyecek şekilde ortadadır.<sup>215</sup>

Resmi rakamlara göre işsiz kalanlar arasında ilk sırada güvencesiz çalışan geçici işçiler geliyor. Geçici işte çalışan her bir işçiye karşın, geçici bir işte çalıştığı ve iş sona erdiği için işsiz kalan bir işçinin olması güvencesizliğin işsizliğe nasıl bir boyut kattığının somut ifadesidir. Türkiye'de her 10 kişiden sadece 1'i geçici bir işte çalıştığı halde, işsizlerin yüzde 31'ini geçici işlerde çalıştığı için işsiz kalanlar oluşturuyor.<sup>216</sup>

Artık taşeronlaşma öyle boyutlara varmıştır ki bu durumda çalışanlar canları pahasına daha güvencesiz daha uzun daha esnek bir çalışma hayatına adapte edilmeye çalıştırılmaktadır. Bunun en önemli sonuçlarından birisi de yüksek oranlı iş kazaları olmuştur.

Yıllardır var olan ve devletin müdahale etmediği güvencesiz, taşeron çalışma sonucu son 10 yıllık dönemde yaklaşık 11.000 işçi hayatını kaybetti ve kaybetmeye de devam ediyor. 2012 yılının ilk üç ayında ise 163 işçi hayatını kaybetmiştir. Maden ocaklarında olduğu gibi tersane işkolunda da taşeronlaştırma yıllardır adeta “olağan” çalışma koşulu haline gelmiş durumdadır.<sup>217</sup>

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) raporuna göre dünyada her yıl 250 milyon iş kazası olmakta ve her gün 5000 kişi yaşamını yitirmektedir. Türkiye'de her iş saatinde 32 iş kazası gerçekleşirken, her 80 dakikada bir işçi sürekli iş göremez duruma gelmektedir. Bunun yanı sıra her 2 saat 40

---

<sup>215</sup> Çelik, Aziz “Madencinin canını almak Azrail'in fitratında mı var?”, (Çevrimiçi), <http://www.emekdunyasi.net/ed/guncel/16642-madencinin-canini-almak-azrail-in-fitratinda-mi-var---aziz-celik>, [15.12.11]

<sup>216</sup> CNN-TÜRK “Güvencesiz Çalışanların Sayısı Arttı”, (Çevrimiçi), <http://www.cnnturk.com/2010/ekonomi/06/20/guvenesiz.calisanlarin.sayisi.artti/580697.0/index.html>, [15.12.11]

<sup>217</sup> Dura, Cihan “Özelleştirme, İşsizlik, İş Kazaları, Tasarruflar”, (Çevrimiçi), [http://www.cihandura.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=109:ozelletrme-szlk--kazalari-tasarruflar&catid=21:ekonomi-guendemi&Itemid=24](http://www.cihandura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=109:ozelletrme-szlk--kazalari-tasarruflar&catid=21:ekonomi-guendemi&Itemid=24), [19.12.11]

dakikada bir işçi iş kazası sonucu yaşamını kaybetmektedir. Ülke olarak iş kazalarında dünyada üçüncüsü konumdayız. Birinci sırada Hindistan, ikinci sırada Rusya yer alıyor. Hindistan emeğin en ucuz olduğu ülkelerden biri konumundadır. Rusya ise 1989 sonrası Sovyet Bloğu'nun çöküşü ile birlikte kapitalizme eklemleme sürecini yaşamaktadır.<sup>218</sup>

Türkiye'de 1-49 arası işçi çalıştıran işletmelerin toplam işletmelerin yüzde 98'ini oluşturduğunu ve çalışanların yüzde 62'sinin buralarda çalıştığını görüyoruz. İş kazaları istatistiklerine baktığımızda kazaların yüzde 60'ının bu tür işletmelerde olduğunu görülmektedir. Sonuç itibariyle bu tür işletmelerdeki kazaları yasa da meşrulaştırılıyor. ulusal istihdam stratejisiyle birlikte, üretim sürecinin parçalanması çok küçük parçaların dünyanın her yerine saçılması ile birlikte, küçük ve orta boy işletmeler uluslararası tekelere eklenerek, mantar büyümeye başladılar. Uluslararası tekelere eklemlemeye çalışırken de bunu en az maliyet üzerinden yapmak zorunda kalıyorlar ve sonucunda da iş kazaları ve bunun getirdiği ölümler kaçınılmaz oluyor.<sup>219</sup>

Türkiye'de çalışanlar, iş kazalarında çok ağır bir bilanço ile yüz yüzedir. SSK'nin verilerine göre 1994-2003 yılları arasındaki 831 bin 248 iş kazasında 10 bin 84 kişi hayatını kaybetti. İş kazaları en sık, kömür madenciliği, dokuma ve gıda maddeleri sanayileri, taş, toprak vs. imalatı, metal endüstrisi, makine imalatı, nakil araçları imalatı, inşaat, nakliyat, toptan ve perakende ticaret faaliyet gruplarında meydana geliyor. Türkiye'de ise geçen yıl her 100 bin çalışanın 14,4'ü iş kazaları sonucu hayatını kaybettiği kaydediliyor.<sup>220</sup>

İstanbul Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde sık sık meydana gelen kazalar özellikle 2007 yılından itibaren ulusal medya tarafından da gündeme getirilmeye başlandı. Temmuz 2008 yılına kadar Tuzla Tersanelerinde resmi rakamlara göre 101 işçi iş kazalarında hayatını kaybetti. Temmuz 2008'den sonra özellikle kamuoyuna yansıyan ölümlü iş kazaları sonucu hayatını kaybeden işçi sayısı ise 2010 yılı itibariyle 134'e çıktı. Yine 2011 yılında ise bu rakam 150'ye yaklaşmıştır. Ancak Tuzla'da çalışan

---

<sup>218</sup> Müftüoğlu, a.g.m

<sup>219</sup> Müftüoğlu, a.g.m

<sup>220</sup> SENDİKA “Tuzla Tersanesi Ölümleri Gizliyor”, (Çevrimiçi), [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=849](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=849), [02.01.12]

işçiler resmiyet kazanmayan işçi ölümlerinin daha yüksek olduğu da bilinen bir gerçektir.<sup>221</sup>

Taşeronlaştırma, fason üretim, alınmayan önleyici iş güvenliği önlemleri, uzun ve yoğun çalışma saatleri, cezai yaptırımların uygulanmaması... gibi nedenler iş kazalarına davetiye çıkarmaktadır ve yüzde 98'i basit önlemlerle önlenebilecek olan iş kazalarının aslında iş cinayeti olduğunu göstermektedir. İş kazalarının önlenmesine karşı verilecek mücadele iş kazalarının bireysel veya işe özgü bir sorun değil yapısal bir sorun olduğu gerçeğidir.<sup>222</sup>

Kayıt dışı çalışanlar sosyal güvensiz, sendikasız, toplu iş sözleşmesiz kalırken, kayıt dışı çalışmadan dolayı devlet açısından prim kayıplarına neden olunmakta ve haksız rekabet tetiklenmektedir. Ayrıca sektörde sayıları giderek artan yabancı kaçak işçiler bu durumu daha da güçleştirmektedir. Özellikle hazır giyim sektöründe kayıt dışılık son derece yaygındır. Sektörün niteliksiz işgücüne dayalı olması nedeniyle, işçi çalıştırma yanında çırak istihdamı da diğer sektörlerle kıyaslandığında oldukça yüksek oranlardadır. İşsizlik baskısı ve günü kurtarma düşüncesi, işçilerin gelecek güvencesinin de önüne geçmektedir.<sup>223</sup>

### **3.3.İş Veren Temsilcilerinin Esneklik Yaklaşımları**

İş hukukunda esnekliği savunan işveren temsilcilerine göre; “küreselleşme, ülkeler arasındaki ekonomik entegrasyonlar, ihracata dayanan büyüme programları sonucu oluşan sert rekabet şartları artık sadece işçinin korunması anlayışından uzaklaşılması işçi ve işyerinin birlikte düşünülmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu çerçevede belirginleşen “esneklik” anlayışı ile çalışma süreleri ve şekillerinin işletmelerin ihtiyacını duydukları biçimde değiştirilmesi ve bunun sonucunda da en

---

<sup>221</sup> Güneş, Bekir “Tersane İşçileri: Tuzla’da Ölümler Kayıt dışı”, (Çevrimiçi),<http://www.emekdunyasi.net/ed/isci-sendika/15367-tersane-iscileri-tuzlada-olumler-kayitdisi>, [20.12.11]

<sup>222</sup> Babaç, Tekin Alp “İş Kazalarına Dair Mitler ve Gerçekler: Öldüren Güvencesizliktir”.(Çevrimiçi), [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=35713&ref=bm](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=35713&ref=bm), [29.12.11]

<sup>223</sup> ÖZİPLİK-İŞ “Tekstil Sektörü Değerlendirme Raporu”, (Çevrimiçi), <http://www.oziplikis.org.tr/tr/data.asp?id=171>, [29.12.11]

verimli ve uygun üretimin gerçekleştirilerek işletme maliyetlerinin düşürülmesi ve daha kaliteli üretimin yapılması amaçlanmaktadır.<sup>224</sup>

Küreselleşmenin ön plana çıkardığı kavramlardan biride “rekabet gücü”dür. Son 20 yıl içerisinde dünyanın rekabet gücü haritası oldukça değişmiştir. Özellikle, ülkelerin gruplaşmaları ve oluşan birlikler rekabet gücü olgusunu daha da önemli bir hale gelmektedir. Ekonomik anlamda rekabetin güçleşmesi ve “sosyal damping” olgusunun gelişmiş, gelişmekte ve hatta az gelişmiş ülkeler arasında belirleyici duruma gelmesi, gelişmiş ülkelere sosyal mevzuatındaki katı düzenlemelerin yumuşatılması gereğini doğurmuştur.<sup>225</sup>

İşverenler mevcut çalışma mevzuatının günün koşullarına uyum sağlamadığını ileri sürmektedirler. Diğer bir ifade ile iş hukuku alanında gerçekleştirilecek yeni düzenlemelerle günün koşullarına uyum sağlamak mümkün olabilecektir. Bunun aracıda esnekliktir.<sup>226</sup>

İşveren temsilcileri özellikle, ekonomik kriz ve durgunluk dönemlerinde yoğunlaşan işsizlik tehdidine karşı konulmasında, çalışma hayatında güvenceli esneklik uygulamaları önemli bir yere sahip olduğunu ve esnekliğin kaçınılmaz ve yadsınamaz bir gerçek olduğunu her platformda dile getirmektedirler.

### **3.3.1. TÜSİAD’IN Esneklik Yaklaşımı**

TÜSİAD’a göre, çalışma hayatını düzenleyen yasaların işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde ele alınması, istihdamın gelişmesi ve uluslararası rekabet gücümüz açısından büyük önem taşımaktadır. İş yerinin ve üretimin sürdürülebilirliğini esas alan ve çalışma yaşamının dinamizmiyle uyumlu yasal

---

<sup>224</sup> Zeytinoğlu, Emin “İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na Çeşitli Yansımaları” (Çevrimiçi), <http://www.iticu.edu.tr/yayin/dergi/s10/M00154.pdf>, [05.01.12]

<sup>225</sup> Belen, Esra “Dünyada Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm Ve Türk Çalışma Hayatı”,(Çevrimiçi), [05.01.12]

<sup>226</sup> Pirlar, Bülent “İşsizlikle Mücadelede Çalışma Yasalarının Önemi”, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=2230&id=106](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2230&id=106), [05.01.12]

düzenlemeler, “güvenceli esneklik” uygulamaları ve aktif işgücü politikaları ile birlikte, istihdam kapasitesinin artmasına ve toplumsal refaha katkı sağlayacaktır.<sup>227</sup>

İşgücü piyasasında, işgücü arzının optimal şekilde talebe yanıt verebilmesi için piyasa katılıklarının giderilmesi şarttır. İşgücü piyasasında katılıkların azaltılamaması işsizliğin giderek “yapısallaşmasına” ve geleneksel arz yöntemleri ile düşürülemeyen bir yapıya dönüşmesine neden olmaktadır. Vasıf uyumsuzluğu, çıplak ücret dışındaki “ücret vergilerinin yüksekliği”, dağınık toplu sözleşme yapısına rağmen yoğun sendikalaşma, işgücü piyasasında ücretin gölge fiyat görevini sınırlamakta ve optimal kaynak dağılımını engellemektedir. Rekabet ve verimlilik düzeyini doğrudan etkileyen esnek işgücü piyasasının sürdürülebilir büyüme açısından önemi belirgindir.<sup>228</sup>

Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) Yönetim Kurulu Başkanı Ümit Boyner, “Sadece Türkiye değil, tüm dünyada yaygınlaşan istihdamsız büyüme sürecinin yeniden tekrarlanma ihtimaline karşı iş gücü piyasalarına esneklik sağlamanın tek çare gibi gözüktüğünü” dile getirmiştir<sup>229</sup>

TÜSİAD, esnek çalışma biçimlerinin kadınların çalışma hayatından kopmamaları için bir fırsat olduğunu düşünmektedir. Ülkemizde ise iş kanunundan tanımlanan esnek çalışma biçimlerinin uygulama alanı bulabildiğini söylemek oldukça güçtür. Oysa güvenceli esneklik yaklaşımı istidamın korunmasına ve geliştirilmesine ve gençler, kadınlar gibi istihdamdan eşit olarak yararlanamayan kesimlerinde istihdama katılıma destek olabilir. Ancak bu tarz çalışmaların ağırlıklı olarak kadınlara özgü bir seçenek olarak algılanmasına ve kadınların kariyer basamaklarında dezavantajlı konuma neden olabilecek unsurları da mutlaka ayıklamak zorundadır.<sup>230</sup> Temel olarak TÜSİAD, esnek çalışma yaklaşımlarını benimsemesinin ana nedenlerini şu şekilde sıralamaktadır:

---

<sup>227</sup> HÜRRİYET “TÜSİAD:Kaygılar Gitsin Özel İstihdam ,Güvenceli Esneklikle Çıkarılsın”, (Çevrimiçi), <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/12053786.asp> ,[ 06.01.12]

<sup>228</sup> TÜSİAD “ İş Gücü Piyasasında Esneklik”, (Çevrimiçi), <http://www.tusiad.org/temel-konular/uretkenlik-temelli-buyume--surdurulebilir-buyume/isgucu-piyasasinda-esneklik> , [06.01.12]

<sup>229</sup> DÜNYA “İş Gücü Piyasalarında Esneklik Sağlanmalı”, (Çevrimiçi), [http://www.dunya.com/Is-gucu-piyasalarina-esneklik-saglanmali\\_78319\\_haber.html](http://www.dunya.com/Is-gucu-piyasalarina-esneklik-saglanmali_78319_haber.html) ,\_10.01.12]

<sup>230</sup> İTO “TÜSİAD Başkanı Ümit Boyner Esnek Çalışmanın Önemini Anlattı”, (Çevrimiçi), <http://www.abvizyonu.com/ekonomi/tusiad-baskani-boyner-abdeki-esnek-calisma-sisteminin-onemini-anlatti.html> , [10.01.12]

- Ekonomik nedenlerle haftalık çalışma süreleri azaltılabilecek.
- Kapanma tehlikesi bulunan işyerinde 3 ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilecek.
- İşveren kendi çalışanını geçici bir süreyle başka bir işyerinde çalıştırabilecektir.
- Kısa çalışma ödeneği İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacak.
- Ödenek, günlük brüt ücretin % 60'ı oranında olacaktır.<sup>231</sup>

Görüldüğü gibi TÜSİAD, yaygınlaşan istihdamsız büyümenin tekrarlanma ihtimaline karşı işgücü piyasalarına esneklik sağlamanın tek çare gibi görüldüğünü söylemektedir. Bu bakış açısıyla esnek çalışma; maliyeti ucuz parçalanmış bir işgücü piyasası, bu parçalanmaya bağlı olarak istendiği zaman kullanılan, istendiği zaman atılan bir işgücü anlamına gelmektedir.<sup>232</sup>

### 3.3.2. TİSK'in Esneklik Yaklaşımı

TİSK, küreselleşme bağlamında esnekliğin kaçınılmaz bir gerçek olduğunu öne sürmektedir, TİSK'e göre:

Küreselleşme, ülkeler arasındaki ekonomik entegrasyonlar ve keskinleşen rekabet gibi önemli süreçler, işletmelerin değişen ekonomik şartlara hızla ve gecikmeksizin uyum göstermesini zorunlu kılmaktadır. Özellikle, dünyadaki rekabet şartlarına ekonominin ayak uydurabilmesi, istihdamın artırılması ve yeni iş imkanlarının oluşturulabilmesi, ekonomik kriz dönemlerinde işçilerin işini kaybetmeden işletmenin ayakta durabilmesi bakımından çalışma mevzuatımıza, dünyadaki gelişmeleri yakalayabilecek bir nitelik kazandırılmasının zamanı gelmiş ve hatta geçmiştir.<sup>233</sup>

TİSK'e göre esneklik bir ihtiyaçtan çok artık bir zorunluluk olmuştur. Bu zorunluluğun temelleri de şöyle sıralamaktadır:

<sup>231</sup> RADİKAL “Patronlar Evlere İş Verme Fikrini Sevdi”,(Çevrimiçi), <http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=HaberYazdir&ArticleID=1039356>, [11.02.12]

<sup>232</sup> İvme Dergisi “TÜSİAD kriz fırsatını kaçırmadı: İşsizliğe çözüm için esnek çalışma önerdi”, (Çevrimiçi), <http://www.ivmedergisi.com/16/02/2010/tusiad-kriz-firsatini-kacirmadi-issizlige-cozum-icin-esnek-calisma-onerdi.ivme>, [11.02.12]

<sup>233</sup> TİSK “Çalışma Mevzuatımızda Esneklik İhtiyacı: Esnek ve Çağdaş İş Kanunu”, (Çevrimiçi), [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=467&id=29](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=467&id=29), [11.02.12]

- Sanayi toplumunda hizmet toplumuna geçilmiştir.
- İstihdamın yapısı değişmiş, özellikle hizmet sektöründe çalışanların sayısı artmış ve işgücünün büyük bir bölümü hizmet sektöründe istihdam edilmeye başlamıştır.
- Kitle üretiminden, tüketici tercihlerini esas alan, kalite ve verimliliği öne çıkaran üretim tarzına geçilmiştir.
- Değişen üretim tarzı, işgücünün yapısını değiştirmiş, işgücü içinde bireysel olarak pazarlık gücü yüksek, nitelikli beyaz yakalı işçilerin oranı artmıştır.
- İşgücünün sektörel dağılımı değişirken özellikle belirli sektörlerde kadın işgücü oranı artmıştır.
- Kitle haberleşme teknolojisi ve bilgisayar teknolojisinin gelişmesi, işyeri kavramını değiştirmiş, belirli sektörlerde ve belirli nitelikte elemanlar için ev-büro ve işyeri kavramları iç içe geçmiştir.
- İşyerindeki ve iş koşullarındaki değişiklikler klasik, tam zamanlı çalışma ilkesinin yanında çeşitli ve genel olarak "esneklik" olarak adlandırılan yeni çalışma şekillerini ortaya çıkarmıştır. Belirli ve kısmi süreli çalışma, ödünç iş ilişkisi, tele çalışma, esnek süreli çalışma bunlardan bazılarıdır. TİSK'e göre Türkiye'deki esneklik hala dünya standartlarının çok altındadır. Ve hala katı çalışma düzeni mevcuttur. Eğer ekonomik olarak dünyada söz sahibi olunmak isteniyorsa esneklik şarttır. <sup>234</sup>

TİSK, mevcut çalışma hayatımıza yön veren 4857 sayılı yeni İş Kanunumuzla ilgili olarak, bu yasanın ülkemiz açısından daha da dezavantajlı ve katı hale getirdiğini düşünmektedir. Bu sebeple 4857 sayılı kanununda bazı beklentileri ve değişiklik istekleri daha kuvvetli olarak ortaya atılmaktadır. Bunlardan bir kaçına baktığımızda ise:

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun öngördüğü esneklik olanaklarından işçi ve işveren kesimleri en iyi şekilde yararlanmalıdır.
- AB ülkelerinde olduğu gibi esneklik sağlama çabaları süreklilik kazanmalıdır.

<sup>234</sup> TİSK “Çalışma Mevzuatımızda Esneklik İhtiyacı: Esnek ve Çağdaş İş Kanunu”, (Çevrimiçi), [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=467&id=29](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=467&id=29) , [11.02.12]



- Yeni İş Kanunu'nun iş güvencesi hükümleri ve mevcut işsizlik sigortası uygulaması nedeniyle rakip ekonomilere göre çok ağır koşullar içeren kıdem tazminatının işletmeler üzerindeki yükünün hafifletilmesini sağlayacak bir düzenlemeye acilen gidilmelidir.<sup>235</sup>

TİSK özetle, rekabet edebilmenin ve istihdam sağlamanın olmaz olmaz koşulu olarak esnekliği görmektedir. Artık Türkiye de esnek çalışmayı yasalara rağmen değil, yasalar çerçevesinde uygulayabilmenin teşvik edilmesinin gerekliliğini savunmaktadır.

### 3.3.3.TOBB'un Esneklik Yaklaşımı

TOBB'a göre esneklik, istihdam artışı sağlamanın tek yöntemi olmadığı gibi tek başına bir mucize sağlaması da beklenemez. Sürdürülebilir ekonomik büyüme, verimlilik artışı, yerli ve yabancı yatırımlar için cazip bir ortam oluşturma, korporatist toplu pazarlık geleneği gibi hususlar da istihdam artışı sağlanmasında önemlidir. En büyük sorunun işsizlik olduğu ülkemizde istihdam artışına yönelik çabalar arasında esneklik de yerini almalıdır. 1970'li yıllardan itibaren dünyada büyük önem kazanan ve uygulamaya konulan esnekliğin ülkemizde büyük ölçüde sloganlarla tartışılması ve uygulamaya geçirilememesi, kalkınmanın aleyhine olmuştur.<sup>236</sup>

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. Pek çok Avrupa ülkesinde kısmi çalışma, geçici çalışma, belirli süreli çalışma gibi yöntemler işsizlikle mücadelede en önemli enstrümanlardan kabul edilmesine karşın 4857 sayılı kanun da bu çalışma biçimlerinin uygulanması kısıtlayıcı biçimde kaleme alınmıştır. Ayrıca esnek modellerin uygulanması işçinin rızasına bağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan pek çok düzenleme AB Direktifleri'ne ve Uluslararası Çalışma Teşkilatı Sözleşmeleri 'ne dayanmakla birlikte, kanun da yer alan bazı düzenlemeler Avrupa uygulamalarından daha katı hükümler içermektedir. Söz

---

<sup>235</sup> TİSK "LİZBON Stratejisi: UNİCE Görüşü ve Ülkemiz İçin TİSK Öneriler", (Çevrimiçi), <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1302>, [13.01.12]

<sup>236</sup> TÜSİAD "TİSK, TOBB ve TÜSİAD 'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri", (Çevrimiçi) [http://www.tusiad.org/\\_rsc/shared/file/2009-07-23-Esneklik-TISKTOBBTUSIADOrtaGorusRevizeMetin.pdf](http://www.tusiad.org/_rsc/shared/file/2009-07-23-Esneklik-TISKTOBBTUSIADOrtaGorusRevizeMetin.pdf), [19.01.12]

konusu katı düzenlemelerde yapılacak değişiklikler ile esnek çalışma yöntemlerinin uygulanmasının önündeki engeller kaldırılabilir. <sup>237</sup>

Başta TOBB ve TÜSİAD olmak üzere bütün işverenler temsilcileri var olan esnekliğin yeterli olmadığını, işsizliğin ortadan kaldırılmasının temel koşulunun esneklik olduğunu öne sürmekte ve bu yönde ilerleme sağlanabilmesi için atılması gereken adımları şu şekilde sıralamaktadırlar:

- Alt işverenlere (taşeronlar) yönelik sınırlama ve denetimler kaldırılmalıdır.
- Belirli süreli sözleşme yapılmasında objektif neden aranmamalı ve zincirleme sınırı yükseltilmelidir.
- Kısmi süreli sözleşme ile çalışanların fazla mesai yapamayacaklarına ilişkin yasak kaldırılmalı ve bu sözleşme türleriyle işçi çalıştıranlara sosyal güvenlik teşviki verilmelidir.
- Çağrı üzerine çalışmada tarafların çalışma süresi belirlemediği durumlarda haftalık 20 saat çalışmış sayılması hükmü kaldırılmalıdır.
- Yıllık ücretli izinlerin en fazla 3'e bölünme ve bir bölümünün 10 günden az olmaması şartı kaldırılmalıdır.
- Toplu izin uygulamasında Nisan-Ekim şartı kaldırılmalıdır.
- Dönemsel izinlere yasal olanak tanınmalıdır.
- Ücretsiz izin uygulamasına kabul etmeyen ve iş sözleşmesi feshedilen işçinin işe iade davası açma yolu kapatılmalıdır.
- Kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmek için sektörel kriz nedeni yasaya dahil edilmelidir. İşsizlik ödeneği hak kazanma koşulları yumuşatılmalıdır.
- Yasaya göre işçiler fazla çalışmalarının karşılığını serbest zaman olarak kullanabilmektedirler. Sermaye bunun işçinin isteğine bırakılmamasını ve toplu iş sözleşmeleri yolu ile fazla çalışmalara peşin muvafakat alınmasına imkan tanınmalıdır.

---

<sup>237</sup> TÜSİAD "TİSK , TOBB ve TÜSİAD 'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri"',(Çevrimiçi) [http://www.tusiad.org/\\_rsc/shared/file/2009-07-23-Esneklik-TISKTOBBTUSIADOrtaGorusRevizeMetin.pdf](http://www.tusiad.org/_rsc/shared/file/2009-07-23-Esneklik-TISKTOBBTUSIADOrtaGorusRevizeMetin.pdf) [19.01.12]

- İşverenler telafi çalışmasını gerektirecek nedenden öncesinde de telafi çalışması yaptırılabilmesini, ayrıca tatil dönemlerinde telafi yaptırılabilmesini (Cumartesi günleri de dahil olmak üzere), iki aylık telafi süresi bir yıla çıkarılmasını, dini bayramların veya resmi bayramların Cuma günü sona ermesi durumunda uygulanan Cumartesi tatili düzenlemesinin kaldırılmasını istemektedirler.
- Kıdem tazminatı yükünün hafifletilerek 30 günlük tazminat süresinin 15 güne düşürülmesi öngörülmektedir.<sup>238</sup>

Özetle işveren temsilcilerin hepsinin ortak şekilde dile getirdiği yüksek işsizlik seviyesi ve istihdamda beklenen artışların sağlanamamasının sebebi, işgücü piyasasının katılığında ve yapısal reform ihtiyacından değil, Türkiye'nin tercih ettiği ekonomik politikalar ve modelden kaynaklanmaktadır. Türkiye, dış ticarete ucuz emek üzerinden rekabet etmeye çalışmaktadır. Türkiye sermayesi, en az ve en ucuz istihdam ile faaliyet göstermeyi kalıcı bir strateji haline getirmiştir. Güvencesiz ve esnek işgücü koşullarından yararlanan sermaye bugün, hükümetten bu koşulların derinleştirilmesini ve yaygınlaşmasını sağlayacak politikalar talep etmektedir.<sup>239</sup>

### **3.4.İşçi Sendikalarının Esneklik Yaklaşımları TÜRK-İŞ ve DİSK Örneği**

Son yıllarda, gerek özel sektörde gerekse kurallı çalışmanın kalesi sayılan kamuda taşeronluk ve a tipik istihdam biçimleri, hızla yaygınlaşmıştır. Başta eğitim ve sağlık sektörü olmak üzere, belediyelerden KİT'lere kadar pek çok alanda güvencesiz ve esnek çalışmanın örnekleri görülmektedir.

Her geçen gün biraz daha artan ve çalışanların giderek köleleştiği bu düzende başta sendikalar olmak üzere birçok sivil toplum kuruluşu bu düzene dur demek için mücadelelerini sürdürmektedir. Çalışmanın bu bölümünde Türkiye'nin yakın tarihinde söz sahibi olmuş Devrimci İşçi Sendikası Konfederasyonu (DİSK) ile Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)'in esnek çalışma koşulları, taşeronlaşma,

<sup>238</sup> BİRLEŞİK METAL-İŞ “Sermaye Gem'i Azayı Aldı, TOBB-TÜSİAD-TİSK Birleşti! İşçi Sınıfı Hedefte”, (Çevrimiçi), <http://www.birlesikmetal.org/tis/?p=921>, [21.01.12]

<sup>239</sup> PETROL-İŞ “Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (2012-2023)”,(Çevrimiçi), [http://petrol-is.org.tr/sites/default/files/2012-03-uis-degerlendirme\\_0.pdf](http://petrol-is.org.tr/sites/default/files/2012-03-uis-degerlendirme_0.pdf), [21.02.12]

güvencesizlik ile ilgili düşüncelerini, yaptıklarını ve yapmak istediklerini genel bir bakış açısıyla ele alınacaktır.

### 3.4.1.DİSK ve Esneklik

DİSK' e göre esnek çalışma biçimleri işsizliği giderici bir unsur değildir. Amacı daha az kişi ile daha çok iş yapmak olan, işin yoğunlaştırılmasını ve sömürüyü artırmayı amaçlayan bir tarzın işsizliğe çözüm olacağını söylemek doğru olmaz. Yapılmakta olan şey işsizlikle mücadele etmek değil, işsizlik rakamlarının örtülmesi, gizlenmesidir. Türkiye'de tam zamanlı çalışan işçiler haftada Avrupa ortalamasının 12 saat üzerinde çalışmakta, işçilere en az ücretli izin hakkı olan ülkeden 6 işgünü daha az ücretli izin hakkı tanımaktadır. İşsizliğe çözüm arayan önce bu çalışma süreleri ile ilgili düzenlemeleri yapmalıdır.<sup>240</sup>

2011 yılı itibariyle kamuda toplam çalışan öğretmen sayısı 691.271 olmakla beraber bunun 81.902 si yaklaşık olarak yüzde 15'i sözleşmeli yani güvencesiz olarak çalışmaktadır. Buna karşın kısmi zamanlı geçici öğretici, ücretli usta öğretici olarak en kötü koşullarda, ders saati üzerinden sözleşmeli olarak, ayda en fazla 16-17 gün sigortalı olabilen, normal öğretmene göre çok daha az ücret alan öğretmenlerin sayısı bu dönem içerisinde MEB bünyesine istihdam edilenlerin yarısını (240 bin kişi) oluşturdu..<sup>241</sup>

Ataması yeni yapılanlar, çalıştıkları kurumlarınca atama emirlerinin tebliğini izleyen günden itibaren beş iş günü içinde yeni görevlerine başlamak zorundadırlar. Bu süre içinde yeni kurumunda işe başlamayan işçilerin atamaları iptal edilmektedir. DİSK bu uygulamayı insanlık dışı bulmakta, işçileri yıldırma ve istifaya zorlamak anlamına geldiğini vurgulamaktadır. Bu kapsamda işçi nakleden mahalli idarelerin nakil sonrasında oluşan işçi sayısında beş yıl süreyle artış yapılamaması, buna karşı hizmet alımı yoluna gidebilmesi, taşeronlaşmanın yaygınlaştırılması amacını taşımaktadır.<sup>242</sup>

---

<sup>240</sup> DİSK “DİSK-AR, Taşeron ve Güvencesiz Çalışma Raporu” (Çevrimiçi), <http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=1081>, [21.01.12]

<sup>241</sup> SENDİKA “2011-2012 Eğitim ve Öğretim Yılı Başında Eğitimin Durumu”, (Çevrimiçi), [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=39685](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=39685), [24.01.12]

<sup>242</sup> DİSK “DİSK'ten Torba Yasayı Çıkartarak Halkı kandırmaya Çalışan İktidara Yanıt”, (Çevrimiçi), <http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=1107>, [24.01.12]

Taşeronlaşmanın asıl kaynağı ve başlangıç noktası özel sektördür, çünkü kayıtlı çalışanın yüzde 30-40'larda olduğu bir çalışma sisteminde güvencesizliğin taşeronlaşmanın önüne geçmekte hiç kolay olmuyor. Örneğin, Gemi İnşa Sanayicileri Birliği (GİSBİR) içinde örgütlü bulunan gemi patronları, sektörde doğrudan ve dolaylı olarak 245 bin kişiye istihdam olanağı sağladıklarını söylemektedirler. Ancak burada dikkat edilmesi gereken asıl nokta bu çalışanların ne kadarının doğrudan ne kadarının dolaylı olarak çalıştığı gerçeğidir. GİSBİR'in doğrudan ve dolaylı olarak 245 bin işçiye iş olanağı sağlıyoruz dediği tersanelerde doğrudan çalışan işçi sayısı kırk beş bindir. Bunlarında ancak beş bini sadece sigortalıdır. Dolaylı denilen iki yüz bin kişi ise taşeron firmalarda çalışmak zorunda bırakılmıştır. Taşeronlaşma boyutu öyle ki, bir gemi patronunun işin bir ya da birkaç kısmını taşeronla vermesi ile iş bitmiyor.<sup>243</sup>

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) rakamlarına göre dünyada her yıl yaklaşık 2 milyon insan, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitiriyor. Yaklaşık 270 milyon iş kazası gerçekleşiyor, 160 milyon insan meslek hastalığına yakalanıyor. İş kazalarında rekor ise inşaat sektöründedir. Ülkemizde karşılaşılan ölümlü iş kazalarının yüzde 33'ü inşaat sektöründe gerçekleşiyor. İnşaatı; madencilik, metal, tekstil ve taşımacılık gibi sektörler izliyor. Türkiye'de 1945 yılında yürürlüğe giren İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'ndan bu yana iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölen ve sakat kalan işçilerin kaydı tutuluyor. 1946'dan 2010 yılına kadar iş kazaları sonucu ölen işçilerin sayısı 59 bin 300'e ulaştı. Son 10 yılda toplam 10 bin 723 işçi, her yıl ortalama 1.072 işçi hayatını kaybetti. Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre 2010 yılında 62 bin 903 iş kazası ve 533 meslek hastalığı vakası meydana geldi. Bu vakalardan 1 bin 454 kişi hayatını kaybederken 2 bin 85 kişi ise sürekli iş göremez raporu aldı. Türkiye'de iş kazalarının en fazla yaşandığı il 7 bin 991 kaza ile İstanbul geliyor. Daha sonra ise 7 bin 942 iş kazası ile İzmir ve 7 bin 580 ile Bursa geliyor.<sup>244</sup>

---

<sup>243</sup> Akdoğan, Hatice Eroğlu "Tersanelerin İki Yüzlü Gerçeği", [Çevrimiçi], [http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=567:tersanelerin-ikiyuzlu-gercegi-hatice-eroglu-akdogan&catid=130:makaleler](http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=567:tersanelerin-ikiyuzlu-gercegi-hatice-eroglu-akdogan&catid=130:makaleler) [27.01.12]

<sup>244</sup> MİLAT "70'li Yılların Tüzüğüne Göre Yargılanacaklar" (Çevrimiçi), <http://www.milatgazetesi.com/2012/03/20/70li-yillarin-tuzugune-gore-yargilanacaklar> [28.01.12]

### Sektörel Bazdaki İş Kazaları

SEKTÖRLER	KAZA ORANLARI
TOPTAN ve PAR.TİC	%3
GIDA MAD.	%3.2
NAKLİYAT	%5.3
MAKİNE İM.ve TAMİRATI	%6.6
KÖMÜR MADENCİLİĞİ	%8
TAŞ.TOPRAK.KUM.KİL.VS İMALI	%6.6
METAL SANAYİ	%6.7
NAKİL ARAÇLARI İMA.	%7.3
DOKUMA SANAYİ	%8
İNŞAAT SANAYİ	%8.7
METALDEN EŞYA İMALİ	%14

KAYNAK: <http://erkansaka.net/archives/15524>,

Türkiye milyonlarca taşeron işçisinin olduğu bir taşeron cumhuriyetine dönüşmektedir. Devlet memurları hariç kayıtlı iş gücünün en iyi ihtimalle yüzde 30'u, yani 3 milyona yakın kişi bu taşeron şirketlerin güvencesiz çalışanı durumundadır.<sup>245</sup>

Yıllardır işçi hakları ile ilgili olarak üzerinde en çok tartışılan konulardan biriside kıdem tazminatlarının durumudur. Sermaye güçleri ve hükümetlerin üzerinden ince hesaplar yaptığı bir konu olan kıdem tazminatı, işçiler için temel bir hak, işverenler için ise işgücü maliyetini yükselten, işçilerin işten çıkarılmasını zorlaştıran bir uygulama olarak görülüyor.

<sup>245</sup> Çelebi, Hüseyin “Taşeronlaşma”, (Çevrimiçi), <http://www.suleymancelebi.org/haberler/33/taseronlasma> [01.02.12]

DİSK Başkanı Tayfun Görgün'ün kıdem tazminatı ile ilgili görüşleri şu şekildedir: “Kıdem tazminatı bizim dokunulmazımız, kutsalımızdır. 12 Eylül 1980 askeri darbesiyle kurulan yönetim bile kıdem tazminatımıza dokunmaya cesaret edilemedi. Bu temel hakkımızı koruyamazsak, hiçbir şeyimizi koruyamayız bu sadece DİSK'in, sadece işçilerin sorunu değildir. Bunun ardından memurların emekli ikramiyesi de ortadan kaldırılacaktır.”<sup>246</sup> Sözleriyle DİSK'in bu konudaki net duruşunu ortaya koymuştur.

Kıdem tazminatının kaldırılmasındaki asıl amaç, sermayenin yaklaşan kriz ortamında işçileri, en az maliyetle bireysel ya da toplu olarak işten çıkarmasının önünün açılmasıdır. Kıdem tazminatı fonu, işveren açısından işçinin işine son vermeyi kolaylaştırıcı bir etki yaratacağından, kıdem tazminatının işten çıkartmadaki caydırıcı etkisini ortadan kaldıracaktır. Sermaye zaten belli bir orandaki parayı fona yatıracağı için işçilere toplu para ödeme yükünden kurtulacaklar ve her sıkıştıklarında işçi çıkarma yoluna gidecekler. Böylece çıkarttıkları işçilerin yerine daha az maliyetli, daha düşük ücrete çalışacak yeni işçiler alabilecekler.<sup>247</sup>

Zaten çalışan nüfusunun yüzde 60'nın kayıt dışı olduğu bir ülkede mevcut durumda kıdem tazminatı zaten alamayan çalışanlar içinde pekte değişen bir durum olmayacaktır. Kıdem tazminatı fonu çıkarılırsa en az 20 milyon çalışanın kıdem tazminatı hakkı neredeyse yok olacaktır. Kıdem tazminatının fona devredilmesi halinde milyonlarca işçi kıdem tazminatı hakkını kaybedeceği gibi kıdem tazminatı miktarı da çok düşürecektir. Bu durumda kamu emekçilerine emeklilikte ödenen ikramiyeler de düşecektir. İlk hedef işçilerin kıdem tazminatı olsa da sıra kamu emekçilerine de gelecektir.

### **3.4.2.TÜRK-İŞ ve Esneklik**

2000'li yıllar çalışma hayatı açısından bir dizi zorluklar getirmiş ve bu süreçte çalışanların ekonomik ve sosyal hakları zayıflamıştır. Son on yılda çalışma hayatıyla ilgili mevzuatlarda yapılan değişiklikler, ekonomik açıdan zayıf durumda olan

---

<sup>246</sup> Öztürk, Murat “Kıdem Tazminatında Kılıçlar Çekildi”,(Çevrimiçi), <http://www.cimse-is.org.tr/index.php/basin-haberler/420-kidem-tazminatinda-kiliclar-cekildi.html>, [02.02.12]

<sup>247</sup> Erdoğanoğlu, Erkan “Kıdem Tazminatı Tartışmalarında Yalanlar ve Gerçekler”,(Çevrimiçi), <http://evrensel.net/news.php?id=14044>, [04.02.12]

çalışanların hak arama yollarını da daraltmıştır. Bu duruma en çarpıcı örnekler olarak taşeron uygulamasının ve kayıt dışı istihdamın büyüklüğü gösterilebilir. Şuan yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu, temel olarak işyerini ve işletmeyi öncelikle koruyan bir yaklaşımla hazırlanmış, esnek çalışma hükümleri işçilerin düşük ücretle ve sosyal haklardan yoksun bir şekilde çalıştırılması için zemin oluşturmuştur.

TÜRK-İŞ'in yaptığı çalışmalara göre: Kamu işyerlerinde aynı işi yapan işçilerin önemli bir bölümü, taşeron işçileridir. Bu işçilerin sendikalara üye olmaları ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanmaları engellenmiştir. Sendikalara üye olanlar işten çıkarılarak çalışanlar üzerinde büyük bir baskı oluşturulmuştur. 2006 yılında İş Kanunu'nun ikinci maddesinin son bölümüne ilave edilen hükümler, kamu işyerlerinde çalıştırılan taşeron işçilerini temel haklardan yoksun bırakmıştır. Belediye işyerleriyle birlikte kamu işyerlerinde taşeron kapsamında çalışan işçi sayısının milyonlara yaklaştığı ifade edilmektedir.<sup>248</sup>

Küreselleşmeyle birlikte özellikle son yirmi-otuz yılda, çoğu işletme emek maliyetlerini düşürmenin yolunu aradı ve içinde yarı zamanlı, gündelik ve kısa çalışmanın da yer aldığı- a-tipik çalışma biçimlerini yaygınlaştırarak, uluslararası rekabet edebilirliğini artırdı. Diğer yandan evde çalışma, sözleşmeli çalışma ve ödünç iş ilişkisi de artış gösterdi.

Bir şirkete ekonomik olarak bağlı veya o şirket kapsamında çalıştığı halde, "kendi-hesabına" çalışan işçiler olarak adlandırılıp, gizli istihdam ilişkilerinin çeşitli biçimleri altında çalıştırılanlar da vardır. Söz konusu işçiler, aynı türdeki işi yapan, fakat standart istihdam ilişkisi içinde yer alan işçilerin yararlandıkları çoğu haktan mahrumdurlar. Ayrıca haksız fesih, kıdem tazminatının, iş göremezlik ödeneğinin veya analık ödeneğinin ödenmemesi gibi sorunlar, esnek ve güvencesiz çalışan işçiler tarafından sıklıkla dillendirilmektedir. Söz konusu işçiler, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, örgütlenme ve toplu sözleşme konularında da sorunlar yaşamaktadır.<sup>249</sup>

Son yıllarda Davutpaşa'daki patlamadan başlayarak, Tuzla tersanelerinde, Bursa'nın Mustafakemalpaşa, Balıkesir'in Dursunbey, Zonguldak'ın Karadon maden

---

<sup>248</sup> TÜRK-İŞ "Mart-Nisan 2011 Çalışma Raporu", (Çevrimiçi)  
(<http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/dg393.pdf>, [08.02.12])

<sup>249</sup> TÜRK-İŞ "2011 Yılı Değerlendirme Raporu", (Çevrimiçi),  
<http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/dg390.pdf>, [08.02.12]



ocaklarında meydana gelen iş kazalarında, Ankara’da OSTİM ve İvedik Organize Sanayi Bölgesi’nde meydana gelen patlamalarda, Adana’nın Kozan ilçesinde baraj kapağının patlaması sonucu oluşan iş felaketinde onlarca işçimizin hayatlarını kaybetmesinin ardından, son olarak İstanbul Esenyurt’ta bir AVM inşaatının şantiyesinde işçilerin kaldığı çadırda çıkan yangın sonucunda, 11 işçi feci şekilde yanarak hayatını kaybetmiştir.<sup>250</sup> Burada da tıpkı diğer acı örneklerde olduğu gibi taşeronlaşmanın güvencesizliğin nelere mal olduğunu ve olacağını tekrar ve tekrar görmüş bulunmaktayız.<sup>251</sup>

Küresel rekabet ortamında ulusal ekonomilerin, işletmelerin varlığını sürdürmesi ve büyümesi düşük işgücü maliyeti ve dolayısıyla işgücü piyasasının daha da esnekleştirilmesinde sağlanmak istenmektedir. Küresel rekabette başarı için ekonominin sosyal politikalarla ve koruyucu iş yasalarıyla oluşan yapısı esneklik, serbestleşme, kural azaltma düzenlemeleriyle değiştirilmek istenmektedir.<sup>252</sup>

Kıdem tazminatında ise TÜRK-İŞ’de tıpkı DİSK gibi bunun kazanılmış bir hak olduğunu dile getirmekte ve kıdem tazminatını, işçinin, “ödenmesi sonraya bırakılmış ücret parçası” olarak tanımlamış ve bu ana fikir etrafında yıllara yayılan bir söylem ve mücadele ile kıdem tazminatı hakkını savunmuştur. TÜRK-İŞ her platformda kıdem tazminatını vazgeçilmez, tartışılmaz bir işçi hakkı olarak ele almış, kıdem tazminatının işçi ve ailesi açısından önem ve gerekliliğini ısrarla vurgulamıştır.<sup>253</sup>

---

<sup>250</sup> TÜRK-İŞ “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmaması İşçi Ölümüne Davetiye Çıkarmaktadır”, (Çevrimiçi), <http://www.turkis.org.tr/index.dyn?wapp=haberdetay0&did=BCDC7E2A-4E56-4385-AC7B-41D33C0B897F>, [15.01.12]

<sup>251</sup> PETROL-İŞ “İşçi Cinayetleri Son Bulmuyor”, (Çevrimiçi), <http://petrol-is.org.tr/haber/cinayetleri-son-bulmuyor-5577>, [10.02.2012]

<sup>252</sup> TÜRK-İŞ “Temmuz-Ağustos 2011 Yılı Değerlendirme Raporu”, (Çevrimiçi), <http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr/ce/docs/file/dg385.pdf>, [10.02.12]

<sup>253</sup> TES-İŞ “Ulusal İstihdam Stratejisi”, (Çevrimiçi), <http://www.tes-is.org.tr/TR/Genel/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFAAAF6AA849816B2EF7A099BCD39CC2A59>, [11.02.12]

TÜRK-İŞ başkanı Mustafa Kumlu ise kıdem tazminatıyla ilgili olarak:

“İşverenlerin sık sık dile getirdiği kıdem tazminatının, işçilerin bilinen tüm tepkisine rağmen Hükümet Programı’nda yer alması, Türk-iş açısından kabul edilemez ve endişe vericidir. Türk-iş için kıdem tazminatı, işçinin, “ödenmesi sonraya bırakılmış ücret parçasıdır. Biz her platformda kıdem tazminatını vazgeçilmez, tartışılmaz bir işçi hakkı olarak ele aldık, kıdem tazminatının işçi ve ailesi açısından önem ve gerekliliğini vurguladık. Kıdem tazminatının sosyal boyutu iş sözleşmesinin kurulduğu, işbaşı yapıldığı ilk andan itibaren başlar. İşçinin işini iyi yapması, sadık ve dürüst olmasıyla işçi ve işveren arasında oluşan “karşılıklı güven duygusu” nedeniyle, işçi artık o işyerinde kalıcı hale gelir. Nihayetinde bu iş bir gün sona erdiğinde, çalışılan bunca yılın sonunda “alınması sonraya bırakılmış ücret parçasının” bir bütün olarak işverenden alınacak olması ile iş ilişkisi sonlanır. İşte bu nedenle kıdem tazminatı aynı zamanda “sosyal” bir olgudur. Sadece bir işçiyi değil aynı zamanda o işçinin geçindirmekle yükümlü olduğu ailesini de ilgilendirir. Kıdem tazminatının olmadığı çalışma yaşamı düşünülemez.”<sup>254</sup>

TÜRK-İŞ’in esneklikle ilgili beklentilerine ve çözüm önerilerine baktığımızda ise:

İş Kanununun yetersiz kalan iş güvencesine ilişkin hükümleri derhal gözden geçirilmeli, çalışılan süre, işyerindeki işçi sayısı gibi sınırlamalar yeniden gözden geçirilmelidir. Türkiye’nin çalışma hayatında yaşanan önemli sorunlarından birisi de sosyal güvenlik alanındadır. Sosyal güvenlik sistemimizin AB standartlarına uyumlaştırılması konusunda gerekli düzenlemeler tümü ile gerçekleştirilmeli sosyal güvenlik sistemimizin AB standartlarına uygun ödeme ve yardımlar sunabilmesi için kaynak sorununun ülke gerçeklerine uygun bir şekilde çözüme kavuşturulmalıdır. İşsizlik Sigortası Fonu’ndan işçilerin yararlanma koşulları geliştirilmeli, bunun için fona erişim imkânları kolaylaştırılmalı, fondan yararlanma süresi uzatılmalı, işsizlik ödeneği miktarı büyütülmelidir. Fon, amacı dışında kesinlikle kullanılmamalıdır. Vergi ve sigorta gelirlerinde azalmaya, işletmeler arasında rekabet koşullarında eşitsizliğe,

---

<sup>254</sup> Öztürk, Murat “Kıdem Tazminatında Kılıçlar Çekildi”, (Çevrimiçi), <http://www.cimse-is.org.tr/index.php/basin-haberler/420-kidem-tazminatinda-kiliclar-cekildi.html>, [11.02.12]

çalışanlar açısından kötü çalışma koşullarına ve sosyal güvenceden yoksunluğa neden olan kayıt dışı ile mücadeleden bu dönemde de vazgeçilmemelidir.<sup>255</sup>

Çalışanların yoksulluğu ve yoksunluğu temelinde istihdam sorununa çözüm bulunması doğru ve kabul edilebilir bir yaklaşım değildir. Sendikal hak ve özgürlüklerin kullanıldığı, sosyal güvenlik hakkının var olduğu, çalışma koşullarının sağlıklı olduğu, işçi-işveren arasında sosyal diyalogun kurulduğu ve sağlıklı işletildiği bir istihdam politikası esas olmalıdır. Özelleştirmeler, güvencesizlik çalışanlara hak kaybı ve işten çıkarılmalar olarak yansdığından, fatura işçilere kesilmektedir. Sosyal devlet, öncelikle çalışanları koruyan devlettir. Sosyal devlet, iş yaratan ve güvenceler sağlayan devlettir. Bu temel ilke, özelleştirmeler ile zayıflatılmaktadır. Sosyal devletin koruyucu ayakları olan sendika, vergi ve sosyal güvenlik haklarını düzenleyen kanunlar, çalışanlar aleyhine değiştirilmektedir.<sup>256</sup>

Görüldüğü gibi, gerek TÜRK-İŞ –iş gerekse de DİSK esneklik fikrine temelde karşılardır. Bunun emekçi kesim tarafından uygulanabilirliğinin mümkün olmadığı konusunda her iki konfederasyon da açık bir tutum sergilemektedirler. Ancak fiiliyatta bununla ilgili ne yaptıkları ya da “ne yapmadıkları” da sorulması gereken bir başka sorudur.

20. yüzyılın başından itibaren burjuvazinin yasalarla denetim altına aldığı sendikalar, yüzyılın son çeyreğine gelindiğinde artık kapitalizmin ideolojik karşıtı olmaktan tamamen çıkmıştır. 18. ve 19. yüzyıl sömürü koşullarının yeniden yaşama geçmesine karşı koymayan sendikalar, kapitalist sistemi yeniden üreten ideolojik aygıtlar haline gelmeye başlamıştır. Örneğin kapitalist ülke sendikalarının en büyük üst örgütü olan Dünya Hür Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU), Yeni Delhi Bildirgesi ile küreselleşme sürecinde sınıflar arası uzlaşmayı yani sosyal diyalogu savunmuştur. Öte yandan Avrupa Sendikalar Birliği (ETUC) de benimsediği sosyal diyalog anlayışı içinde AB düzeyinde “sosyal partner” olarak kabul ettiği işveren temsilcileriyle Avrupa komiteleri ve danışma organlarında yıllardır birlikte çalışmaktadır. Yani sermayeye

---

<sup>255</sup> TÜRK-İŞ “Temmuz-Ağustos 2011 Yılı Değerlendirme Raporu”,(Çevrimiçi),  
<http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/dg385.pdf> ,[12.02.12]

<sup>256</sup> TÜRK-İŞ “Ulusal İstihdam Stratejisi” (Çevrimiçi),  
[http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/istihdam\\_stratejisi.pdf](http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/istihdam_stratejisi.pdf) , [12.02.12]

karşı işçi sınıfının mücadele aracı olan sendikalar, sermayeyle sosyal diyalog içerisine girmekte ve hatta sermayeyle sosyal partner yani “ortak” olabilmektedir.<sup>257</sup>

Ülkemizde de durum Avrupalı örneklerinden farklı değildir. Özellikle 1980’li yıllarla hızlanan küreselleşme sürecinde üretimin esnekleşmesiyle birlikte, piyasalaşma süreçlerinde işçi sınıfından önemli ölçüde kopmuş olan bürokratikleşmiş sendikalar, emekçilerin hakları için mücadele etmek yerine emekçilerin bu süreçteki tepkilerini kontrol altında tutmak gibi bir işlev edinmiştir. Artık sendikalar senenin belli dönemlerinde işverenlerle toplu pazarlık yapan birer uzlaşma örgütüne dönüşmüşlerdir.<sup>258</sup>

---

<sup>257</sup> Müftüoğlu, Özgür “Sendikalar İşçi Sınıfının Mücadele Aracı mı, Burjuvazinin İdeolojik Aygıtı mı?”,(Çevrimiçi), <http://ozgurmuftuoglu.blogspot.com/2012/04/sendikalar-isci-snfnn-mucadele-arac-m.html>, [12.02.12]

<sup>258</sup> Müftüoğlu, Özgür “Sendikal Bürokrasiyi Aşmak Gerek”(Çevrimiçi), <http://www.yarinlar.net/sinif-hareketi-ve-sol/sendikal-burokrasiyi-asmak-gerek--ozgur-muftuoglu.html>, [12.02.2012.]

## SONUÇ

Çalışma hayatında esneklik ihtiyacı, küreselleşmeyle ortaya çıkan yoğun rekabet ortamında doğmuştur. Esneklik temel olarak sermayenin çıkarlarına hizmet etmek için ortaya çıkmış bir olgudur. Çünkü küreselleşme olgusu ile birlikte, gelişmiş ülkelerde faaliyet gösteren büyük firmaların üretim maliyetlerini düşürmek, yeni pazarlar bulmak, amacıyla esnekliği adeta araç olarak kullanmaya başlamışlardır.

Özellikle kayıt dışılığın yoğun olduğu bu dönemde, ekonomik kriz ve yaygınlaşan işsizlik öne sürülerek özellikle ve öncelikle esnek istihdam modellerinin uygulamaya konulması ve yaygınlaştırılması işverenler tarafından temel hedef haline gelmiştir.

Her geçen gün, daha az işçi ile daha çok işin yapılmasını, işçinin ailesini geçindirebilecek kalıcı ve sabit bir gelir, düzenli ve sürekli bir iş imkanını ortadan kaldırmayı hedefleyen, işveren çevrelerinin beklentilerini karşılamak adına zaten büyük oranda kuralsız ve güvencesiz olan çalışma hayatını iyice zorlaştıran, esneklik uygulamalarının yaygınlaştırılması çabaları patronlar tarafından artık daha yüksek sesle dile getirilmeye başlamıştır.

Tarihin her döneminde sermaye elindeki metanın verdiği güçle, son sözü söyleme hakkını çoğu zaman kendinde bulmuştur. Ama kimse emekçinin bunu gerçekten isteyip istemediğini sorgulamamıştır, sorgulayamamıştır. Sorguladığı zamanlarda ise, işten çıkarmayla, daha uzun çalıştırmayla kısacası daha fazla sömürüyle tehdit edilmiştir. Esneklik bağlamında da bu gerçek maalesef uygulanmaktadır. Esnek çalışanlar gerçekten kendi istekleri doğrultusunda mı esnek çalışmaktadırlar? yoksa ıssız kalmamak için mi esnek çalışmayı tercih etmektedirler?. Asıl sorulması gereken soru aslında budur.

Küreselleşmeyle birlikte iktidarlar da işgücü piyasasının esnekleştirilmesi doğrultusunda, belirli süreli ve kısmi süreli istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki oranlarını AB ülkeleri seviyesine çıkarmayı hedeflemektedir. Türkiye'de işgücü ve istihdamda yaşanan sorunların, AB ülkelerindeki uygulamaların adapte edilmesi ile çözülmesi mümkün değildir. Atılması gereken öncelikli adım, sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması ve iş güvencesini sağlayan yasal düzenlemelerin geliştirilmesi olmalıdır.

Sendikal düzenlemelerin yanında önemli olan diğer bir konuda sendikaların kendi işleyişlerine dönük bir özleştirme yapmaları da bu süreçte oldukça yararlı olacaktır. Artık sendikalar olaylara seyirci olmaktan daha öte oyunun içine bizzat dahil olma vakitleri gelmiştir hatta geçmektedir. Gerek DİSK, gerekse Birleşik Metal-İş ve Petrol-İş temsilcileriyle yapılan birebir görüşmelerde hepsi şuanki mevcut düzenden hoşnut olmadıklarını, bu düzenin daha fazla sömürü ve daha fazla kuralsızlık getirdiğini açık şekilde dile getirmişlerdir. Ancak cümlelerin sonunda hep “ama” ile başlayan bir görüşte mutlaka eklenmiştir. Özellikle işçi sendikalarının birçoğu özünde esnek çalışma koşullarına, kayıtdışılığa, güvencesizliğe, sömürüyü karşı durmalarına rağmen, bu sürecin dışında kalmalarının da kendileri açısından da gerçekçi olmayacağını dile getirmişlerdir. Yani sendikalar bir yerde “kötünün iyisine” razı olmak zorunda kalmışlardır. Sendikalar artık üzerlerindeki sadece “uzlaşma örgütü” olduğunu hatırlatan gömleği çıkartıp kendi öz kimliklerine dönük sınıf ve kitle sendikacılığı anlayışına uygun faaliyetler tesis etmelidirler.

Son dönemde gündem’de olan bir diğer konu ise kıdem tazminatıdır. 1936 yılında çıkartılan ve o günlerde 15 gün üzerinden hesaplanan kıdem tazminatı, işçi sınıfının mücadelesi sonucunda 1975 yılında 1 yıl çalışmayla hak edilmeye ve 30 gün üzerinden hesaplanmaya başlanmıştır. Türkiye işçi sınıfı mücadelesinin önemli bir kazanımı olan kıdem tazminatı, bugünkü uygulamasıyla pek çok gelişmiş ülkeden daha ileri düzeyde bir haktır.

Çalışma yaşamının yeni liberal politikalar doğrultusunda yeniden düzenlenmesi kapsamında gündeme getirdiği kıdem tazminatının bir fona devredilmesiyle çalışanların 36 yıllık bu kazanımını da ortadan kaldırmak istenmektedir. Buna göre işverenler, yeni düzenlemeyle bireysel yükümlülükten kurtulacak ve İş Kanunu'nda da yer alan esneklik düzenlemelerine uygun olarak, kolaylıkla işçi çıkartabileceklerdir. Öte yandan, işçilere geri dönüşü uzun zamana yayılmış olan fondaki birikimler, borsa, mevduat gibi yöntemlerle kredi olarak sermayeye aktarılacaktır.

Kıdem tazminatı, işveren kesiminin savunduğu gibi işçilere verilen ek bir ödeme olarak görülmemelidir. Kıdem tazminatı işçinin yıllarca birikmiş emeğinin karşılığıdır ve ücret hakkından ayrı değerlendirilmemelidir. Dolayısıyla, kıdem tazminatı işverenler için yük değil temel ücret gibi ödenmesi zorunlu bir hak ve yine işçilerin ücret hakkının içerisindeki en temel kazanımlarından birisidir.

Ülkemizdeki esnek çalışma biçimleri istihdam artırmaya dönük olarak değil işgücü maliyetini düşürmeye yönelik uygulanmaktadır. Bugün örgütsüz çoğu özel sektör işyerlerinde, 4857 sayılı yasa uygulanmaya başlandıktan sonra çalışma saatleri daha da artırılmış ve fakat fazla mesai ücreti ödenmez olmuştur. Özellikle örgütsüz işçiler, daha düşük ücrete daha uzun süre çalışmak durumuyla karşı karşıya kalmaktadır. Krizden daha az etkilenmek ve sosyal devletin zorunlu bir ön koşulu olarak, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartlarında bir iş güvencesi, işe iadeyi sağlayacak biçimde yeniden ve öncelikle düzenlenmelidir.

İddia edildiği gibi esnek çalışma biçimleri işsizliği giderici bir unsur değildir. Amacı daha az kişi ile daha çok iş yapmak olan, işin yoğunlaştırılmasını ve sömürüyü artırmayı amaçlayan bir tarzın işsizliğe çözüm olacağını söylemek doğru olmaz. Örneğin son üç ay içinde bir saat bile olsa herhangi bir gelir ve fayda getirici faaliyette bulunan, böylelikle işsiz sayılmayan gizli işsizlerin sayısı artacaktır. Amaç da işsizliğin bu kategori altında toplanıp görünürde azaltılmasıdır. Bununda hiç kimseye bir faydası olmayacağı kesindir.

Yapılmakta olan şey işsizlikle mücadele etmek değil, işsizlik rakamlarının örtülmesi, gizlenmesidir. Türkiye'de tam zamanlı çalışan işçiler haftada Avrupa ortalamasının 12 saat üzerinde çalışmakta, işçilere en az ücretli izin hakkı olan ülkeden 6 işgünü daha az ücretli izin hakkı tanımaktadır. İşsizliğe çözüm arayan önce bu çalışma süreleri ile ilgili düzenlemeleri yapmalıdır. Türkiye'nin çalışma yaşamındaki önceliği iş kazaları, yoğun, kuralsız ve güvencesiz çalışmadır. Yoksa bu sorunları daha da derinleştirecek esneklik değildir.

Bu süreçte esnekliği değil iş güvencesini ön planda tutan yaklaşımlara ağırlık verilmesi ve istihdamın korunması gerekmektedir. Anayasa ve bir bütün olarak çalışma mevzuatı, Türkiye tarafından onaylanmış bulunan ILO Sözleşmeleri ile uyumlu hale getirilmelidir. İşsizlikteki artış, üretim teknolojilerindeki değişiklikler, ekonomik krizdeki gelişmeler de göz önünde bulundurularak işçiyi koruyucu yeni düzenlemeler yapılmalıdır.

## KAYNAKÇA

Albayrak, Candan “**Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukuku’na Etkisi**”, (Çevrimiçi) [http://portal.ubap.org.tr/App\\_Themes/Dergi/2012-98-1125.pdf](http://portal.ubap.org.tr/App_Themes/Dergi/2012-98-1125.pdf) , [01.05.11]

Alkan, Tolga “**Esnek Çalışma Biçimleri ve Çağrı Merkezi Örneği**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

Akdoğan, Hatice Eroğlu “**Tersanelerin İki Yüzlü Gerçeği**”, [Çevrimiçi], [http://www.guvenliscalisma.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=567:tersanelerin-ikiyuzlu-gercegi-hatice-eroglu-akdogan&catid=130:makaleler](http://www.guvenliscalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=567:tersanelerin-ikiyuzlu-gercegi-hatice-eroglu-akdogan&catid=130:makaleler), [27.01.12]

Akyiğit, Ercan “**Kısa Çalışma**”, Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:19, Sayı:1-2, Ağustos-Kasım 2004, s.14.

Ansal, Hacer “**Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar**”, (Çevrimiçi), [http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap\\_99/1999-3.pdf](http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf) [23.12.2010]

Arslanoğlu, Mehmet Anıl, “**İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**” Legal Yayınları, İstanbul, s.41. 2005.

Aşkın, Keser “**Çalışma Yaşamında Dönüşümler**”, Nobel Yayınları, Ankara, 2005.

Petrol- İş “**Esneklik**”, Petrol-İş 1993-1994 Yıllığı.

Ayan, Serkan “**Belirli Süreli İş Sözleşmesi**”, (Çevrimiçi) <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/271/2438> [12.07.11]

Aydınlı, Halil İbrahim “**Sosyo-Ekonomik Dönüşüm Süreci (Post-Fordizm) ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar**”(Çevrimiçi), <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/743a.pdf>, [24.12.2010]

Aydoğanoglu, Erkan “**4857 Sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri ve Esneklik Tartışmaları**”, (Çevrimiçi), <http://www.emekdunyasi.net/ed/arastirmalar/452-4857-sayili-is-kanunu-39-nda-calisma-sureleri-ve-esneklik-tartismalari-1>, [26.01.2011]

Babaç, Tekin Alp “**İş Kazalarına Dair Mitler ve Gerçekler: Öldüren Güvencesizliktir**”.(Çevrimiçi),[http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=35713&ref=](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=35713&ref=bm)bm, [29.12.11]

Bacak, Bünyamin ve Şahin, Levent, “**İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler**” (Çevrimiçi), <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/18.pdf> [09.01.2011]

Balkan, Neşe Can ve Sungur, Savran “**Neoliberalizmin Tahribatı**”, Metis Yayınları, İstanbul, 2003.



Bayraktar, Arif “**Maliyeti düşürdüğü için yarı zamanlı ve evden çalışmayı özendiriyoruz**”,(Çevrimiçi), <http://www.zaman.com.tr/haber.do?haberno=108641>, [17.03.2011]

Belen, Esra “**Dünyada Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm Ve Türk Çalışma Hayatı**”,(Çevrimiçi) [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=240&id=14](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=240&id=14), [05.01.12]

Bilgin, Mehmet Hüseyin “**Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm ve Yeni Eğilimler**” (Çevrimiçi), <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/624.pdf>, [30.01.2011]

Birleşik Metal-İş “**Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik: Türkiye Örneği**” (Çevrimiçi), [http://www.birlesikmetal.org/sendikam/sayi\\_8/sendikam8.pdf](http://www.birlesikmetal.org/sendikam/sayi_8/sendikam8.pdf) [01.02.2011]

BİRLEŞİK METAL-İŞ “**Sermaye Gem’i Azayı Aldı, TOBB-TÜSİAD-TİSK Birleşti! İşçi Sınıfı Hedefte**”, (Çevrimiçi), <http://www.birlesikmetal.org/tis/?p=921> [21.01.12]

Bülbül, Şehnaz “**Belirli - Belirsiz İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Doğurduğu Sonuçlar**”, (Çevrimiçi), <http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/ilk/ayiter/ayiter/bulbul9.pdf> [01.08.11]

Büyüksulu, Ali Rıza “**Esneklik ve İş Güvencesi**”, Derin Yayınları, Ankara, 1994

Çakır, Özlem “**İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği**” (Çevrimiçi), <http://www.calismatoplum.org/sayi12/Cakir.pdf> , [29.10.11]

Canbolat, Talat “**Alt İşveren Kavramı ve Uygulama Sorunları**”, TUHİS, Ankara, 1997, s.29

Caniklioğlu, Nurşen “**4857 Sayılı İş Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi**”, (Çevrimiçi) <http://www.toprakisveren.org.tr/2005-66-nursencaniklioglu.pdf> , [09.09.11]

Çelebi, Hüseyin “**Taşeronlaşma**”, (Çevrimiçi), <http://www.suleymancelebi.org/haberler/33/taseronlasma> [01.02.12]

Çelik, Sümeyra “**Türkiye İş Gücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller**” Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007.

Çelik, Aziz, “**Dünden Bugüne Sendikal Hareketler Sorunlar, Arayışlar, Çözümler**” (Çevrimiçi), <http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/1646.pdf> [14.01.2011]

Çelik, Aziz “**Madencinin canını almak Azrail’in fitratında mı var?**”, (Çevrimiçi), <http://www.emekdunyasi.net/ed/guncel/16642-madencinin-canini-almak-azrail-in-fitratinda-mi-var---aziz-celik>, [15.12.11]

Çelenk, Hakan “**Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulanması**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

Centel, Tankut “**AB’ye Üye Olmak İsteyen Türkiye, Esnek Çalışma Biçimlerine İlişkin Düzenlemeleri Görmezlikten Gelemez**”, (Çevrimiçi), [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=666&id=40](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=666&id=40), [30.12.2010]

Centel, Tankut “**İş Güvencesi ve Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Yaşamında Esneklik Gereksinimi**”, (Çevrimiçi), [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=477&id=29](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=477&id=29), [27.19.2010]

Centel, Tankut “**Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi**” Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir, 1994.

Çımrın, Füsün Kökalan “**Küreselleşme, Neo-Liberalizm ve Refah Devlet İlişkisi Üzerine**”, (Çevrimiçi), [http://akademik.mu.edu.tr/data/06020000/resim/file/23-11-F%C3%83%C2%BCsun%20K%C3%83%C2%B6kalan%20%C3%83\\_%C3%84%C2%B1mr%C3%84%C2%B1n.pdf](http://akademik.mu.edu.tr/data/06020000/resim/file/23-11-F%C3%83%C2%BCsun%20K%C3%83%C2%B6kalan%20%C3%83_%C3%84%C2%B1mr%C3%84%C2%B1n.pdf), [12.10.2010]

Çifter, Algün , “**4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi Kavramı Türleri ve Koşulları**”, (Çevrimiçi) <http://www.iticu.edu.tr/yayin/dergi/s10/M00143.pdf>, [0109.11]

Çil,Şahin“**Belirli Süreli İş Sözleşmesi**”,(Çevrimiçi),<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC3.pdf>, [12.06.11]

CNN-TÜRK “**Tekel İşçilerinin Direndiği 4- C nedir?**”, (Çevrimiçi), <http://www.cnnturk.com/2010/ekonomi/01/21/tekel.iscilerinin.direndigi.4.c.nedir/560353.0/index.html>, [18.11.11]

CNN-TÜRK “**Güvencesiz Çalışanların Sayısı Arttı**”, (Çevrimiçi), <http://www.cnnturk.com/2010/ekonomi/06/20/guvenesiz.calisanlarin.sayisi.artti/580697.0/index.html>, [15.12.11]

Demir, Fevzi “**Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma**” (Çevrimiçi), <http://kosbed.kocaeli.edu.tr/sayi16/demir-gersil.pdf>,[ 30.04.11]

Dikmen, Ahmet Alpay “**Bir İlkel Birikim Aracı Olarak Özelleştirme ve Taşeronlaştırma**”, (Çevrimiçi) [www.genel-is.org.tr/upresimler/yayinlar/gead/gead06-3.doc](http://www.genel-is.org.tr/upresimler/yayinlar/gead/gead06-3.doc), [04.11.11]

DİSK “**DİSK-AR, Taşeron ve Güvencesiz Çalışma Raporu**” (Çevrimiçi), <http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=1081>, [21.01.12]

DİSK “**DİSK’ten Torba Yasayı Çıkartarak Halkı Kandırmaya Çalışan İktidara Yanıt**”, (Çevrimiçi),

<http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=1107> [24.01.12]

Dura, Cihan “**Özelleştirme, İşsizlik, İş Kazaları, Tasarruflar**”, (Çevrimiçi),

[http://www.cihandura.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=109:oeze-lletrme-szlk--kazalari-tasarruflar&catid=21:ekonomi-guendemi&Itemid=24](http://www.cihandura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=109:oeze-lletrme-szlk--kazalari-tasarruflar&catid=21:ekonomi-guendemi&Itemid=24), [19.12.11]

DÜNYA “**İş Gücü Piyasalarında Esneklik Sağlanmalı**”, (Çevrimiçi),

[http://www.dunya.com/Is-gucu-piyasalarina-esneklik-saglanmali\\_78319\\_haber.html](http://www.dunya.com/Is-gucu-piyasalarina-esneklik-saglanmali_78319_haber.html), [10.01.12]

Ekonomi, Münir “**Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği**”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir, 1994.

Eryiğit, Süleyman, “**Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma**”

Ercan, Fuat ve Özar Şemsa . “**Emek Piyasaları Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış**”, Toplum ve Bilim 86 sayı 86. Güz 2000, s.23-209.

Erdoğanoglu, Erkan “**Kıdem Tazminatı Tartışmalarında Yalanlar ve Gerçekler**”, (Çevrimiçi), <http://evrensel.net/news.php?id=14044>, [04.02.12]

Ergen, Ahmet “**Tekel İşçisi İşsiz Kaldı 28’i 4-C’li Oldu**”, (Çevrimiçi), <http://www.ntvmsnbc.com/id/25051989/>, [11.11.11]

Ergönül, Kıvançer, “**İş Kazalarında Domino Etkisi ve Esnek Güvenlik**”, (Çevrimiçi), <http://www.denizhaber.com/index.php?id=24&sayfa=yazar&-kivanc-ergonul.html>, [12.01.2011]

Evrenci, Öner, “**Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi**”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir, 1994.

Gerşil, Sarı Gülşen, “**Esnek Çalışma ile Maliyetleri Düşürün**” (Çevrimiçi), [http://www.yeniasir.com.tr/InsanKaynaklari/2010/06/13/esnek\\_calisma\\_ile\\_maliyetleri\\_dusurun](http://www.yeniasir.com.tr/InsanKaynaklari/2010/06/13/esnek_calisma_ile_maliyetleri_dusurun) [20.01.2011]

Güler, Şerafettin, “**4857 Sayılı İş Kanuna Göre Ödünç İş İlişkisi**”, (Çevrimiçi), [http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt21\\_sayi2-3/cilt21\\_sayi2-3\\_bolum5.pdf](http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt21_sayi2-3/cilt21_sayi2-3_bolum5.pdf) [20.12.2010]

Günay, Cevdet İlhan “**Çalışma Sürelerinde Esneklik**”, (Çevrimiçi), <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7310.pdf> [22.10.2010]

Güneş, Bekir “**Tersane İşçileri: Tuzla’da Ölümler Kayıtdışı**”, (Çevrimiçi), <http://www.emekdunyasi.net/ed/isci-sendika/15367-tersane-iscileri-tuzlada-olumler-kayitdisi> [20.12.11]

Haber Türk “**Kamuda Esnek Çalışma Dönemi**”, (Çevrimiçi),  
<http://ekonomi.haberturk.com/makro-ekonomi/haber/144578-kamuda-esnek-calisma-donemi>, [30.11.11]

Hatman, Ülkü “**Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003.

Harvey, David “**Post modernliğin Durumu**” çev. Sungur Savran, Metis Yayınları, 1997.

HÜRRİYET “**TÜSİAD: Kaygılar Gitsin Özel İstihdam, Güvenceli Esneklikle Çıkarılsın**”, (Çevrimiçi), <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/12053786.asp>, [06.01.12]

Işıklı, İbrahim “**İş Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma**”, (Çevrimiçi)  
<http://www.iskanunu.com/icerik/acikacik/is-hukukunda-cagri-uzerine-calisma.html>, [15.08.11]

İTO, “**TÜSİAD Başkanı Ümit Boyner Esnek Çalışmanın Önemini Anlattı**”, (Çevrimiçi), <http://www.abvizyonu.com/ekonomi/tusiad-baskani-boyner-abdeki-esnek-calisma-sisteminin-onemini-anlatti.html>, [10.01.12]

Kamu-Sen “**Torba Kanun Memurları Nasıl Etkileyecek**”, (Çevrimiçi),  
<http://www.kamusen.org.tr/ShowContent.aspx?itemID=3471> [01.12.11]

Kapan, Celal “**Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Farklıdır**”,(Çevrimiçi),  
[http://www.yeniasir.com.tr/Yazarlar/celal\\_kapan/2009/10/20/fazla\\_calisma\\_ve\\_fazla\\_s\\_urelerle\\_calisma\\_farklidir](http://www.yeniasir.com.tr/Yazarlar/celal_kapan/2009/10/20/fazla_calisma_ve_fazla_s_urelerle_calisma_farklidir), [03.10.11]

Karakoyunlu, Erdoğan “**Ya Esneklik Olmazsa?**” (Çevrimiçi),  
[http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=663&id=40](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=663&id=40), [19.11.2010]

Kaşdemir, İsmail “**4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Süreleri ve Çalışma İlişkileri**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2009.

KESK “**Kamuda Esnek Çalıştırma ve TKY Yöntemleri**” KesK Yayınları, 2010.

Kırmız, Meriç “**Post Modern Zamanlarda Esnek Sömürü**” (Çevrimiçi),  
[http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=15115](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=15115) ,[03.01.2011]

Koç, Yıldırım “**Taşeronluk ve Fason Üretim Sorunlar, Çözümler**”, Türk-İş Eğitim Yayınları, No.61, Ankara, s. 39-40.2001.

Koç, Muzaffer ve Görücü, Mustafa “**4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları**” (Çevrimiçi), <http://calismatoplum.org/sayi28/koc.pdf>, [05.02.2010]

Kocabaş, Fatma “**Küreselleşme Sürecinde İşveren Sendikalarında Yeniden Yapılanma Gereksinimi**”, (Çevrimiçi)

[http://www.anadolu.edu.tr/arastirma/hakemli\\_dergiler/sosyal\\_bilimler/pdf/2002-2/sos\\_bil.2.pdf](http://www.anadolu.edu.tr/arastirma/hakemli_dergiler/sosyal_bilimler/pdf/2002-2/sos_bil.2.pdf), [12.12.2010]

Korkmaz, Koray “**Avrupa Birliği’ne Entegrasyon Sürecinde Türkiye’de Esneklik Uygulamaları ve Tekstil Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

Kutal, Gülten “**Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları**”, (çevrimiçi), <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/06.pdf>, [22.09.2011]

Kutlu, Denizcan “**Geçici Çalışmanın Süreklileşmesi ve Güvencesizleşme: Özel İstihdam Bürolarının Değişen Rolü**”, (Çevrimiçi),

[http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=36274&ref=bm](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=36274&ref=bm), [28.08.2011]

Kuzgun, İnci Kayhan “**Türkiye’de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejisi**” (Çevrimiçi), [http://joy.yasar.edu.tr/makale/no8\\_vol2/02\\_kuzgun.pdf](http://joy.yasar.edu.tr/makale/no8_vol2/02_kuzgun.pdf) [23.12.2010]

Makal, Ahmet “**Ameleden İşçiye**”, İletişim Yayınları, İstanbul, 2007.

Marx, Karl “**Kapitalist Üretim Eleştirel Bir Tahlili**”, Çev. Alaattin Bilgi, Sol Yayınları, 2009.

MESS “**Çalışma Sürelerinde Esneklik**”, Mess Yayınları, 2002.

MESS “**Esneklik**”, MESS Yayınları, 1995.

MESS “**Kamuoyunda Esneklik**” MESS Yayınları, 1999.

MİLAT “**70’li Yılların Tüzüğüne Göre Yargılanacaklar**” (Çevrimiçi),

<http://www.milatgazetesi.com/2012/03/20/70li-yillarin-tuzugune-gore-yargilanacaklar> [28.01.12]

Mutlu, Savaş “**Esnek Çalışma Uygulamalarında Elektronik İletişim Sistemleri**”, 2003.

Müftüoğlu, Berna Güler “**Uzun ve Güvencesiz Çalışma İş Kazalarını Artırıyor**”, (Çevrimiçi), <http://petrol-is.org.tr/haber/uzun-ve-guvenesiz-calisma-kazalarini-artiriyor-5208>, [19.12.11]

Müftüoğlu, Özgür. “**Çalışma Yaşamında Kuralsızlığın Kurallılaştırılması: Yeni Çalışma Yasaları Üzerine Bir Değerlendirme**”, İktisat Dergisi, s. 37-45, 2003.

Müftüoğlu, Özgür “**2009’dan 2010’a Kriz ve Emek Mücadelesi**” (Çevrimiçi), <http://ozgurmuftuoglu.blogspot.com/search?updated-min=2009-01->

01T00%3A00%3A00-08%3A00&updated-max=2010-01-01T00%3A00%3A00-08%3A00&max-results=50 ,[19.01.2011]

Noyan, Mehmet Ali, “**Türkiye de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi**” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,2007.

NTV, “**Kıdem Tazminatı Kaldırılıyor**”, (Çevrimiçi),  
<http://www.ntvmsnbc.com/id/25231746> ,[01.02.12]

Oğuz, Özlem “**Türkiye’de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

Ozakı, Muneto, “**Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik**” çev.Rüçhan Işık, Türkiye İş Kurumu Yayınları, Ankara ,2003.

Özdemir, Cumhur Sinan “**Part Time (Kismi Süreli) İş Sözleşmesi**”, (Çevrimiçi),  
<http://www.ceis.org.tr/dergi/2011Temmuz/makaleII.pdf>, [28.07.11]

Özer, Zerrin “**AB Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

ÖZİPLİK-İŞ “**Tekstil Sektörü Değerlendirme Raporu**”, (Çevrimiçi),  
<http://www.oziplikis.org.tr/tr/data.asp?id=171>, [29.12.11]

Öztan, Gürkan, “**Esnek Birikim ve Part-time Gençler**”, (Çevrimiçi),  
[http://www.birgun.net/forum\\_index.php?news\\_code=1119853717&year=2005&month=06&day=27](http://www.birgun.net/forum_index.php?news_code=1119853717&year=2005&month=06&day=27), [10.12.2010]

Öztan, Güven Gürkan, “**David Harvey Üzerine**”,(Çevrimiçi),  
<http://ekutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/618.pdf>, [22.01.2011]

Öztürk, Murat “**Kıdem Tazminatında Kılıçlar Çekildi**”,(Çevrimiçi),  
<http://www.cimse-is.org.tr/index.php/basin-haberler/420-kidem-tazminatinda-kiliclar-cekildi.htm>, [02.02.12]

PETROL-İŞ “**Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (2012-2023)**”,(Çevrimiçi),  
[http://petrol-is.org.tr/sites/default/files/2012-03-uis-degerlendirme\\_0.pdf](http://petrol-is.org.tr/sites/default/files/2012-03-uis-degerlendirme_0.pdf), [21.02.12]

Pirler, Bülent “**Dünyada ve Avrupa’da Esneklik Fıyısı**”, (Çevrimiçi),  
[http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=446&id=28](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=446&id=28), [12.11.2010]

Pirler, Bülent “**İşsizlikle Mücadelede Çalışma Yasalarının Önemi**”,  
[http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=2230&id=106](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2230&id=106), [05.01.12]

RADİKAL, “**Patronlar Evlere İş Verme Fikrini Sevdiler**”,(Çevrimiçi),  
<http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=HaberYazdir&ArticleID=1039356>,  
[11.02.12]

Sağlık Bakanlığı “**Sağlık Bakanlığı 2011 Yılı Genel Kurul Raporu**”,  
<http://www.saglik.gov.tr/BAKAN/dosya/1-70836/h/saglik-bakanligi-2011-butce-genel-kurul-sunusu.pdf>, [24.01.12]

Sağlık-İş “**4857 Sayılı İş Kanunu**”, (Çevrimiçi),  
<http://www.saglikis.org/sayfa2.asp?id=1168>, [02.10.11]

Sarıoğlu, İbrahim “**Toplu Sözleşme Düzeni ve Yasalarla Esneklik**”, (Çevrimiçi),  
<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/04makale-3.pdf>, [30.01.2011]

Sapançalı, Faruk “**Türkiye’de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar**” (Çevrimiçi),  
[http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt21\\_sayi2-3/cilt21\\_sayi2-3\\_bolum2.pdf](http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt21_sayi2-3/cilt21_sayi2-3_bolum2.pdf), [18.12.2010]

Sazak, Fikret “**Türkiye’ de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**” Epos Yayınları,  
Ankara, 2007.

SES-BURSA “**Kamuda Esnek Çalıştırma ve Toplam Kalite Yönetimi**”, (Çevrimiçi)  
[http://www.bursases.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=210:kamuda-esnek-calistrma-ve-toplam-kalite-yoenetimi&catid=28:egitim&Itemid=46](http://www.bursases.org/index.php?option=com_content&view=article&id=210:kamuda-esnek-calistrma-ve-toplam-kalite-yoenetimi&catid=28:egitim&Itemid=46), [04.11.11]

SENDİKA “**Tuzla Tersanesi Ölümleri Gizliyor**”, (Çevrimiçi),  
[http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=849](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=849), [02.01.12]

SENDİKA “**2011-2012 Eğitim ve Öğretim Yılı Başında Eğitimin Durumu**”,  
(Çevrimiçi), [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=39685](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=39685) [24.01.12]

Soyer, Polat; “**4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler.**” 4857 Sayılı İş Kanununu Değerlendirme Konferans Notları. Türk- İş Yayınları. s.189

Subaşı, İbrahim “**İş Hukukunda Çalışma Süreleri**” (Çevrimiçi), [www.bilka.org.tr](http://www.bilka.org.tr)  
[28.009.11]

Şafak, Can “**4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeronluk Meselesi**”,  
(Çevrimiçi), [http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/taseron\\_alt\\_isveren.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/taseron_alt_isveren.pdf), [05.09.11]

Taşkent, Savaş “**Alt İşveren**”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,  
2004, s.363.

Taşoğlu, Jale “**4857 Sayılı Kanun Çerçevesinde Esnek Çalışma**”, (Çevrimiçi)  
[http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi\\_SBD/arsiv/2010\\_2/09jale\\_tasoglu.pdf](http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi_SBD/arsiv/2010_2/09jale_tasoglu.pdf),  
[17.09.11]

TES-İŞ “**Ulusal İstihdam Stratejisi**”, (Çevrimiçi), <http://www.tes-is.org.tr/TR/Genel/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFAAF6AA849816B2EF7A099BCD39CC2A59>, [11.02.12]

Tekstil İşveren, “**İşsizliğe Çare Arayışında Esnek Çalışma Modeli**”, (Çevrimiçi), [http://www.tekstilisveren.org/ttsis//index.php?option=com\\_content&task=view&id=760&Itemid=1](http://www.tekstilisveren.org/ttsis//index.php?option=com_content&task=view&id=760&Itemid=1) , [02.02.2011]

TEZ-KOOP-İŞ, “**Çalışma Hayatında Ortaçağ Koşulları 657/4-B**”, TEZ-KOOP-İŞ Eğitim Yayınları, İstanbul, 2005.

Tezel, Ali “**Çağrı Üzerine Çalışmaya İş ve Sosyal Güvenlik Penceresinden Bakalım**”, (Çevrimiçi), <http://www.aliteznel.com/tezel/index.php?sid=yazi&id=4601>, [08.08.11]

Tınar, Mustafa Yaşar “**Güvenceli Esneklik Tartışmaları ve Türkiye**”, (Çevrimiçi), [www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr), [12.01.2011]

TİSK “**Anayasa Değişikliklerinin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri**” (Çevrimiçi), <http://www.tisk.org.tr/anayasa.asp>, [15.02.2011]

TİSK “**XXIII Genel Kurul Çalışma Raporu**”, Ankara, TİSK Yayınları, 2007.

TİSK “**Avrupa’da Esneklik Uygulamaları**”, TİSK Yayınları, 2001.

TİSK “**LİZBON Stratejisi: UNİCE Görüşü ve Ülkemiz İçin TİSK Öneriler**”,(Çevrimiçi), <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1302>, [13.01.12]

TİSK “**Çalışma Mevzuatımızda Esneklik İhtiyacı: Esnek ve Çağdaş İş Kanunu**”, (Çevrimiçi), [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=467&id=29](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=467&id=29) ,[11.02.12]

TMMOB “**Esneklik ve Güvencesizlikle İlgili Basın Açıklaması**”, (Çevrimiçi), [http://www.mmo.org.tr/genel/bizden\\_detay.php?kod=15422&tipi=3&sube=0](http://www.mmo.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=15422&tipi=3&sube=0) , [12.12.11]

Tokol, Aysen “**Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**”, Ezgi Yayınları, Bursa, 1997

Topçuk, Yılmaz “**Esnek Çalışma ve Esnek Çalışmanın Sosyal Güvenliği**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

Turan, Bülent “**Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 Sayılı İş Kanununa Yansımaları**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.



TÜRK-İŞ “**Mart-Nisan 2011 Çalışma Raporu**”, (Çevrimiçi)  
(<http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/dg393.pdf>,  
[08.02.12]

TÜRK-İŞ “**Mayıs –Ağustos 2008 Çalışma Raporu**”,(Çevrimiçi),  
<http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/dg380.pdf>,  
[08.02.12]

TÜRK-İŞ “**2011 Yılı Değerlendirme Raporu**”, (Çevrimiçi),  
<http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/dg390.pdf>, [08.02.12]

TÜRK-İŞ “**İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmaması İşçi Ölümlerine Davetiye Çıkarmaktadır**”, (Çevrimiçi),  
<http://www.turkis.org.tr/index.dyn?wapp=haberdetay0&did=BCDC7E2A-4E56-4385-AC7B-41D33C0B897F>, [15.01.12]

TÜRK-İŞ “**Temmuz-Ağustos 2011 Yılı Değerlendirme Raporu**”,(Çevrimiçi),  
<http://www.turkis.org.trr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/dg385.pdf>,  
[10.02.12]

TÜSİAD “**İş Gücü Piyasasında Esneklik**”, (Çevrimiçi), <http://www.tusiad.org/temel-konular/uretkenlik-temelli-buyume--surdurulebilir-buyume/isgucu-piyasasinda-esneklik>  
[06.01.12]

TÜSİAD “**TİSK, TOBB ve TÜSİAD’ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri**”,(Çevrimiçi) [http://www.tusiad.org/\\_rsc/shared/file/2009-07-23-Esneklik-TISKTOBBTUSIADOrtaGorusRevizeMetin.pdf](http://www.tusiad.org/_rsc/shared/file/2009-07-23-Esneklik-TISKTOBBTUSIADOrtaGorusRevizeMetin.pdf) , [19.01.12]

Uçkan, Banu ve Kağnıcıoğlu Deniz “**Endüstri İlişkilerinin Geçirdiği Aşamalar**”,  
Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2005, s.69-83.

Ulucan, Devrim “**Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı**”,(Çevrimiçi),<http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/dergimiz9ozel/dulucan.pdf>,  
[03.10.11]

Ulusoy, Mesut “**Yargıtay Kararları Çerçevesinde Fazla Çalışma Uygulamaları**”,  
<http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=4552&icid=0>, [03.10.11]

Uras,Güngör “**4-C Nedir?, Kim Ne Veriyor?, Kim Ne İstiyor?**”,(Çevrimiçi),  
<http://www.milliyet.com.tr/-4-c-nedir-kim-ne-veriyor-kim-ne-istiyor-/gungor>  
[18.11.2011]

Uyanık, Yücel “**İş Gücü Piyasalarında Esneklik Bölünme**” (Çevrimiçi),  
<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7231.pdf>, [03.01.2011]

Uyanık, Yücel “**Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları**”, (Çevrimiçi), <http://pol.atilim.edu.tr/files/kuresellesme/issizlik/isgucu.pdf>, [15.12.2011]

Üzeyir Ataman “**4857 Sayılı Yasanın Değerlendirilmesi**”, Lastik-İş Dergisi, 2003, s.18.

Yavuz, Arif “**Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli**” (Çevrimiçi), <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/2makale.htm>, [07.01.2011]

Yavuz, Arif “**Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri**” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995.

Yavuz, Arif “**Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler**”, (çevrimiçi), <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekin/3/10.pdf>, [13.01.2011]

Yıldız, Neslihan “**Esnek Üretim Biçimleri Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

Yıldız, Ramazan “**Belirli Süreli İş Sözleşmesi Neden ve Nasıl Belirsiz Süreli İş Sözleşmesine Dönüşür?**”, (Çevrimiçi) <http://www.bursasgk.gov.tr/images/content/pdf/201004.pdf>, [19.06.2011]

Yıldırım, Kansu ve Aykut, Ebubekir, “**Esnek Üretimin Sendikası Olur mu?**”, (Çevrimiçi) [http://www.birgun.net/workers\\_index.php?news\\_code=1277038985&year=2010&month=06&day=20](http://www.birgun.net/workers_index.php?news_code=1277038985&year=2010&month=06&day=20), [ 23.11.2010]

Yılmaz, Abdullah “**AB’ye Uyum Sürecinde Türk Kamu Yönetiminin Dönüşümü Üzerine Notlar**”, ( Çevrimiçi), <http://sbe.dumlupinar.edu.tr/17/215-240.pdf>, [01.11.11]

Yılmaz, Gaye, “**Kapitalizmde Zaman - Mekan Sıkışması**” (Çevrimiçi), <http://www.calismatoplum.org/sayi17/yilmaz.pdf>, [28.11.2010]

Yorulmaz, Çiğdem “**Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı,Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları**”, (Çevrimiçi) <http://calismatoplum.org/sayi24/yorulmaz.pdf> [06.06.11]

Yücel, Mustafa “**Kriz Dönemlerinde Üretim Süreç Esnekliğinin Önemi ve İşletmelere Sağladığı Faydalar**” (Çevrimiçi), <http://ozal.congress.inonu.edu.tr/pdf/134.pdf>, [11.10.2010]

Yüksel, Nihat “**Çalışma Hayatında Esnekleşme İhtiyacı**”(Çevrimiçi), [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=664&id=40](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=664&id=40), [20.12.2010]

Zengin gönül, Oğul “**Esneklik ve Sosyal Politika AB’de Uyumsuzların Uyum Arayışları**”, (Çevrimiçi) [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=481&id=29](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=481&id=29) [23.11.2010]

Zeytinoğlu, Emin “**İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanununa Çeşitli Yansımaları**”, (Çevrimiçi) <http://www.iticu.edu.tr/yayin/dergi/s10/M00154.pdf>, [24.04.11]