

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TÜRK ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK TARTIŞMALARI VE 4857
SAYILI İŞ KANUNUNA YANSIMALARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı
Yrd.Doç.Dr. Mahir GÜMÜŞ

Hazırlayan
Bülent TURAN

Çanakkale-2005

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bülent TURAN'a ait "Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 Sayılı İş Kanununa Yansımaları" adlı çalışma, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Yrd.Doç.Dr.Mahir GÜMÜŞ

Üye

Yrd.Doç.Dr. Abdurrahman BENLİ

Üye

Yrd. Doç. Dr. Bünyamin BACAĞ

Üye

Yrd. Doç. Dr. Uğur DOLGUN

Üye

Yrd. Doç. Dr. Ayten AKATAY

ÖZET

Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 sayılı İş Kanununa Yansımaları başlıklı tezin konusu; küresel anlayıştaki esneklik yaklaşımının değerlendirilmesi, Türkiye’de; AB uyum yasalarıyla ivme kazanan düzenlemelerde esneklik tartışmalarının içeriği ile bu tartışmaların 4857 sayılı İş Kanunu’na yansımalarıdır.

Günümüzde endüstri toplumuna özgü ekonomik gelişme ve istihdam modeli yerini yeni bir düzene bırakma eğilimindedir. Bu yeni düzende esneklik, yeni yapılanmayı tamamlayıcı bir unsur olarak kabul edilmekte, günümüz yönetim ve organizasyon düşüncesinde önemli yer tutmaktadır. Bu nedenle hem ekonomik sistem genelinde, hem de ekonomik sistemle aynı temel mantığı taşıyan istihdam ilişkilerinde katılığın egemen olduğu bir modelden, esneklik yaklaşımının benimsendiği bir modele geçilmesinin gerekliliği konusunda yoğun tartışmalar yapılmaktadır. Doğal olarak esneklik yönelimli eğilimler hukuksal düzenlemeleri doğrudan etkisi altına almaktadır.

Çalışmada vurgulanmak istenen temel noktalar; çalışma hayatında esneklik açılımlı tartışmaları Türkiye örneğinde değerlendirmek ve 4857 sayılı yeni İş Kanununa nasıl ve hangi ölçüde yansıdığını hukuksal düzenlemeler çerçevesinde genel hatlarıyla ortaya koymaktır.

ABSTRACT

The subject of the thesis named "Discussions on the Flexibility in Turkish Working Life and Reflections to Article 4857 of the Labour Law " is evaluation of the global understanding of approaching to flexibility, contents of the discussions on flexibility in the arrangements which are accelerated by EU adaptation law codes and reflection of these discussions on the Article 4857 of the Labour Law.

Nowadays, economic development and employment model of industrial society tends to leave its place to a new system. In this new system, flexibility is accepted as a complementary element of the new structure and holds an important place in today's management and organization thought. This is why there occurs strong discussions about the necessity of flexible models instead of rigid models in both economic system and employment relations which have the same rigid logic of economic system. Naturally flexibility tendency directly affects legal arrangements.

The basic highlighted points in this study are; to evaluate discussions on the flexibility in working life based on Turkey model and to bring up how and how much reflected on the Article 4857 of the Labour Law relating to law arrangements.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR CETVELİ	viii
TABLO VE ŞEKİLLER CETVELİ	ix
ÖNSÖZ	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİĞİN TEORİK ÇERÇEVESİ

1. ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİĞİN KAVRAMSAL BOYUTU VE NEDENSELLİĞİ	5
1.1. Teknolojik Gelişmeler	6
1.2. Küreselleşme ve Ekonomide Artan Küresel Rekabet	8
1.3. Çokuluslu Şirketlerin Yükselişi	11
1.4. Yeniden Yapılanma Politikaları	12
1.5. Ekonomide Sektörel Değişim	14
1.6. Ekonomik Kriz ve Yapısal İşsizlik	15
1.7. Üretim ve İş Organizasyonu Yapısındaki Değişim	16
2. ESNEK İŞLETME VE ESNEKLİK TÜRLERİ	17
2.1. Sayısal Esneklik	21
2.2. Çalışma Sürelerinde Esneklik	22
2.3. Ücret Esnekliği	24
2.4. Fonksiyonel Esneklik	25
2.5. Uzaklaştırma Stratejileri	27
3. ESNEK ÇALIŞMA VE TÜRLERİ	28
3.1. Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma	29

3.1.1. Çağrı Üzerine Çalışma	31
3.1.2. İş Paylaşımı	32
3.1.3. Farklı Çalışma Süreleri	34
3.2. Taşeron (Alt-işveren) Çalışma	35
3.3. Geçici Çalışma	36
3.4. Evde Çalışma	37
3.5. Tele Çalışma	38
3.5.1. Evde Büro: Elektronik Ev Çalışması	39
3.5.2. Komşu Büro: Komşu Çalışma Merkezleri	40
3.5.3. Gezici Büro: Mobil Çalışma	40
3.5.4. Elektronik Hizmet Ofisleri	40
3.5.5. Uydu Büro: Uydu Çalışma Merkezleri	41
4. ESNEK ÇALIŞMA TÜRLERİNİN GENEL ÖZELLİKLERİ	41
4.1. İşgücünün Özellikleri.....	41
4.2. Çalışma Sürelerinin Azaltılması	43
4.3. Hukuksal Sorunları	43
4.4. İstihdam Güvencesinin Düşüklüğü	44
4.5. Sendikalaşma Oranları.....	45
4.6. İş ve Sektörel Özellikleri	46

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK ÇALIŞMA HAYATINDA SOSYAL TARAFLARIN ESNEKLİĞE BAKIŞ AÇILARI VE İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİK TARTIŞMALARI

1. ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK: İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİK	47
2. SOSYAL TARAFLARIN ESNEKLİK KAVRAMINA BAKIŞ AÇILARI VE ALGILAMALARI	52
2.1. İşveren Temsilcilerinin Bakış Açıları	52
2.2. İşçi Temsilcilerinin Bakış Açıları	56

3. TÜRK İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİK ARAYIŞLARI VE İLERİ SÜRÜLEN GEREKÇELERİ	63
3.1. Türkiye’de Ekonomik Yapı ve İş Hukukunun Gelişimi	63
3.2. Türk İş Hukukunda Esneklik Gerekçeleri	69
3.2.1. Küresel Ekonomik Yapıya Uyum	69
3.2.2. İşsizlik	70
3.2.3. Stratejik Şartlar ve Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi	77
3.2.4. Üretim Sürecindeki Değişim	78
3.2.5. Rekabet Gücünün Yükseltilmesi	79
3.2.6. Boş Zaman ve Çalışma Sürelerinin Kısaltılması	80
3.2.7. Ücretlerin Yüksekliği	80
4. 1475 SAYILI İŞ KANUNUNUN ESNEKLİĞİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER	81
4.1. Deneme Süreleri.....	82
4.2. Ücret ve Ücretlerin Katılığı.....	82
4.3. Çalışma Süreleri.....	83
4.4. Telafi Çalışması.....	84
4.5. Ara Dinlenmeleri.....	85
4.6. İhbar ve Kıdem Tazminatı.....	85
4.7. Vardiyalı Çalışma.....	85
4.8. Çalışma Ceza Hükümleri (İdari Cezalar)	86
4.9. Esnek Çalışma.....	86
5. ÇAĞDAŞ İŞ KANUNU TASARISI	87
5.1. Sürekli ve Süreksiz İşler.....	88
5.2. Zorlayıcı Sebep ve Ekonomik Kriz Süresince Ücret.....	88
5.3. Fazla Çalışma Ücreti.....	89
5.4. Hafta Tatili Ücreti.....	90
5.5. Yıllık Ücretli İznin Uygulanması.....	91
5.6. Çalışma Süreleri.....	91

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

4857 SAYILI YENİ İŞ KANUNUNDA ESNEKLİK AÇILIMLI DÜZENLEMELER

1. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN GETİRDİĞİ YENİ

DÜZENLEMELERE GENEL BAKIŞ	94
1.1. İş Kanunu'nun Tanım ve Kavramlarında Yapılan Değişiklikler	96
1.2. Kapsam Açısından Değişiklikler	99
1.3. İş Sözleşmeleri İle İlgili Değişiklikler	100
1.4. Yeni Çalışma Biçimleri	102
1.5. Türk İş Hukuku'na Giren Yeni İlkeler.....	103
1.6. Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Değişiklikler	104
1.7. Çalışma Koşullarına (İşin Düzenlenmesi) İlişkin Değişiklikler	106
1.8. Ücret İle İlgili Düzenlemeler	108
1.9. Hizmet Akdinin Sona Ermesi ve İş Güvencesi İle İlgili Değişiklikler	108
1.10. Ücret ve Gelir Güvencesine İlişkin Düzenlemeler	112
1.11. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Düzenlemeler	114
1.12. Destekleyici Düzenlemeler	118
1.13. Diğer Düzenlemeler	119

2. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN SAYISAL ESNEKLİK AÇILIMLI

DÜZENLEMELERİ	120
2.1. Tarafların İş Sözleşmesinin Türünü ve Çalışma Biçimlerini Belirlemeleri.....	121
2.2. Yeni (Esnek) Çalışma Biçimleri.....	122
2.2.1. Kısmi Süreli Çalışma	122
2.2.2. Çağrı Üzerine Çalışma	128
2.2.3. Ödünç (geçici) Çalışma	130
2.3. Belirli Süreli İş Sözleşmeleri.....	134
2.4. Deneme Süreleri	137

3. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN ESNEKLİK AÇILIMLI DÜZENLEMELERİ	138
3.1. Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi	139
3.2. Günlük ve Haftalık Çalışma Süreleri	139
3.2.1. Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Haller	143
3.2.2. Günlük Çalışma Sürelerinden Sayılmayan Haller	144
3.3. Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) Çalışma	144
3.4. Denkleştirilmiş Çalışma	145
3.5. Dinlenme Sürelerinin Esnekleştirilmesi	147
3.6. Fazla ve Fazla Sürelerle Çalışma	149
4. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN ÜCRET ESNEKLİĞİ AÇILIMLI DÜZENLEMELERİ	150
4.1. Fazla Çalışma Karşılığı İzin	150
4.2. Telafi Çalışması	151
4.3. Kısa Çalışma	155
5. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN FONKSİYONEL ESNEKLİK AÇILIMLI DÜZENLEMELERİ	157
6. UZAKLAŞTIRMA ESNEKLİĞİ AÇISINDAN 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA ALT İŞVERENLİK	158
DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	162
KAYNAKÇA	176

KISALTMALAR CETVELİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AR-GE	: Araştırma Geliştirme
BEST	: Bultein of European Studies on Time
Bkz.	: Bakınız
Çev	: Çeviren
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
Ed	: Editör
Hak- İş	: Hak- İş Konfederasyonu
Harb- İş	: Türkiye Harb Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçileri Sendikası
ILO	: International Labour Organisations
ILR	: International Labour Review
IMS	: Institute of Manpower Studies
İ.K. m.	: İş Kanunu Madde Numarası
İ.K.G. m.	: İş Kanunu Geçici Madde Numarası
İ.K.m	: İş Kanunu Madde Numarası
İ.U.	: İstanbul Üniversitesi
İş.K	: İş Kanunu
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MKK	: Milli Koruma Kanunu
OECD	: İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı
Petrol- İş	: Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası
THS	: Temporary Help Service Agencies
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
Türk- İş	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Vol	: Volume (Cilt)

TABLO VE ŞEKİLLER CETVELİ

Tablo 1: Geleneksel ve Yeni Organizasyonların Karşılaştırılması	18
Tablo 2: Avrupa Birliği Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları (2002)	45
Şekil 1: Esnek İşletme Modeli	20

ÖNSÖZ

1970’li yılların ortalarında gündeme gelen ‘çalışma hayatında esneklik’ küresel dünyada işletmelerin rekabet edebilirliklerini sağlayabilmek ve koruyabilmek, kuralları bilinmeyen krizler karşısında ayakta kalabilmek ve sosyal problemlere çözümler getirebilmek amacıyla günümüzde sanayileşmiş ülkelerin mevzuatlarına girmiştir.

Her yeniye karşı duyulan belirsizlik ve bilinmezliğin tedirginliği çoğu zaman ‘yeni’nin işlevsel değerinin göz ardı edilmesine sebep olur. Ancak çalışma hayatında huzur, her “yeni”nin diyalog ve uzlaşma ile sağlam bir temele dayandırılması ile sağlanabilir.

Konunun araştırılması ve yazılması sürecinde çalışmanın şekillenmesini sağlayan ve desteğini esirgemeyen tez danışmanım Yrd.Doç.Dr. Mahir Gümüş’e, hiçbir zaman ilgilerini eksik etmeyen Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyelerine saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Bülent TURAN

GİRİŞ

Çağımıza damgasını vuran küreselleşme ve beraberinde getirdiği yoğun uluslararası rekabetin sonuçlarından birisi de çalışma hayatının değişen koşullara uyum amacıyla, giderek esnekleştirilmesi gerekliliğine ilişkin tartışmaların yoğunluk kazanmasıdır. Başta bilgi, iletişim ve ulaşım teknolojilerinde yaşanan gelişmeler olmak üzere; bir dizi karmaşık faktörün etkileşimiyle ortaya çıkarak, hızla yayılan küreselleşme olgusu ve yoğun uluslararası rekabet çalışma yaşamını da derinden etkileyerek, esneklik olgusunu gündeme getirmiştir.

Esnekliğin gerek tanımlanmasında, gerek uygulamasında bir hem fikirlilik yoktur. Esneklik kimine göre ‘kuralsızlaştırma’ kimine göre ‘değişen piyasa koşullarına ayak uydurma’ kimi anlayışlara göre ‘sendikasız çalışma yaşamı için bir ön adım’ iken kimi yaklaşımlara göre de ‘katı iş kanunlarının yumuşatılarak işvereni de kollayan bir duruma getirilmesi’ olarak tanımlanabilir. Konuya ilişkin belirsizliklere rağmen esneklik ve esnekliğin çalışma yaşamına etkileri günümüzde iş hayatının tartışmasız en önemli konularından biridir.

1980’li yıllarda, işgücü piyasasının yeniden düzenlenmesine ilişkin girişimler, ekonomik kriz ve işsizliğin etkisiyle savunmacı bir karakter taşımış ve genel ücret artışlarının sınırlandırılması, hatta dondurulması, sosyal harcamaların azaltılması ve işgücü piyasasının rekabetçi bir yapıya kavuşturulması için çalışma yaşamını düzenleyen yasalarda değişikliklere gidilerek işgücü talebinin arttırılması amaçlanmıştır.

Bu çerçevede esnekliğin temel amacı; piyasayı düzenleyen kuralların piyasanın işleyişiyle uyumlu hale getirilme çabası olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle işgücü piyasasının dönüşüm sürecinin gereksinimlerini karşılayabilmesi için, yazılı ve yazılı olmayan kurallar, standartlar, ve normlarda da değişime gereksinim duyulmaktadır.

Hemen hemen bütün ülkeler için ortak bir sorun olan işgücü piyasasında uyum karşısında benimsenen politikalar birbirinden farklı olmaktadır. Ancak bu politikaların iki ekseninde geliştiği ve uygulamaların da bu iki uç arasında şekillendiği söylenebilir. Bunlardan birincisi, işgücü piyasalarındaki yapısal sorunların çözümünü ekonomik gelişmelere bırakan liberal yaklaşımlar. İkincisi ise, sorunu toplumsal bir sorun olarak kabul eden ve istihdam politikalarına öncelikli olarak yer veren sosyal yaklaşımlardır. Günümüzde Amerika birimci yaklaşımla sembolize edilmekte iken Avrupa (istisnaları bulunmakla birlikte) ise ikinci yaklaşımla sembolize edilmektedir. Bu açıdan özellikle liberal ekonomik politikaların amerikanın dünya ölçeğindeki ekonomik egemenliği gerçekleştirmesindeki temel etken olarak gösterilmesi ve bunun geçiş sürecinin de temel ekonomik yapı bileşeni olması yönündeki yaklaşımlar işgücü piyasalarındaki sorunların söz konusu ekonomik anlayış ile çözümlenebileceğine ilişkin yaklaşımlara da kuvvetli bir dayanak sunmaktadır.

Çalışma hayatını düzenleyen yasaların serbestleştirilmesi açısından esneklik yaklaşımı, bir yandan işletmelerin üretim kapasitesine, piyasa ve rekabet koşullarına uyumunu sağlamak, diğer yandan çalışanların sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap vermek için, katı yasa kurallarının yumuşatılarak tarafları daha çok serbest bırakan bir sistemin benimsenmesi olarak ifade edilmekte ve çalışma hayatının düzenlenmesinde yeni bir döneme vurgu yapılmaktadır.

Çalışma hayatını düzenleyen kuralların esnekleştirilmesine yönelik düşüncelerin pratik alandaki yansımaları iş hukukunda esneklik tartışmaları ile özdeşleşmektedir. Endüstri sonrası ekonomilere geçiş sürecinde bulunan ülkeler iş hukukunda sağlanacak esneklilerle, bir yandan işletmelerin piyasa ve rekabet şartlarına uyumunu, öte yandan çalışanların sosyo ekonomik ihtiyaçlarını karşılayacak bir çalışma sisteminin arayışına girmişlerdir.

Küresel boyutlu bu gelişmeler karşısında Türk Çalışma Hayatında esneklik kavramı ve uygulamalarının değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Nitekim çağdaş iş hukuku değişen teknolojik koşullar karşısında geçerliliği sorgulanan bir model haline

gelmektedir. Bu değişikliklerin meydana getirdiği tablo, iş hukukunun mevcut yapısının ve geleceğin sorgulandığı bir tartışma zemini doğurmaktadır.

Hem ekonomik sistem genelinde, hem de ekonomik sistemle aynı temel mantığı taşıyan iş ilişkilerinde katılığın egemen olduğu bir modelden, esneklik yaklaşımının benimsendiği bir modele geçilmesinin gerekliliği konusunda yoğun tartışmalar yapılmaktadır. Doğal olarak esneklik yönelimli eğilimler hukuksal düzenlemeleri doğrudan etkisi altına almaktadır. Çalışmada vurgulanmak istenen temel noktalar; çalışma hayatında esneklik açılımlı tartışmaları Türkiye örneğinde değerlendirmek ve 4857 sayılı yeni İş Kanununa nasıl? ve hangi ölçüde? yansıdığını hukuksal düzenlemeler çerçevesinde ortaya koymaktır. Bu bağlamda Türk çalışma hayatında esneklik tartışmaları ve iş hukukuna yansımalarının ele alındığı, bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde; çalışma hayatında esnekliğin teorik çerçevesi incelenmiştir. Nitekim günümüzde sosyal ve ekonomik alandan, siyasal alana kadar geniş bir yelpazede ele alınabilecek değişimlerin tanımlanmasına yönelik çalışmalarda, esneklik kavramının bir çok çalışmanın temel öznesi konumunda olduğu ve farklı düzeylerde kavramlaştırıldığı gözlenmektedir. Teorik çerçevenin ardından esnekliğin kavramsal boyutu ve nedenselliği üzerinde durularak, çalışma hayatında esneklik tartışmalarının temelini oluşturan esnek firma modeli çerçevesinde esneklik uygulamaları sınıflandırılmıştır. Çalışma hayatında esnekliğin nedenselliğine ilişkin açıklamalarda ortaya konulan ‘gereklilik’ tezi işletmelerin değişen sosyo-ekonomik koşullar altında hayatta kalabilmesi ile ilgilidir. Esnek işletme modelinin temelinde bu esasın yer aldığı söylenebilir. Bu esasa dayalı olarak esnek işletme modelinde, üretim süreçlerinin esnekleştirilmesi emeğin de esnek hale getirilmesini gerektirmekte ve işletmeler çeşitli esneklik uygulamalarına yönelmektedirler. Bu anlamda modelin nedenselliği de ortaya konmaktadır.

İkinci bölümde; Türk çalışma hayatında sosyal tarafların esnekliğe bakış açıları ve iş hukukunda esneklik tartışmaları ele alınmıştır. Türk çalışma hayatının gündemine 1990’lı yıllardan itibaren giren esneklik kavramı uzun bir süredir

tartışılmakta ve konu ile ilgili sosyal taraflar farklı görüşler ileriye sürmektedir. Nitekim gerek esnekliğin tanımında gerekse uygulamaları konusunda tam bir fikir birliği bulunmadığı için işçi kesimi de işveren kesimi de esnekliği birbirinden farklı tanımlamakta ve farklı anlamlar yüklemektedir. Bu çerçevede çalışma hayatında esneklik ile iş hukukunda esneklik arasındaki ilişki ortaya konmuş, farklı gerekçelerle tartışılan esneklik kavramının sosyal taraflarca hangi boyutta değerlendirildiği, iş hukukunun esnekleştirilmesi ile ilgili farklı yaklaşımları ve önerileri, bakış açıları 1475 sayılı eski iş kanunu da dikkate alınarak ana hatlarıyla incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise; 4857 sayılı yeni iş kanunundaki değişiklikler ana hatlarıyla değerlendirilmiştir. 1475 sayılı eski İş Kanununun sistematığına bağlı kalınarak yeni İş Kanununun esasını; temel kavramların yer aldığı genel hükümler; iş sözleşmesi, türleri ve feshi, ücret ile ilgili düzenlemeler; işin düzenlenmesi; iş sağlığı ve güvenliği; iş ve işçi bulma; çalışma hayatının denetimi ve teftişi ile idari ceza hükümleri oluşturmaktadır. Belirtilen sistematik içinde eski İş Kanununun bir çok hükmü muhafaza edilse de yeni kanunu biçimlendiren dinamiklere bağlı olarak daha önce mevzuatımızda yer almayan ‘tepki’, ‘cevap’, ‘uyum’ ve ‘iş güvencesi’ niteliğinde bir çok yeni düzenleme getirilmiştir. Nitekim 1475 sayılı eski iş kanunuyla düzenlenen çalışma hayatının 19.yüzyılın ‘katı’ özelliğini yansıtan kurallardan, işçi-işveren açısından günün ihtiyaçlarına cevap veremeyen ve taraf iradelerinin de çözümler getirmesini engelleyen, işçinin korunması açısından da anlamını yitirmiş düzenlemelerden oluştuğu yoğun biçimde ileri sürülmekteydi. Yeni iş kanunundaki temel değişimlerin ortaya konulmasının ardından işverenlerce talep edilen esneklik açılımlı düzenlemeler sistematik olarak ortaya konmaya çalışılmıştır. Yeni düzenlemelerin işverenlerin taleplerine ‘cevap’ verme niteliği taşıırken ‘iş güvencesi’ nin de sağlanmaya çalışıldığı bölümün oluşturulmasında dikkate alınmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİĞİN TEORİK ÇERÇEVESİ

1. ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİĞİN KAVRAMSAL BOYUTU VE NEDENSELLİĞİ

Günümüzde sosyal ve ekonomik alandan, siyasal alana kadar geniş bir yelpazede ele alınabilecek değişimlerin tanımlanmasına yönelik çalışmalarda, esneklik kavramının bir çok çalışmanın temel öznesi konumunda olduğu ve farklı düzeylerde kavramlaştırıldığı gözlenmektedir.

Değişimlerin incelenmesindeki çoğu ‘kavramlaştırmalarda’ göze çarpan öge esneklik kavramıdır. 1980’li yılların başından itibaren bir çok gelişmiş ülkede esneklik, ekonomik ve politik alanda hem kavramsal açıdan hem de bir strateji olarak değerlendirilmektedir (Howell 1992: 71; Boyer 1988: 221).

Son yıllarda yoğun olarak tartışılmakta olsa da kast edilen esneklik uygulaması oldukça gerilere uzanmaktadır. Esneklik arayışının nedeni olarak yaşanan rekabet ileri sürülmektedir. Buna bağlı değişkenler olarak teknolojik gelişme gösterilmekte ve diğer yandan artan işsizlik, ekonomik dalgalanmalar esneklik ve esnek çalışmanın hızla yaygınlaşması ile birlikte ifade edilmektedir (Türk-İş 2000: 889).

Sözlük anlamında esneklik, ‘Bir durumdaki değişime uyum yeteneği’ olarak tanımlanabilir. Esneklik kavramı çalışma hayatı açısından ele alındığında kavramın farklı ifadelerle anlatılmak istendiği görülmektedir. Nitekim esneklik; işgücü piyasası esnekliği, işgücü esnekliği, emek esnekliği, esnek çalışma, kuralsızlaştırma, gibi anlatımlarla ifade edilmeye çalışılmaktadır. Bu konuda getirilen farklı tanımlamalarda çeşitli yönler vurgular yapılmaktadır.

Örneğin, işgücü piyasasında esnekliğin çeşitli yönleriyle araştırılması amacıyla OECD tarafından oluşturulan komisyon, esnekliği altı kategoride tanımlamaktadır (Brodsky 1994: 55). Bunlar; İşgücü maliyeti, İstihdam koşulları, İş uygulamaları, Kural ve Düzenlemeler, Değişkenlik, Eğitim'dir.

Diğer tanımlamalarda çalışma hayatında esneklik; bir işletmenin önce işgücü girdisinin düzeyini ve zamanlamasını talebe göre değiştirme, ücret düzeyini üretkenliğe ve ödeme gücüne göre ayarlama ve mevcut işleri talepteki değişmelere göre farklı işlerde görevlendirme yetkisini ifade eder (Ozaki 1999: 2).

İşgücü piyasası açısından esneklik; çağın dönüşümlerine uygun şekilde, çalışma yasalarına ve uygulamalarına köklü değişimlerle yeni bakış açıları getirilmesi olarak tanımlanabilir (Ekin 1999: 9-10). Başka bir anlatımla esneklik; işgücü piyasasının esnekleşmesi, işletmenin işgücü girdisinin düzeyini ve zamanlamasını talebe göre değiştirme, ücret düzeyini verimliliğe ve ödeme gücüne göre ayarlama ve mevcut işçileri talepteki değişmelere göre farklı işlerde görevlendirme yetkisidir (Işık 2000 : 42-45).

İşgücü piyasası esnekliği; işletmelerin teknolojik gelişmelere, küreselleşme ve rekabet koşullarına, piyasadaki arz ve talep değişimlerine ve konjektürel dalgalanmalara gerekli uyumun sağlanmasında, yeni iş organizasyonu veya yeniden yapılanma politikaları açısından uyumluluk stratejisi (Vickery ve Wurzbury 1996: 8) olarak değerlendirilebilir. Çalışmada ifade edilen esneklik kavramı, özellikle mikro ekonomik düzeyde ele alınmıştır. Esnekliğin nedenselliği açısından etkili olan bazı faktörler aşağıda yer aldığı şekilde açıklanabilir.

1.1. Teknolojik Gelişmeler

Bilgi ve iletişim alanında giderek hızlanan teknolojik gelişmeler ve bu gelişmelerin beraberinde getirdiği esneklik açılımlı baskılar çalışma hayatını derinden etkilemiştir.

Gündelik dilde teknoloji kavramı, herhangi bir alanda değişikliği ifade eden teknik yenilikler olarak değerlendirilmektedir. Bir anlamda bilgi birikimi olan teknoloji, bilgi ve uzmanlık yanında üretim ve üretimin sosyal organizasyonunu da içermektedir (Duruiz ve Çoban 1988: 3). Bilgisayar tabanlı üretim teknolojilerinin son yıllarda hızla yayılması ileri teknoloji veya yeni yüksek teknolojiler olarak nitelendirilen bir teknolojik devrimin yaşanmasına neden olmuştur. Söz konusu devrimi gerçekleştiren yeni teknolojilerin temelinde ise mikro elektronikteki gelişmeler vardır (Öngen 1996: 176).

1980 sonrası teknolojik alanda yaşanan devrim niteliğindeki gelişmeler üretim sürecindeki değişimi hızlandıran en önemli unsurlardan biri olmuştur. İleri teknoloji olarak adlandırılan ve yeni ekonomik düzene damgasını vuran yeni yayılğan- jenerik teknolojiler özellikle beş alanda ortaya çıkmıştır (DPT 1994: 19-20). Bunlar; Enformasyon Teknolojisi, Yeni Malzeme Teknolojisi, Biyo Teknoloji, Nükleer Teknoloji ile Uzay ve Havacılık Teknolojisidir.

Mikro elektroniğin üretim süreci üzerindeki etkileri değişik biçimlerde ortaya çıkmıştır. Bu etkiler, sayısal denetime dayalı makinelerin, bilgisayarlı sayısal denetim araçlarının, sayısal kontrollü takım tezgahlarının, bilgisayar destekli tasarımların, endüstriyel robotların kullanılmaya başlaması ile belirginleştiği gibi yeni ekonomik düzenle birlikte endüstriyel üretim sürecinin yeniden yapılanmasına neden olmakta ve ayrıca esnek üretim teknolojilerinin ortaya çıkışıyla da kendini göstermektedir.

Esnek üretim sistemlerinin ortaya çıkışı esnek otomasyona imkan tanıyan teknolojilerin geliştirilmesine dayandırılabilir. Esnek üretim sistemlerinin doğuşunu hazırlayan esnek karakterli teknolojik gelişmelerin başında bilgisayar tümleşik üretim sistemi gelmektedir. Teknik olarak esnek üretim sistemleri, bilgisayar tümleşik üretim sisteminin bir türevi ya da yan ürünü olarak da ele alınmaktadır (Tübitak 1994: 17).

Mikro elektronik teknolojisindeki gelişmeler, yeni ürün ve teknolojiler yaratırken, iletişim donanımındaki gelişmeler, endüstriyel üretimin alt yapısını oluşturarak getirdiği hızlı değişimle, ekonomide girdi temini ve verimliliği hızla arttırmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojisindeki hızlı gelişme, üretim için her türlü bilgi akışını hızlandırıp, kolaylaştırdığı gibi zaman ve mekan kullanımında sağladığı avantajlarla, üretimde etkinlik ve verimliliği arttırmaktadır (Erkan 1997: 53; Sapançalı 1998: 138). Enformasyon teknolojilerin temel özelliklerini de konumuz açısından şu şekilde sıralayabiliriz (Bozkurt 1997: 96).

- Son derecede geniş bir kullanım alanına sahip yeni enformasyon teknolojileri maliyetlerle büyük oranda düşüslere yol açmaktadırlar. İşgücünün, hammaddenin ve sermayenin verimli bir biçimde kullanılmasına yol açmaktadır.
- Firmaların günlük değişen müşteri taleplerine daha kolay adapte olmalarını, diğer bir ifade ile esneklik kazanmalarına yardımcı olmaktadır.
- İşgücü açısından yeni nitelikleri gündeme getirir. Ayrıca küçük ve orta ölçekli işletmelerin gelişimine yardımcı olur.
- İşletmelerin yönetim yapıları açısından uygulama kolaylıkları getirir. Departmanlar arası iletişimde daha kolay bir akış sağlar.

1.2. Küreselleşme ve Ekonomide Artan Küresel Rekabet

Esnekliğin önemli bir nedeni olarak, ekonomilerin ulusal sınırları aşarak küresel bir nitelik kazanması, paralelinde de piyasalar da ki rekabetin giderek küresel boyutta yoğunlaşması gösterilebilir.

Küreselleşme kelime olarak, bütünün kuşatılması, sarılması ve bütünleştirilmesi anlamına gelmektedir. Genel olarak küreselleşme; maddi ve manevi değerlerin ve bu değerler kapsamında oluşmuş birikimlerin, ulusal sınırları aşarak, dünya çapında yayılması olarak tanımlanır (DPT 1995: 1-2).

Küreselleşme kavramı çoğu zaman, ulusal ekonomilerin kontrol edilmeyen küresel piyasa güçlerinin kontrol alanına girmesi (Mathews ve Badham 1989: 199), üretim faktörlerinin, malların ve hizmetlerin artan ölçüdeki hareketliliği, ekonomik alanda karşılıklı dayanışmanın ve entegrasyonun artışı şeklinde tanımlanabilir (Campbell 1994: 185). Küreselleşme, dünyanın ekonomik bir bütün oluşturma, dünya toplumlarının birbirlerine benzeme, buna bağlı olarak tek bir küresel kültürün ortaya çıkmasını veya toplumların kendi kimliklerini ve farklılıklarını ifade etme ve tanımlama, nihayet dünyanın sıkışması, küçülmesi, ulusal olan her şeyin anlamını yitirmesi ve dünyanın tek bir mekan olarak algılanma bilincini tanımlamak için de kullanılmaktadır (Tutar 1997: 18).

Ekonomik faaliyetlerin küreselleşme eğilimine girmesi beraberinde, iletişim sistemlerinin ülke sınırlarını küçültmesi ve bölgesel gruplaşmalara dayalı ekonomik bütünleşme eğilimlerini de getirmiştir. Artık, ülkeler için ürettikleri mal ve hizmetleri sadece kendi ulusal pazarları içinde satabilmeleri yeterli olmamaktadır. Bunun için hem ekonomik işbirliği ve entegrasyon anlaşmaları ile aralarındaki bölgesel müşterek pazarları genişletme yolunu tutarken hem de dünyanın farklı bölgelerindeki pazarlardaki paylarını da arttırmayı hedeflemektedirler (Kurtulmuş 1996: 115).

Ekonomik rekabet parametrelerinin önemli ölçülerde değişmesi üretim modellerinde de değişiklikleri gündeme getirmiştir. Üretim modellerinde Fordist, Taylorist kitle üretim modellerinin ağırlıklı olduğu bir üretim biçiminden, esnek üretimin hakim olduğu, stoksuz ve piyasa taleplerinin süratle karşılanmasına yönelmiş; çeşitlendirilmiş ürün anlayışını öne çıkaran yeni bir üretim modeline doğru geçiş yaşanmaktadır. Nitekim 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren temel piyasa koşullarının değiştiği ve kitle piyasalarının giderek daraldığı gözlenmektedir. Özellikle 1980'li yıllarda geleneksel seri üretim tarzı ile kitle piyasalarına hitap eden ülkeler bu alanda başarısız kalmışlardır (Akgeyik 1998: 13).

Petrol fiyatlarının giderek artmasıyla baş gösteren 1973 dünya petrol kriziyle birlikte, toplam talebin düşmesi, Bretton Woods para sisteminin çökmesi gibi faktörler gelişmiş batılı ülkelerde sanayi devriminden itibaren süregelen kitlesel

üretim, işbölümü ve tamgünlü standart istihdama dayalı Fordist Üretim Yapısı'nı olumsuz yönde etkileyerek, bu üretim yapısının giderek terk edilmesine yol açmıştır (Yavuz 1994: 6-7; Güven 1996: 123). Küreselleşme ile ilgili olarak önemli diğer bir gelişme ise; dünya ticaretinde yaşanmıştır. Dünya ticaretinin modeli değişmiş ve gelişmiş ülkeler, gelişen ülkelerin ciddi şekilde artan rekabeti ile karşı karşıya kalmışlardır. Gelişmekte olan ülkeler, düşük maliyetli üretim imkanlarıyla rekabeti artırmıştır.

Sanayi ekonomisi, faaliyet alanı bakımından ulusal bir ekonomi özelliği taşır. Uluslararası alanda rekabet ve ticari faaliyetler, bilgi ve iletişim teknolojisinin dünyayı daraltması ve sıkıştırması küreselleşme olgusunun ortaya çıkmasında etkilidir. Bu çerçevede yeni ekonomi olarak nitelendirilen yeni ekonomik yapı esasında küresel bir ekonomidir (Tutar 2005: 395).

Japonların değişen piyasa koşulları içinde yeni rekabet anlayışına dayalı stratejilerini özellikle otomobil sektöründe gözlemek mümkündür. Japon otomobil endüstrisi 1970'li yıllarda otomobil üretimini ikiye katlayarak, 1980'lerde yıllık 11 milyonluk üretimi ile dünya piyasalarında egemen konuma yükselmiştir. Bu başarı, değişen piyasa koşullarına özel amaçlar için tahsis edilmiş spesifik ekipman ve yarı vasıflı işçilere dayalı standartlaşmış mamullere hitap eden üretim anlayışının gerilemesi, buna karşılık esnek üretim teknolojisi ve yüksek vasıflı işçilere dayalı uzmanlaşmış üretimin ön plana geçmesine dayandırılmaktadır (Akgeyik 1998: 15-16).

Bu gelişmelere paralel olarak mal piyasalarında yoğunlaşan rekabet, işçi sendikalarını 1980 sonrasında ekonomik yapıdaki değişimin oluşturduğu baskıyla beraber yoğun dış rekabet unsurunu da çok dikkatli bir şekilde değerlendirme zorunluluğuyla karşı karşıya getirmiştir. Bir başka ifadeyle endüstrileşmiş ülkeler bir yandan verimli ve düşük işçilik maliyetlerine sahip ülkelerin, diğer yandan Japonya gibi kaliteli esnek ve verimli çalışan ülkelerin hızlı ve yoğun rekabeti ile karşı karşıya kalmışlardır. Kuşkusuz iki ayrı boyutta yoğunlaşan uluslararası rekabetin sonucunda endüstrileşmiş ülkeler ve özellikle ABD'de ihracat-ithalat dengesi ihracat

aleyhine bozulmuştur. Bu noktada ise; işverenlerin öncelikli tercihleri, işçilik maliyetlerinin düşürülmesi amacıyla işçi sendikaları üzerinde reel ücretlerin kısılmasına ve çalışma koşullarının işgücü aleyhine düzenlenmesine yönelik baskı kurulması olmuştur (Selamoğlu 1994: 27).

Küreselleşmenin gelişmesiyle birlikte endüstri ilişkilerinde bazı yeni kavramlar ortaya çıkmış ve bunlar ülkelerin sosyo - ekonomik yaşantısını derinden etkilemiştir. Geleneksel üretim tarzının bir sonucu olan günümüz endüstri ilişkileri sisteminde bugüne kadar geçerli olan ‘zaman birliği’, ‘mekan birliği’ ve ‘ürün birliği’ kavramları yerini esneklik kavramına bırakmaktadır (TİSK 1999: 9-10).

Küreselleşmenin bir diğer boyutu da sermayenin davranışında meydana gelen değişikliklerde yatmaktadır. Nitekim ülkelerarası sermaye transferleri, iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte mal ve hizmet yatırımlarını geçmiştir. Bu durum sembol ekonomisi olarak da değerlendirilmektedir. Sermayenin serbest dolaşımı konusunda küreselleşme ile ilgili diğer bir konuda çokuluslu şirketlerdir.

1.3. Çokuluslu Şirketlerin Yükselişi

Hem üretim girdilerinin temini, hem de ürün ve pazar stratejileri açısından ulusal sınırların ötesinde uluslararası ticaret ve üretim anlayışı ile hareket eden çokuluslu şirketlerde son yıllarda önemli değişimler meydana gelmektedir. Dünya ekonomisinde küreselleşme eğilimi arttıkça çokuluslu şirketlerde uluslar ötesi (küresel) bir nitelik kazanmaya başlamışlardır.

Çokuluslu işletmeler; işletme büyüklüğü, çeşitliliği, teknolojik durumu, finansman ve yönetim gibi bazı üstünlükleri sayesinde küresel baskılara ve bu süreçte gereksinim duyulan esnekliğe ve değişim hızına karşı daha duyarlı hale gelmektedirler. Çokuluslu işletmelerin sahip oldukları üstünlüklerin, işgücü piyasası üzerindeki etkileri sendikaların eleştirilerine hedef olmaktadır. Bu eleştirilerin bir bölümü, işçilerin süresiz işlerde belirli süreli hizmet sözleşmeleriyle (sayısal esneklik) çalıştırılmaları ile ilgiliyken diğer bir bölümü de, ana işletmeye bağlı

işletmeler kurulması veya taşeron (uzaklaştırma stratejileri) işletmeler aracılığıyla istihdamın dışsallaştırılması ile ilgilidir (Erdut 1994: 41).

1.4. Yeniden Yapılanma Politikaları

1970’li yıllarla birlikte, büyümenin durduğu başta petrol şoku ve stagflasyon olmak üzere ekonomileri derinden etkileyen, kısa zamanda tüm dünyayı saran bir ekonomik kriz içerisine girilmiştir (Koray 1994: 11). Dünya ekonomilerini yapısal bir krize sürükleyen nedenlerin başında 1970’li yıllardan itibaren özellikle gelişmiş ülkelerde, kar oranlarının düşmeye başlaması ve 1973 yılındaki petrol fiyatlarındaki ani artışlar gösterilmektedir. Fiyatların artmasına, yatırımların durmasına ve istihdamın azalmasına neden olan kar oranlarındaki azalışlar petrol şokuyla beraber maliyetlerin yükselmesiyle uzun dönemli bir düşüş sürecine girmiştir. Bu dönemde ekonomik büyümeyi ve istihdamı olumsuz yönde etkilemesine rağmen enflasyon sorununun çözümüne öncelik verilmiş ancak istihdam ve yatırımları arttırmak amacıyla uygulanan katı ekonomik önlemlere karşın ekonomik yapıdaki olumsuzluklar düzeltilenmemiştir (Sapançalı 1998: 13).

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 gözlemlendiği 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 (Gümüş 2002: 82). Dünya ekonomisinde yaşanan yapısal krizin açıklanması noktasında, ülkelerinin ekonomik performansındaki bozulmanın, büyüme oranındaki yavaşlamanın, işsizlik ve enflasyondaki tırmanmanın sebebi olarak ekonomideki Keynesci politikalar gösterilmektedir. Yaşanan ekonomik krizin Keynesyen politikalarla aşılabilmesi yeni arayışları gündeme getirmiştir. Yeni ekonomik düzen olarak da nitelendirilen yeniden yapılanmaya yönelik politikaların

temelini piyasa ekonomisi oluşturmaktadır. Ekonomi politikalarındaki bu dönüşüm ABD'nin önderliğindeki monoterist uygulamalarla işlerlik kazanmıştır.

Bu dönüşüm sonucu endüstrileşmiş ülkelerin hemen hepsinde liberal partiler iş başına gelmiştir. Bu açıdan bu değişim, sosyal refah devleti anlayışından da uzaklaşılması veya terk edilmesi tartışmalarını da gündeme taşımıştır. Nitekim Liberalleşme eğilimi sadece özelleştirme gibi yöntemlerle devletin ekonomik hayattan çekilmesini öngören politikalarla değil gelişmiş ülkeler başta olmak üzere sosyal refah devleti kavramı etrafındaki tartışmalarda da kendisini göstermektedir (Kurtulmuş 1996: 122).

Nitekim Özelleştirme, liberal politikaların amacına ulaşmasında en etkili araç olarak geniş bir uygulama alanı bulmuş ve devletin ekonomideki müdahaleci (düzenleyici) niteliğini de tartışılır hale getirmiştir (Gümüş 2002: 84). Bir çok 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 (Standing 1986: 59-60). 1980'li yıllarda, işgücü piyasasının yeniden düzenlenmesine ilişkin girişimler, ekonomik kriz ve işsizliğin etkisiyle savunmacı bir karakter taşımış ve genel ücret artışlarının sınırlandırılması, hatta dondurulması, sosyal harcamaların azaltılması ve işgücü piyasasının rekabetçi bir yapıya kavuşturulması için çalışma yaşamını düzenleyen yasalarda değişikliklere gidilerek işgücü piyasasında emek talebinin artırılması amaçlanmıştır (Erdut 1994: 67).

Yapısal uyum politikalarıyla; işgücü piyasası ve istihdam ilişkilerini düzenleyen kurumlara esnek bir yapı kazandırılması amaçlanmaktadır. Buna göre işgücü piyasasında rekabet koşullarının işleme ve işgücü piyasasının esnekleştirilerek uluslararası rekabette bir üstünlük sağlanması amaçlanmaktadır. Bu nedenle işgücü piyasasında, işgücünü koruyucu hukuksal düzenlemelerin serbestleştirilmesi, sosyal yardımların azaltılması, ücret düzeyini belirleyen mekanizmaların değiştirilerek ücretlerin esnekleştirilmesi, gündeme gelmiştir. İşgücü

piyasasında yapısal esnekliğin temel amacı, piyasayı düzenleyen kuralların piyasasın işleyişiyle uyumlu hale getirilmesi çabası olarak değerlendirilebilir.

Nitekim yapısal uyum sürecinde mevcut işgücü standartları, ekonomik büyümenin sağlanmasında bir engel olarak görülmüş, ücretlerin ve sosyal yardımların azaltılması için esnekliği artırıcı nitelikteki politikalar izlenmeye başlanmıştır (Broadsky 1994: 53).

1.5. Ekonomide Sektörel Değişim

Günümüzde bilgi en önemli üretim faktörü haline gelmiştir. Bugün gelişmiş ülkelerde en büyük servet sahiplerini bilgi üreten kişiler oluşturmaktadır (Galbraith 1990: 99). Gelişmiş ülke ekonomilerinin GSMH'lerinin yarısından fazlasını bilgi bazlı ürünler oluşturmaktadır. Gelişmiş ülkelerin ürettiği ürün çeşitlerine bakıldığında, ileri teknoloji kullanılarak üretilen malların son yirmi yılda imalat içindeki paylarının ikiye katlandığı görülmektedir (Çaha 1998:1045).

Bilgi ekonomisi içerisinde, bilgi içerikli ürünlerin üretilmesi endüstri dönemi üretim tekniklerinden farklılıklar göstermektedir. Endüstri toplumunun temel özelliği olan fordist üretimin ortadan kalktığını ve firmalarca esnek üretim sistemlerinin uygulamaya geçirildiği görülmektedir. Esnek üretim sistemleri istenilen ürünün az sayıda ve değişik özelliklerde olmasına imkan tanımaktadır. Bugün gelişen üretim teknolojileri sayesinde kişiye özel üretim dahi yapılmaktadır. Buda firmaların karşı karşıya kaldıkları rekabetin boyutlarını göstermektedir (Drucker 2000:14-16; Çaha 1998: 1047).

Sanayi toplumu ile bilgi toplumu arasındaki farkın ortaya konmasında 'bilgi üretimi' üzerinde durulmaktadır. Geleneksel iktisat yapısı içerisinde emek, sermaye ve hammadde faktörlerine bilgi faktörü de dahil olunca klasik endüstri ilişkileri kapsamında değişken ve yeni kavramlar ortaya çıkmıştır. Bunların başında da, sanayi ve hizmet sektörlerinde, zaman ,mekan ve ürün birliği kavramlarını toplumun

ve özellikle bireylerin ihtiyaçlarına göre dengeleyen esneklik kavramı yer almaktadır (TİSK 1999: 9-10).

Ekonomide sektörel değişim açısından diğer bir gelişme de bir ülkenin yeni teknoloji geliştirebilme ve bu yönde araştırma yapabilme yeteneği ile ilgilidir. Bu noktada en önemli unsur olarak, yetenekli ve bilgili işgücü karşıımıza çıkmaktadır.

Ekonomideki sektörel değişim ile ilgili başka bir konuda hizmet sektöründe gözlenen değişimdir. Hizmet sektörü en başta anlam ve kapsam olarak değişip zenginleşmektedir. İkinci olarak da, mal üretimi giderek hizmet sektörüne bağımlı duruma gelmektedir. Hizmet sektörü satış mağazaları veya lokantalar zinciri olmaktan çıkıp finans, hukuk, muhasebe, danışmanlık, reklam, eğitim, haberleşme gibi hızla büyüyen ve iş dünyasını kapsayan bir sektör durumunu gelmektedir. Öte yandan hizmet sektörü yapım endüstrisinin yerini almamakla birlikte, ona sermaye sağlanmasından ürün tasarımına, pazar araştırmasından işgücü eğitimine kadar her alanda hizmet sunmaktadır. Hizmet sektörünün öneminin artmasıyla da hem ekonomik yapı, hem de işletmeler işgücü piyasası esnekliğine yönelik olarak yeniden yapılanmaya zorlanmaktadır (Koray 1994: 31).

1.6. Ekonomik Kriz ve Yapısal İşsizlik

1980'lerde ekonomik yapıda meydana gelen değişimlerin en önemli sonucu sürekli olarak artan ve yapısal bir görünün kazanan işsizliktir.

İşsizliğin yapısal bir karaktere bürünmesinde çeşitli faktörlerin etkili olduğu düşünülmektedir. Bunlar arasında; teknolojik gelişmeler, kurumsal katılıklar, ekonomik yapıdaki değişim ve yeni ekonomi politikaları, küreselleşme, artan rekabet ve işgücünün demografik yapısında meydana gelen değişimler sayılabilir.

1970'li yıllardan beri sürekli artan işsizliğin temel nedenleri olarak yeni teknolojiler, esnek üretim sistemleri ve artan uluslar arası rekabet gösterilmektedir. Özellikle teknolojiye ve üretim sistemlerinde yaşanan değişimlerin, artan işsizliğin

temel nedeni olduğu belirtilmektedir. Küresel işsizlik sorununun diğer nedenleri olarak da, endüstrileşmiş ülkelerin 1970'lerdeki ekonomik krize uyum sağlamada zorlanmaları ve bu süreçte kar oranlarındaki düşüşe bağlı olarak üretken yatırımların azalması, yatırımların azalması ile beraber ekonomik büyüme oranlarının düşmesi, 1980'lerden beri uygulanan ekonomik ve finansal politikaların büyümeyi yavaşlatması ve yaşanan sektörel daralma gösterilmektedir.

Yasal düzenlemelerin kurumsal katılık olarak değerlendirilip, işsizliğin artmasında etkin bir rol oynadığı görüşü konumuz açısından dikkat çekicidir. Nitekim günümüzde, işgücü piyasasındaki kurumsal katılıkların örneğin, sosyal sigorta primlerinin yüksekliği, işçiyi koruyucu yasal düzenlemelerin fazlalığı gibi faktörlerin işsizliği arttırdığı görüşü hakimdir. Diğer bir ifade ile sosyal refah devleti uygulamalarının işsizliği arttırdığı savunulmakta ve bu tür işsizliğe refah devleti işsizliği adı verilmektedir. Bu gelişmeler çerçevesinde işgücü piyasasının esnekleştirilmesinde özellikle sayısal ve fonksiyonel esneklik gündeme gelmekte ve uygulanmaktadır (Gümüş 2002: 99).

1.7. Üretim ve İş Organizasyonu Yapısındaki Değişim

Üretim sistemlerinde ve teknolojide yaşanan değişimlerle birlikte, işçilerin belirli makineler kullanarak belirli hammaddeleri ürüne dönüştürme süreci olarak tanımlanan emek süreci ve iş örgütlenmesi alanında da değişimler gözlenmiştir. (Bilgin 2000: 67).

Teknolojik gelişme ve uluslararası ticaret hacminin genişlemesi sonucu rekabet ve dünya pazarı kavramının ön plana çıkması kaçınılmaz olarak üretim anlayışını da etkilemiştir. Özellikle endüstrileşmiş ülkelerde görülen talep hacmindeki daralma sonucu 1970'lere kadar devam etmiş olan arza dayalı üretim modeli büyük bir sarsıntı geçirmiştir. Ayrıca 1970 sonrası hızla gelişen ve yaygınlaşan teknoloji sonucu ürün çeşitliliği büyük bir artış göstermiştir. 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 (Selamoğlu 1994: 30).

Değişim, mal üretiminde değil, üretim tarzında gerçekleşmekte ve bu üretim tarzının yeni bir emek, sermaye ve örgütlenme getirmesindedir. Bu durum işin, yönetimin ve işletmenin yeniden yapılanmasını gerektirmektedir (Koray 1994: 30). İşletmelerin yeniden yapılanmalarında geçerli bulunan model ise esnek işletme modelidir.

2. ESNEK İŞLETME VE ESNEKLİK TÜRLERİ

Çalışma hayatında esnekliğin nedenselliğine ilişkin açıklamaların yanı sıra bu konuda ortaya konulan ‘gereklilik’ tezi işletmelerin değişen sosyo-ekonomik koşullar altında hayatta kalabilmesi ile ilgilidir. Esnek işletme modelinin temelinde bu esasın yer aldığı söylenebilir. Bu esasa dayalı olarak esnek işletme modelinde, üretim süreçlerinin esnekleştirilmesi gerekli olduğundan emeğinde esnek hale getirilmesi gereklidir.

1970’li yılların ortalarından itibaren sosyo-ekonomik alandaki gelişmelere paralel olarak, klasik iş organizasyonu yapısının özelliklerinde önemli değişiklikler gözlenmeye başlanmış, yönetim ve organizasyon düşünce ve uygulamalarında pek çok sayıda yeni ve değişik yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Örgüt yapısındaki bu değişimler, beraberinde esnek örgüt yapılarını gerektirmektedir (Saraph ve Sebastian 1993: 6).

Nitekim günümüzde; teknik, sosyal, ekonomik ve siyasal gelişmelerle paralel olarak organizasyon yapısı da değişmeye başlamış (Tablo:1) ve organizasyonların yapılandırılması konusunda yeni görüşler ve yeni organizasyon yapıları ortaya çıkmıştır.

Tablo:1 . Geleneksel ve Yeni Organizasyonların Karşılaştırılması

GELENEKSEL ÖRGÜTLER	YENİ ÖRGÜTLER
Teknolojinin dominantlığı	İnsan-Makine optimizasyonu
Makinanın bir parçası olarak insan	Makinanın tamamlayıcısı olarak insan
İyi tanımlanmış düşük nitelikli, basit yetenekler gerektiren işler	İşin niteliklerinde optimum Gruplanma (çoklu ve geniş yetenekler)
Harici kontroller (denetçi ve uzmanlar, kontrol süreçleri)	Dahili Kontroller (kendi kendini kontrol eden alt sistemler, grup dinamikleri)
Dikey örgütsel şema, otokratik yönetim	Yatay örgütsel şema, katılımcı yönetim
Çalışanlar arasında rekabet	Çalışanlar arasında arkadaşlık ruhu
Sadece örgütsel hedefler	Örgütsel hedefler yanında grubun ve bireylerin hedefleri
Yabancılaşma	Bağlılık
Düşük risk alma	Yenilikçilik
Basit ve strüktürel kontrol	Kurum kültürü
İş ve görev tanımları	Hedeflere yöneltme ve örgütsel sinerji
Bireysel kar maksimizasyonu	Bireysel tatmin

Kaynak: Michael (1985: 4)

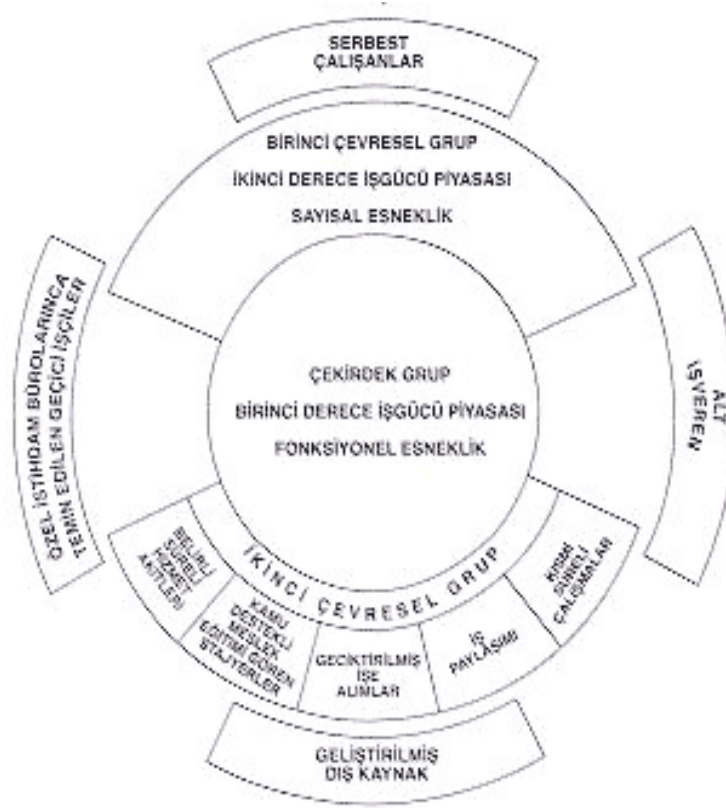
Günümüz üretim ilişkilerinde ise niteliksiz işgücü talepleri yerini nitelikli işgücü taleplerine bırakmıştır. Bununla birlikte, küreselleşen piyasalarda gittikçe yoğunlaşan rekabet ortamı ve rekabet yöntemlerindeki dinamik değişim, özellikle enformasyon teknolojisi, robot ve bilgisayar kullanımlarının artması işgücünde nicelik ve nitelik açısından hızlı bir yeniden yapılanmayı gündeme getirmiştir. İşletmelerdeki bu arayış esneklik kavramı ile birlikte değerlendirilmiş, işveren ve yönetici tercihlerinin esnek işgücüne yönelmesine neden olmuştur.

Bu bağlamda işgücü piyasası esnekliği, işgücünün işletmede daha optimal ve daha rasyonel kullanılmasıdır. İşgücü piyasası esnekliği ile insan kaynaklarının yeniden organizasyonu ve biçimlendirilmesi arasında direkt bir ilişki bulunmaktadır. Nitekim meslekler ve klasifikasyonlar arasındaki sınırların esnekleştirilmesi, kısmi süreli veya geçici çalışanların arttırılması gibi atipik çalışma biçimlerinin tercih edilmesi ve çalışma zamanlarının esnekleştirilmesi gibi yeni uygulamalar pratikte hayata geçirilmektedir.

İşgücü kullanımında yeni bir strateji olarak esnekliğin sağlanmasında en önemli faktörlerden biride esnek çalışma biçimleridir. Esnek çalışma biçimlerinin işletmelerde nasıl uygulanacağını ortaya konması amacıyla, J. Atkinson tarafından İnsan gücü Araştırmaları Enstitüsü çerçevesinde (Institute of Manpower Studies; IMS) geliştirilen esnek firma modeli (Pollert 1987: 2) özellikle işgücünde esneklik konusunu akademik dünyaya tartışmaya açan yaklaşımların başında gelmektedir.

Esnek işletme modeli 1980'li yıllarda geliştirilen yönetim düşüncesine ilişkin iki büyük yönetim anlayışının izlerini taşımaktadır. Bunlardan birincisi, Japon yönetim ve organizasyon modeli ve işgücü piyasası yapısı, ikincisi de, bilimsel yönetim yaklaşımıdır. Esnek işletme modeli, ekonomik durgunluk ve artan rekabet baskısı karşısında bu iki akımı tek bir yönetim stratejisinde birleştirmeyi amaçlamıştır (Erdut 1994: 32; Fudge 1990: 91). Esnek firma modeli öncelikli olarak; firmanın piyasadaki genişlemelere, daralmalara ve değişimlere adaptasyon açısından esnek olacağını ileri sürer. Bu açıdan firmanın esnekliği firmanın çalışanlarının esnekliğine bağlıdır. İşletmelerin talep değişikliklerine, konjektürel dalgalanmalarına ve yeni teknolojilere uyum sağlayabilmeleri için işgücü; çekirdek grup (core group), çevresel grup (peripheral group), olmak üzere ikiye ayrılmıştır (Şekil: 1). Çekirdek işgücü; yöneticiler, teknikerler, görev ve beceri bakımından esnek özelliklere sahip çalışanlardan, sürekli olarak istihdam edilen işgücünden oluşur (Pollert 1987: 2). Çekirdek işgücü, işletmenin istihdam güvencesine sahip daimi işgücünü oluşturduğu ve yasalar tarafından korunduğu için, bu işgücünün gerek ferdi gerekse toplu olarak işten çıkarılması zor olmakta, bir takım kurallara ve sınırlamalara bağlı bulunmaktadır. Bu işgücü grubu için, fonksiyonel esneklik önemlidir (Prowse 1990: 13).

Şekil: 1. Esnek İşletme Modeli



Kaynak : TİSK (1999: 16)

Çevresel grup; kısa süreli iş sözleşmeleri, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, kamu destekli stajyerler, kamu hizmeti ile (askerlik gibi) yükümlü bulunanlar, gibi temel olarak istihdam güvencesinden yoksun esnek şekilde çalışanlar ile kendi hesabına çalışanlar, özel istihdam acentelerinin sağladığı geçici işçiler ve alt işverenlerden oluşur (Prowse 1990: 13). Bu açıdan; çevresel işgücünde daha çok sayısal esneklik söz konusu olmaktadır. Esnek işletme ve esnek organizasyon yaklaşımları çerçevesinde yukarıda belirtilen esneklik türleri aşağıda daha ayrıntılı olarak incelenmiştir.

2.1. Sayısal Esneklik

Sayısal esneklik, değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasadaki talep değişikliklerine ve yeni üretim tekniklerine göre firmaların işgücü hacmini belirleyebilme serbestisidir. Diğer bir ifade ile sayısal esneklik, İşletmelerin gereksinim duyacakları işgücü miktarı ve niteliğini, değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasadaki talep miktarına ve yeni üretim tekniklerine göre değiştirme serbestisidir. Örneğın geçici istihdam, alt işveren, uygulaması veya kısmi süreli (part-time) işçi istihdamı gibi (TISK 1999: 14-15).

Sayısal esnekliğe uygulamada dışsal esneklik (External Flexibility) veya istihdam esnekliği (Employment Flexibility) de denilmektedir (Treu 1992: 4-5; Yavuz 1994: 32). Dolayısıyla sayısal esneklik uygulamaları ile işletmelerin, hem piyasada değişen koşullara, hem de yeni teknolojilere ve üretim sistemlerine uyum yeteneklerinin artırılması amaçlanmaktadır.

Bu serbestlik doğrudan doğruya çalışma hayatını düzenleyen kurallar ile ilgili olduğundan, kuralların hiç olmaması veya esnekleştirilmesi tartışmalarının da temel noktasını oluşturmaktadır. Bu açıdan sayısal esneklik, işçi alma ve çıkarmada kısıtlamaların (özellikle hukuki kısıtlamalar) az olması ve işletmelerin esnek davranabilme kabiliyetini ifade etmektedir.

Sayısal esnekliğin sağlanabilmesi için, işçinin işten çıkarılabilmesini ve gerekli olan yeni işçinin alınabilmesini kolaylaştıran yasal düzenlemelere ihtiyaç vardır. Çıkarmalardan önce işçiye uzun ihbar önelleri tanınması, bunların mutlaka haklı ve geçerli nedenlere bağlanması, haksız çıkarmaların veya gerekli olmayanların işe iadesiyle sonuçlanması veya işçiye tazminat ödenmesi bu esnekliğe engel olan bazı düzenlemelerdir (Tuncay 1995: 60).

Bu konudaki tartışmaların en temel noktasını, sayısal esneklik üzerindeki kısıtlamaların hangi derecede olması ya da olmaması gerektiği oluşturmaktadır. Her ülkede, toplu işten çıkarma, işten çıkarma tazminatı ve bireysel işten çıkarma

konusunda mevzuattan kaynaklanan ve belirgin bir standarda dayanmayan birtakım kurallar vardır. Ülkeler arasında hem ayrıntılı uygulama konusunda hem de belirlenmiş kritere uygun işten çıkarma nedenini gerekli bulan ve bulmayan ülkeler arasında önemli farklılıklar da bulunmaktadır.

Sayısal esnekliğin gerekliliğini destekleyici nitelikteki tezlerde özellikle refah devleti politikalarının sonu ve özellikle ekonomik krizlerin işletmeler üzerinde yarattığı olumsuz etkilere dikkat çekilmektedir. Keynesçi politikaların uygulandığı yıllardan kalma işe alma koşulları, ağır işleyen kamusal iş bulma kurumları, işten çıkarmaya ilişkin yasal önlemler, fiziksel ve sosyal özürhükümlerinin istihdamına yönelik yüksek oranlı kotalar, işverenler açısından özellikle kriz koşullarında önemli bir maliyet unsuruna dönüşmektedir (TISK 1999: 15-19).

1970'li yıllarda yaşanan ekonomik kriz dolayısıyla işletmeler, işsizlik problemlerine ve artan maliyetlere işten çıkarma dışında çare bulamazken, bugün toplu işten çıkarmalara alternatif olarak iç ve dış esneklik, kısa süreli çalışma, ücrette kısıtlama, işe alınmaların dondurulması, fazla mesainin azaltılması ve erken emeklilik gibi farklı uygulamalar gündeme gelmektedir.

Sayısal esnekliğin sağlanmasında en önemli sorumluluk, ulusal hükümetlerin kendi işgücü piyasalarına uygun düşecek bir katılık/serbestlik dengesini bulmalarında yatmaktadır.

2.2. Çalışma Sürelerinde Esneklik

Esneklik kavramı açısından çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi uzun yıllar boyunca işçi ve işveren arasındaki toplu pazarlığın en önemli tartışma konularından birini oluşturmuştur. Ancak, burada bahsedilen çalışma sürelerindeki esneklik, çalışma sürelerinin kısaltılması anlamındadır. Esnek firma yaklaşımı içinde ele alınan çalışma sürelerindeki esneklik anlayışı ise; çalışma sürelerinin işletmelerin ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesi ile ilgilidir. Bu çerçevede işçi sendikaları, işçi sağlığı, çalışma yaşamının insanileştirilmesi, işçinin kendisine ve ailesine zaman

ayırması gibi düşüncelerle sürekli olarak günlük ve haftalık çalışma sürelerinin kısaltılmalarını istemektedirler.

1980'li yıllardan itibaren özellikle işsizliğin azaltılması ve işletmelerde yeni organizasyon yapılanmalarında işgücü piyasasında gerekli uyumun sağlanması açısından çalışma sürelerinin yeniden yapılandırılması (esnekleştirilmesi), ekonomik ve sosyal tartışmaların odak noktası haline gelmiştir.

Çalışma sürelerinin yeniden yapılandırılmasındaki amaç; işletmelerde kapasite kullanımının maksimize edilmesi, talepteki değişimlere uyum ve işsizlik karşısında çalışma sürelerinin düşürülerek iş imkanının yaratılmasıdır (ILR 1992: 259).

Çalışma sürelerinin esnek hale getirilmesi, bir başka deyişle, klasik şekil olan sabah başlayıp akşam sona eren mesainin yerine kısa süreli çalışma, job-sharing (iş paylaşım), çağrı üzerine çalışma, tele çalışma gibi değişik zamanlı çalışma şekillerinin uygulanması, esnekliğin çeşitli uygulamaları olarak karşımıza çıkmaktadır (TİSK 1999: 25-26).

Günümüzde tam gün esasına dayalı çalışmanın hem işçiler hem de işverenler açısından memnuniyetsizlik yarattığı ve bir çok ülkede çalışma sürelerine ilişkin değişik uygulamalara gidildiği ifade edilmektedir (Ozaki 1996: 26).

Mevcut çalışma sürelerini azaltan uygulamalar ülkeden ülkeye farklılık gösterse de bu gelişmeler iki kategoride incelenebilir. Birincisi işçilerin çalışma sürelerinde bir değişiklik meydana getirmeyen, mevcut çalışma sürelerini esnek hale getiren ve yeniden yapılandıran düzenlemeleri içermektedir (esnek çalışma zamanları). İkincisi ise, mevcut çalışma süresini azaltan ve düzenleyen uygulamaları içermektedir (Günalp 1999: 188). Çalışma sürelerini azaltan uygulamalarda kendi arasında iki kategoride incelenebilir. Birincisi; verimlilik artışlarıyla birlikte ücrette düşme olmaksızın geleneksel çalışma sürelerinin azaltılmasıdır. İkinci açılım ise çalışma süreleri ve ücretlerin birlikte azaltıldığı uygulamalardır (ILR 1992: 259).

Çalışma zamanında esneklik, çalışma sürelerinin bireyselleşmesini sağlamaktadır. Esnek zamanlı çalışma işe başlama ve işin bitişi açısından geleneksel başlama ve bitiş sürelerinden farklı sürelerin belirlenmesi olarak anlaşılmalıdır (TİSK 1999: 26).

Çalışma süreleri yalnızca gün bazında ve çalışma sürelerinin düzenlenmesi yönünden değişken hale gelmemektedir. Bunun yanında, çeşidine göre haftalık çalışma sürelerinin haftanın günlerine dağılımı ile ilgili sınırlamaların kaldırılması, tarafların ihtiyaçlarına ve durumlarına göre çalışma süreleri gün-hafta, hatta yıl bazında serbestçe dağıtabilme ve düzenleyebilmeleri de kabul edilmektedir. Esnek süreli çalışma şekillerinin bütününde temel özellik çalışma süreleri ile ilgili yerleşmiş kanuni veya örfeye dayalı uygulamaların dışında; bütünüyle tarafların ihtiyaç ve durumu ile iradelerine bağlı çalışma süreleri düzenlemeleri olmasıdır (Arıcı 1992: 83-84).

2.3. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği, çalışanlara yapılan ücret ödemelerinde uygulanan sistemin kişi bazlı olması ve bunun verimlilik, işletmenin ekonomik yapısı, performans, sahip olunan yetenekler açısından ayrı ayrı değerlendirilebilme serbestisini göstermektedir (TİSK 1999: 19).

Ücret esnekliği ile işletmelerin ücret yapısını ve düzeyini değişen işgücü piyasasına ve ekonomik koşullara göre ayarlayabilme serbestisi ifade edebilmektedir. Ücret esnekliği ile üstün nitelikli ve yüksek performans gösteren işçiler liyakat, beceri ve verim üstünlüğü açısından ödüllendirilirken, işçilerin performanslarının da geliştirilmesi sağlanmaktadır (Tuncay 1995: 63; Yavuz 1994: 23; Bilgin 2000: 42). Bu esneklik ile bir anlamda fonksiyonel ve sayısal esnekliğin uygulanması desteklenmektedir (Klasson 2000: 34).

Ücret esnekliği işgücü maliyetlerinin; dış ekonomik faktörlere ve piyasa şartlarına göre değerlendirilmesi ve yeniden gözden geçirilmesi imkanı sağladığı gibi kollektif anlamda gerçekleştirilen ücret ve işgücü maliyetleri ilişkilerini

bireyselleştirmeyi, ve özellikle işletmelerin üretim yaptığı bölgelerin ekonomik koşulları ve o bölgelerdeki yaşam şartlarının kriter olarak kullanılması anlayışını getirmektedir. Bu esneklik türü ile kollektif ilişkilere bağlı tek biçimli ödeme sistemlerinden uzaklaşarak daha çok bireysel ücret ödeme sistemlerine yönelinmektedir (Kutal ve Büyüksulu 1996: 119).

Günümüz gelişmeleri açısından ücret esnekliği; değişen koşulların hükümetler ve işletmeler üzerindeki baskılara karşı bir tepki olarak değerlendirilmektedir (Ozaki 1996: 16). Bu açıdan ücret esnekliğinin de, ekonomik koşullara bağlı olarak ülke ekonomisi genelinde ücret düzeyleri (makro) ve işletme düzeyinde göreceli ücret esnekliği (mikro) olmak üzere iki boyutu vardır. İşletme bazında (göreceli) ücret esnekliği; ücretlerin işkolları, bölgeler, işletmeler, meslekler ve vasıflar arasında değişen gereksinimlerini karşılamada uyum gösterebilmesi ve işletmelerin finansal güce göre ayarlanmasını gerektirmektedir. Makro boyutlu ücret esnekliği ise; ücretlerin ekonomik şartlara ve konjektürel dalgalanmalara uyum sağlayabilecek düzeyde belirlenmesidir (Yavuz 1994: 23; Erdut 1994: 49).

2.4. Fonksiyonel Esneklik

Fonksiyonel (işlevsel) esneklik, işgücünün organizasyonu ve onun beceri ve yetenekleriyle ilgili bir esneklik türüdür. İç (internal) esneklikte denilen fonksiyonel esneklik, işgücünün işletme içindeki çeşitli görevleri üstlenebilmesi ve değişik işler yapabilmesi olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifade ile fonksiyonel esneklik işletmede çalışanların değişen teknolojik şartlara iş yüküne (talepteki dalgalanmalara) ve üretim metotlarına uyum sağlayabilme becerisi ve kabiliyetidir. Bu açıdan, İşletmenin organizasyon içi işgücünü ilgilendirdiği için, işgücünün miktarı ile ilgili değil, onun vasfı ve yetenekleri ile ilgili olup yüksek nitelikli işgücünü talep etmekte ve bu esneklikte işgücünün eğitimi önemli rol oynamaktadır (Bilgin 2000: 42; Yavuz 1994: 17).

İşlevsel esneklik doğrudan doğruya işletmelerin sahip olduğu işgücü organizasyonu ile ilgili olup, geleneksel üretim hattı modelini karakterize eden iş

bölümü ve iş organizasyonu gibi kavramların terk edilerek değişik becerileri gerektiren işlerin tanımlanması ve bu tür işleri götürebilecek çok fonksiyonlu ve firma içindeki hareketliliği, görev ve sorumluluk alanı yüksek esnek işçi tipinin yaratılması esasına dayanmaktadır (Günalp 1999: 188). Daha geniş bir tanımlama ise fonksiyonel esnekliği, işletme performansının ve etkili bir iş organizasyonunun gerçekleşmesi amacını taşıyan ileri bir işyeri kültürünün bir parçası olarak ifade etmektedir. Etkili eğitim ve öğrenim, işçinin tatmin düzeyi ve işçilerle iyi ilişkilerin tümü, fonksiyonel esneklikten elde edilebilecek yararlar açısından son derece önem taşımaktadır. Fonksiyonel açıdan esnek olan işyerleri, ekip çalışması yapmak ve kaliteyi ön plana çıkarmak gibi nitelikli ve motivasyonu olan kişilerin daha iyi performans göstermesini sağlayan birçok farklı uygulamalara sahip olan işyerleridir. İşletmelerde tam bir fonksiyonel esneklik elde edebilmek için; işverenlerin yeni çalışma biçimlerini uygulama özgürlüğü, işçilerin de yeni sorumluluk üstlenme, yeni nitelikler kazanma ve yeni çalışma biçimlerini kabullenme istekleri olmalıdır.

İşçinin görev ve sorumluluk alanının genişletilmesi, aynı kişinin değişik işler yapabilmesinin sağlanması biçiminde ortaya çıkmaktadır. Böylece işgücünden tasarruf sağlanabildiği gibi, işin etkinlik ve sorumluluk alanı genişlediğinden çalışanlar için daha tatminkar olabilmektedir (Koray 1994: 42).

Esnek firma modelinin kurucusu Atkinson'da işçilerin birbirlerinin işlevlerini devralabilecek gruplara bölünmelerini, böylelikle vasıfların çeşitlendirilebileceğini belirtmektedir. Fonksiyonel esneklik kavramının altında yer alan grup ilkesine dayalı alt kavramlar şu şekilde sıralanabilir (TİSK 1999: 17-18);

- Yatay İş Hareketliliği
- Gruplar arası Yatay Esneklik
- Yatay Grup Bütünleşmesi
- Dikey Grup Bütünleşmesi
- Dikey İşlevsel Bütünleşme
- Kalite Kontrol
- Bütünleşmiş Takım Çalışması.

2.5. Uzaklaştırma Stratejileri

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. Taşeronluk günümüzde son derece yaygın bir model olarak karşımıza çıkmakta, işletmeler maliyetlerden tasarruf edebilmek, uzmanlık alanlarında başka uzmanlardan yararlanabilmek düşüncesiyle işlerin bir bölümünü üçüncü taraflara havale etmektedirler. İşletmeler, bir istisna sözleşmesi veya bir başka sözleşme imzalayıp işlerin bir bölümünde taşeronlardan yararlanmaktadırlar.

Bu bağlamda talep dalgalanmalarına karşı tanpon mekanizma görevi yapan taşeron işletmeler, endüstrileşmiş ülkelerde 1970’lerdeki krizle birlikte hızla yaygınlaşmıştır. Üretimin belirli aşamalarının işletme dışındaki başka işletmelere ya da işletme içinde çeşitli amaçlarla başka işçiler çalıştırılarak yaptırılması şeklinde tanımlanan taşeronlaşma (Bilgin 2000: 43) işletmelere çeşitli faydalar sağlamaktadır.

Öncelikle, kaynak israfı önlenmektedir. İşletmelerin, uzman olmadıkları, verimliliği ve rekabet gücü zayıf olan işler, bu alanda daha güçlü ve uzman olan firmalar tarafından yapılmaktadır. Böylece rekabet gücü yüksek ve alanlarında uzmanlaşmış firmalara söz konusu işlerin devredilmesi halinde gerek toplam işçi ücretleri gerekse işçi çalıştırmaktan meydana gelen diğer masraflar (istihdam maliyetleri) azalmaktadır. Özellikle hizmet sektörü ile ilgili işlerin başka firmalardan satın alınması, işletmeler açısından hem maliyeti düşürmekte hem çok sayıda işçi çalıştırılmasının dezavantajları olan idari ve bürokratik işlemleri de ortadan kaldırmaktadır. Örneğin işyerinin temizliğinin bir temizlik firmasına verilmesi ya da yemek çıkarma işinin bir yemek şirketine verilmesi gibi. Teknolojide yaşanan gelişmeler sonucu birçok işin yapılması çok daha teknik çalışmayı gerektirmiş ve her işletmenin her konuda uzmanlaşması mümkün olmaması nedeniyle uzmanlık gerektiren işlerin başka işletmeler tarafından yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. (TISK 1999: 24-25).

Bu yolla gelişmiş ekonomiler veya örgütlenmiş sektör ve işletmeler üretimlerinin bazı bölümlerini ülke dışına çıkarma gibi bir uygulamaya geçmekte, böylece kendilerine büyük bir hareket serbestisi sağlayan bir esnekliğe ulaşmaktadırlar. Diğer yandan uzaklaştırma stratejileriyle sendikasızlaştırma politikaları da ifade edilmek istenmektedir (Koray 1996: 756).

Uzaklaştırma stratejilerinin artışı ile ilgili olarak birçok araştırma yapılmış bulunmaktadır. Bu araştırmalarda 1980'den bu yana uzaklaştırmanın inişli-çıkışlı olarak artış kaydettiği gözlenmektedir. Ekonominin ve piyasanın iyi olduğu dönemde, işverenler uzaklaştırma stratejilerine oldukça sık başvurmakta, ekonominin durgun olduğu zamanlarda ise uzaklaştırmaya pek ilgi gösterilmemektedir (Yavuz 1994: 25).

3. ESNEK ÇALIŞMA VE TÜRLERİ

Günümüzde sosyo-ekonomik yapıda meydana gelen değişimler sonucu normal istihdam biçiminden kopma ve uzaklaşma eğilimi ile birlikte, esnek çalışma biçimleri yaygınlaşmaya başlamıştır.

İşgücü piyasası esnekliğine yönelik en yaygın uygulamalardan biri olan esnek çalışma biçimlerinin, geleneksel istihdam modelinin kurumsal yapısındaki değişimi etkileyen dinamikler arasında önemli bir yeri bulunmaktadır (Gümüş 2002: 192).

Esnek çalışma türleri, sayısal esnekliğin sağlanmasında, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinde, işyerlerinin kesintisiz çalıştırılması ve verim düşüklüklerinin giderilmesi konusunda etkili bir yöntem olduğundan, işverenler tarafından benimsenmekte ve uygulanmaktadır. Bunun yanında, işçiye zamanı çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinde olumlu esneklik sağlarken diğer koşullar için durumunun olumlu esneklikten uzaklaştığı söylenebilir. İşçiler ve temsilcileri açısından pek çok olumsuz yönü bulunan esnek çalışma uygulamalarına işçi kesimi

sıcak bakmamakta ve esnek çalışma uygulamaları işçi kesimi tarafından bazen mücadele verilmesi gereken dayatmalar olarak nitelendirilmektedir.

1970’li yıllardan bu yana hızla yaygınlaşan yeni çalışma türleri için; Esnek Çalışma, Esnek İstihdam, Atipik/ tipik olmayan istihdam, Eğreti İstihdam, Standart Olmayan İstihdam, Esnek Hizmet Sözleşmeleri, Çevresel İstihdam, Marjinal İstihdam, İkincil İstihdam, Belirsiz İstihdam gibi deyimlerin kullanıldığı görülmektedir (Gümüş 2002: 165).

Esnek çalışma biçimlerine yönelik nitelendirmelerdeki farklılıklara karşın tüm bu nitelendirmelerde aslında iş hukukunun yaslandığı geleneksel çalışma biçiminden ve ona bağlı olarak gelişen kurumsal yapısından ayrılan yönleri diğer bir ifade ile belirsiz süreli ve tam günlük tipik çalışma biçiminin dışında kalan çalışma biçimleri ifade edilmektedir (Güzel 2000: 210; Ozaki 1996: 6).

İlgili kaynaklarda tam anlamıyla bir kavram birliğinin bulunmaması nedeni ile esnek çalışma biçimlerinin farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Pek çok çeşidi olmakla birlikte esnek çalışma türlerini beş grupta toplamak mümkündür.

3.1. Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma

Kısmi süreli çalışma, çalışma hayatı açısından çok yeni bir kavram olmayıp Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation, ILO) gibi bir çok uluslararası kuruluşların yanı sıra akademik çevrelerce de üzerinde durulan ve çeşitli yönleriyle incelenen bir konudur. Genel anlamda çalışma sürelerinin kısaltılmasına dayalı kısmi süreli çalışmaya ilişkin uluslararası düzeyde bir tanımlamanın yapılmaması, bu konuda değişik tanımlamaları ve uygulamaları karşımıza çıkarmaktadır. ILO’nun kullandığı tanıma göre kısmi süreli çalışma; normal çalışma süresinden kısa, sürekli (düzenli) bir iş ilişkisine dayalı ve isteğe bağlı istihdam şeklidir (Centel 1992: 27-31; Thurman ve Trah 1990: 23; Blomeyer 1994: 201; Gümüş 2002: 167). Kısmi süreli çalışmanın tanımlanmasında üç unsurun ön planda

tutulduğu dikkati çekmektedir (TİSK 1999: 29-30). Bunlar; süre, süreklilik ve serbest irade unsurlarıdır.

Uluslararası Çalışma örgütüncü benimsenen bu tanımlamada ön plana çıkan bu unsurlar öğretilerde çoğunluk tarafından kabul edilerek, kısmi süreli çalışmanın hukuki nitelikleri (kavramsal özellikleri) olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Ancak bu unsurlar esas açıdan benimsenmiş olup niteliksel olarak farklılıklar bulunmaktadır (Centel 1992: 27-31).

Özellikle kadınların iş gücüne katılım oranının artmasında kısmi süreli çalışma biçiminin etkili olduğu söylenebilir. Kısmi süreli çalışma, günlük çalışma süresinden daha az çalışmayı gerektirdiği için iş dışı aktivite ve ailevi sorumluluklara daha fazla zaman ayırabilmeyi kolaylaştırmakta ve kadınların iş gücüne katılımının artmasında etkili olmaktadır. Kısmi süreli çalışma özellikle kadınlara iş ve aile yaşamını dengeleme olanağı vermekte devamsızlık ve geç kalma sorunlarının azalmasını sağlamaktadır.

Kısmi süreli çalışmanın gelişmiş ülkelerde yaygınlaşmasının ve özellikle Avrupa Birliği ülkelerinde artışının en önemli nedenleri arasında hızla yükselen işsizlik karşısında alternatif çalışma biçimi olarak değerlendirilmesi sayılabilir. Nitekim bu yöndeki açıklamalarda piyasanın doğasına vurgu yapılarak arz ve talep dengeleri arasında kısmi süreli çalışmanın gelişiminin nedeni ortaya konmaya çalışılmaktadır.

Belirgin bir biçimde normal iş süresinden daha kısa çalışma süresini içeren kısmi süreli çalışma, uygulamada değişik görünümde ortaya çıkabilmektedir¹. Nitekim Kısmi süreli çalışmaya ilişkin çalışma saatlerinin konumu ve uzunluğu değiştirilerek farklı iş süreleri uygulanmasının yanı sıra, iş paylaşımı ve çağrı üzerine çalışma gibi bazı özel uygulama biçimleri de bulunmaktadır.

¹ İşletme ve işkolunun nitelikleri, mesleki özellikler yanında personel politikaları ile çalışanların arzu ve istekleri kısmi süreli çalışma şeklinin belirlenmesinde etkili olan faktörler arasında gösterilebilir.

3.1.1. Çağrı Üzerine Çalışma

Kısmi süreli istihdamın özel bir şekli de çağrı üzerine çalışmadır. Çağrı üzerine çalışma; önceden yapılan iş sözleşmesi gereğince kısmi süreli bir işte; işçinin, işveren tarafından çalıştırılmak istendiği zamanlarda işyerine gelerek çalışmasıdır.

Çağrı üzerine çalıştırmanın iki türü mevcuttur. Bunlardan birincisinde taraflar önceden belirli bir zaman dilimi içinde (hafta, ay, yıl) işçinin toplam ne kadar süre çalışacağını (çalışma süresini) saptayabilir. Böylelikle işverene, işçinin iş edimini ne zaman yerine getireceğini çağrı yoluyla belirleyebilme olanağı tanınmaktadır. Çağrı üzerine çalışmanın diğer türünde ise, işçinin belirlenen zaman dilimi içinde (hafta, ay, yıl) toplam ne kadar süre ve ne zaman çalışacağını belirleme hakkının tamamı işverene bırakılmaktadır (TİSK 1999: 37).

Birinci şekilde, taraflar önceden çalışılacak süreyi (haftalık, aylık veya yıllık) anlaşarak birlikte belirlemektedirler. Çalışmanın ne zaman yapılacağı belli değildir. İkinci şekilde ise, çalışılacak sürenin tespiti tek taraflı olarak işverene bağlıdır. İşveren ne zaman çalışılacağına karar vereceği gibi ne kadar süre çalışılacağını da belirlemektedir. İşçinin çalışılan süreyi belirlemede bir işlevi olmamaktadır Bu çalışma türünün avantajı işletmelere esneklik sağlayarak, işletmenin talep değişikliklerine uyumunu temin etmektir. Ayrıca ekonomik durgunluk dönemlerinde talebin ve üretimin azalması halinde çalışma süreleri azaltılarak, iş görenlerin işten çıkartılması önlenmektedir Ancak çağrı üzerine çalışma uygulamalarında; iş görenin günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak çalışacağı sürenin belirlenmesinde, işçiye ne kadar zaman önceden haber verileceği ve iş görenin her seferinde ne kadar süre çalışacağı konularında sorunlar yaşanmaktadır (Topak 2003).

3.1.2. İş Paylaşımı

İş paylaşımı, tam gün çalışmanın avantajları ile kısmi süreli çalışmanın yararlarını birleştiren bir sistemdir. Bu açıdan, iş paylaşımı tam gün süreli bir işin, iki veya daha fazla kısmi süreli çalışan tarafından paylaşılarak yapılmasıdır. Hizmet ediminin yerine getirilmesi, birden çok sayıdaki işçi tarafından paylaşılıp üstlenilmektedir. Bir başka deyişle tam gün niteliğinde bir işin yapılması bir kaç işçi tarafından günün belirli saatlerinde sırasıyla işe gelinerek gerçekleştirilmekte ve bu iş için öngörülen ücret ve diğer sosyal haklar işi paylaşan işçiler arasında paylaştırılmaktadır. Bu çalışmayı kısmi süreli çalışmadan ayıran en önemli özellik işin tam gün olmasıdır. Kısmi süreli çalışmada ise iş niteliği itibarıyla günün belirli bir zaman dilimi içinde bir kişi tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu tür çalışmanın karakteristik özelliği aynı çalışma süresi içerisinde bir işçinin her hangi bir nedenle çalışmadığı zamanda diğer işçilerin onun yerine geçmeyi taahhüt etmeleridir. İş paylaşımında iş ilişkisi öncelikle işçinin girişimiyle kurulmaktadır. İşveren çok nadiren kısmi süreli çalışmak için başvuranlar arasından bir grup oluşturabilir. İş paylaşımına katılan işçi, ekibinin oluşturulmasından, yani ortakların bulunmasından, sorumlulukların bölüşülmesinden sorumludur. İşverenin onayı ile daha az saatlerde çalışmak isteyenler ve daha fazla boş zaman karşılığında, ya ücretlerinden bir kesinti ya da ücretin arttırılması hakkını kaybetmeyi kabul edenlerin çalışma programları çeşitli düzeylere ve farklı yöntemlerle; örneğin daha kısa günlük veya haftalık çalışma veya ilave izin günleri ile indirilir (Yavuz 1994: 69; Tokol 1992: 6; Centel 1992: 38; TİSK 1999: 37; Euzeby 1988: 545; Tuncay 1995: 70).

İş paylaşımı çeşitli şekillerde uygulanabilmektedir. Bazı örneklerde iş, grup çalışması şeklinde işi paylaşanlarca yapılmaktadır. İş paylaşanlardan her biri karar almakta ve çeşitli grup görevlerini yerine getirmektedirler. Bazı örneklerde ise, bölünebilir ve belli görevlerden oluşan iş her bir ortağa paylaştırılır. Görevin etkin bir biçimde yerine getirilmesinde aksaklık olması halinde işveren ortaklardan sadece birine ilişkin sorunu belirlemeye yönelmektedir. Bu iki modelin yanı sıra iş paylaşanların ve işletmelerin ihtiyaçlarına uyan çeşitli, çalışma zamanlarını ve işle ilgili diğer konuları kendi aralarında kararlaştırma olanağına sahiptirler. Çalışanlar

birer gün olarak çalışabilecekleri gibi, her gün yarım gün de çalışabilirler. Veya bir hafta biri, öteki hafta diğeri çalışabilir. Yaygın olarak dört tip iş paylaşımından bahsedilebilir. Bunlar; Bölünmüş gün, Bölünmüş hafta, Değişimli hafta, ve Sabit Olmayan Takvim olarak sıralanabilir. İş paylaşımı; kısmi süreli çalışmanın çalışanlar açısından getirdiği sakıncaları ortadan kaldırmakta, iş paylaşımı yoluyla çalışanlar, tam gün çalışanların sahip oldukları haklardan yararlanabilmektedirler (Tokol 1992: 7; Yavuz 1994: 69).

İş paylaşımını işçilere ve işverenlere çeşitli açılardan yarar ve sakınca getirebilmektedir. İş paylaşımı genellikle özel sektörde veya genel kamu sektöründe (özel sektörden daha az) kullanılır. Özellikle İngiltere de gözlenir. İş paylaşımı kompleks konularda (işin paylaşımı, olmayan işçinin yerini alma, meslek devri ve gelişimi) büyük ölçüde esnekliği öngörür. Düzenlemeler işi paylaşanlar arasında da yönetimin denetimi olmadan yapılabilir. sekreterlik, büro hizmetleri, eğitim ve yüksek beceri gerektiren mesleklerde de uygulanabilir (Thurman ve Trah 1990: 24).

Bir çok Avrupa ülkesinde iş paylaşımı işsizliği azaltma amacıyla teşvik edilmektedir. Örneğin Danimarka'da işten çıkarmaları önlemek amacıyla mevcut bir toplu sözleşmeye veya diğeri bir sözleşmeye göre tespit edilmiş olan çalışma süresinin önemli ölçüde altında ki bir çalışma süresine en az iki günlük bir indirim gerçekleşmişse, işi paylaşanlara işsizliği önleme fonundan mali yardım yapılmaktadır. Bu yardımlar kısmi süreli çalışmadan dolayı meydana gelen ücret kayıplarını telafi amacına yöneliktir (Kutal 1991: 98).

Yukarıda sıralanan yararları yanında, iş paylaşımı; ekonomik darboğazların yaşandığı ve işsizliğin çok arttığı dönemlerde hükümetler tarafından işsizliğin önüne geçilmesinde uygulanan tedbirler arasında yer almaktadır.

3.1.3. Farklı Çalışma Süreleri

Klasik kısmi süreli çalışmanın en yaygın uygulama şekli, her gün, işyerinde normal çalışma süresinden daha kısa süreli olarak yapılan çalışmadır. Yarım gün çalışma ve kısmi vardiya çalışması bu tür çalışmalara örnek olarak verilebilir.

Yarım gün çalışma ile işletmenin daha uzun süreyle açık tutulması ve yapılacak işlerin yığılmasından ve azlığından doğan işgücü ihtiyacının karşılanması amaçlanmaktadır (Tokol 1992: 5-6; Centel 1992: 36-37; Kutal 1991: 61; Ekonomi 1986: 185).

Öğleden önce veya sonra, yahut da akşam yapılan ve süresi genellikle normal günlük iş süresinin yarısı kadar olan yarım gün çalışmaya, temelde işletmenin daha uzun süreyle açık tutulması ve yapılacak işlerin yığılmasından veya azlığından doğan işgücü gereksinimlerini karşılamak amacıyla başvurulur. Bunun gibi işlerin (siparişlerin) yığılmasını önlemek üzere, haftanın veya ayın belirli günlerinde tam gün veya kısaltılmış çalışma saatleriyle çalışılan durumlar da, uygulamada karşılaşılan klasik kısmi çalışma biçimleri içinde yer alır (TİSK 1999: 32-33).

Kısmi vardiya çalışmasında ise; işletmedeki günlük normal iş süresi vardiya sayısı kadar bölünüp çalışılır, ya da değişik uzunlukta ve konumda bulunan vardiya süreleri aracılığıyla işletmenin günlük normal iş süresi uzatılır. Bunlardan ilki, işten çıkarmaları önleme ve verimliliği yükseltme gibi düşüncelere dayanırken , diğeri ise daha çok işyerinin uzun süre açık tutulmasında, gerekli işgücü gereksiniminin karşılanması amacını taşır. Bu çalışma türlerinin dışında hafta veya ay içinde belirli günlerde tam, belirli günlerde yarım veya belirli saatlerde çalışma yapıldığı gibi, çalışma zamanın içeriğini işçi veya işveren daha sonra belirleyebilmektedir. Ayrıca normal süreli (tam gün) bir işe ek olarak kısmi süreli çalışma yapılması söz konusudur. Bazı hallerde iki veya daha fazla işverene bağlı olarak kısmi süreli çalışma yapılabilmektedir (Tokol 1992: 5-6; Centel 1992: 36-37; Kutal 1991: 61; Ekonomi 1986: 185).

Bu tür çalışmalarda ya işletmedeki günlük normal iş süresi vardiya sayısına bölünüp çalışılır, ya da değişik uzunlukta ve konumda bulunan vardiyalar aracılığı ile işletmenin günlük normal iş süresi uzatılır. Bunlardan, ilki, işten çıkarmaları önleme ve verimliliği yükseltme gibi düşüncelere dayanırken, diğeri ise daha çok işyerinin uzun süreli açık tutulmasında gerekli personel gereksinimini giderme amacını güder (TİSK 1999: 38).

Üzerinde önemle durulması gereken bir diğeri husus, part-time çalışma ile çalışma saatlerinde gerçekleştirilen indirim birbiri karıştırılmaması gerektiğidir. Çalışma saatlerinde yapılan indirimle orantılı olarak ücretlerde azalma olacağı açıktır.

3.2. Taşeron (Alt-işveren) Çalışma

Günümüzde taşeron sözleşmeleriyle çalışma; salt geleneksel sektörlere özgü bir çalışma şekli olmaktan çıkarak tüm sektörlerde özgü bir nitelik kazandığı gibi büyük işletmelerde (özellikle çokuluslu işletmelerde) nihai üründen ekonomik ve ticari bakımdan ayrı düşünülemeden tamamlayıcı faaliyetlerin başka işletmelere devredilmesi şeklinde de uygulanmaktadır.

Bazı çalışmalarda, taşeron çalışmanın işletmeler tarafından tercih edilen uzaklaştırma stratejileri olarak değerlendirildiği görülmektedir. İş ilişkisinin yerini ticari ilişkinin alması uzaklaştırma stratejilerinin temel unsurunu teşkil etmektedir. Bu stratejilerdeki ortak özellikler ise; hizmetin yada üretimin işletme dışındaki başka işyerlerinde (taşeron işletme) yada işletme içinde çeşitli amaçlarla alt-işveren'e (taşeron'a) ait başka işçiler çalıştırılarak yerine getirilmesidir (Tuncay 1999: 225). İşletmeler genelde rekabet gücünü ve verimliliklerini arttırabilmek ve konjonktürel dalgalanmalar ile talep değişikliklerine uyum sağlayabilmek için fonksiyonel ve sayısal esnekliği arttırma ihtiyacı duymaktadırlar. Ancak bazı işletmeler, sayısal ve fonksiyonel esnekliğin sağlanması yerine, işleri taşeron işletmelere vermek gibi, uzaklaştırma stratejilerini benimsemektedirler. Böylece daha düşük maliyetlerle işlerin yapılması söz konusu olmaktadır (Yavuz 1994: 25).

3.3. Geçici Çalışma

Son yıllarda oldukça sık kullanılmaya başlayan esnek çalışma biçimlerinden birisi de geçici çalışmadır. Geçici çalışma biçimi pek çok ülkede kısmi süreli çalışma ile paralel bir gelişme göstermiş ve özellikle günümüzde geniş bir uygulama alanı bulmuştur.

Geçici çalışmada; bir işveren, bir başka işveren veya işverenlerin işyerlerinde geçici veya süreksiz olarak çalıştırılmakta olan işçiler ile hizmet akdi yapılmakta, taraflar arasındaki iş ilişkisi, kısa bir süre için ve süreksiz olarak kurulmaktadır. İşgücü piyasasından daha çok nitelikli işgücünün karşılanmasında tercih edilen bu çalışma biçiminde, geçici işçi ile hem işçi sağlayan veya kiralayan işveren arasında ikili bazı durumlarda da üçlü bir iş ilişkisi kurulmaktadır (Arıcı 1992: 92). Bu ilişki biçimleri geçici çalışmanın çeşitli ülkelerde değişik anlamlarda ele alınmasıyla biçimlenmektedir. Geçici çalışma, uygulamada direk kiralama, ödünç iş ilişkisi ve geçici istihdam büroları şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Ödünç iş ilişkisi; geçici çalışmanın diğer biçimlerine göre çok geçerli bir çalışma biçimi değildir ve uygulama alanı da oldukça sınırlıdır. İşletmeleri ödünç iş ilişkisine yönelten nedenleri şu şekilde belirtebiliriz.

Bir şirketler grubu içinde (holding) yeni bir şirketin kuruluş ve faaliyete geçme aşamasında, yeni kurulan şirkette veya mevcut işyerinde ortaya çıkan sorunların giderilmesi için, holding; kendine bağlı ve güvenilir, deneyimli üst kademe yöneticisini geçici süreyle görevlendirilebilir. Yine bir şirketler grubunda üst kademe yöneticisi olmak üzere yetiştirilmek istenen işçi, geçici süre ile farklı faaliyetleri yürüten şirketlerin değişik birimlerinde bilgi ve deneyim kazandırılmak amacıyla çalıştırılabilir (TİSK 1999: 41-42). Son yıllarda büyük gelişme gösteren geçici istihdam/ çalışma büroları; bir işçiyi geçici süreli bir sözleşmeyle fiilen çalıştırılmak üzere üçüncü bir kişinin emrine vermek amacıyla işe almaktadır (Erdut 1994: 106).

3.4. Evde Çalışma

Endüstrileşmenin başlangıç döneminde ortaya çıkan evde çalışma kapitalizmin yeniden yapılanma sürecinde yerinden gündeme gelmiştir. Evde çalışma modelinde, işçi geleneksel çalışma modellerinin aksine, iş görme yükümlülüğünü işyerinde değil, bir sözleşme uyarınca seçtiği bir yerde, genellikle kendi evinde işverenin denetimi altında bulunmaksızın yerine getirmektedir. 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 (Tuncay 1999: 68).

Evde çalışma ile ilgili en yaygın olan ve çoğu tanımı içine alan tanım Uluslararası Çalışma örgütü (ILO)'nün yapmış olduğu tanımdır. ILO'ya göre evde çalışma, “Bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi evinde, işveren veya aracının denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanması” şeklinde tanımlanmaktadır. Önceleri endüstri sektöründe uygulanan, hizmetler sektörünün genişlemesiyle birlikte bu sektörde ve bir çok işte uygulanmaya başlanan bu model, giderek yaygınlaşmaktadır. Evde çalışma, özellikle basit el aletlerinin ve makinelerin kullanıldığı endüstrilerde yaygınlık göstermektedir. Son yıllarda hizmetler sektörünün devamlı genişlemesi neticesinde, bu sektörde de evde çalışma görülmektedir: Zarf doldurma, daktilo yazma, fatura yazma, çevirmenlik, editörlük gibi. Büyük ölçüde vasıfsız el işlerinde uygulanan evde çalışma modelinde, çalışanların büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Kısmi süreli çalışmada olduğu gibi evde çalışmada da en büyük oranı kadınlar oluşturmaktadır. Avrupa Konseyinin bir araştırmasına göre, Almanya, İtalya, Hollanda, İrlanda ve Yunanistan'da evde çalışanların %90-95'ini kadınlar oluşturmaktadır. Ayrıca, evde çalışma çocuklar ve özürülüler için de uygun bir çalışma şekli olmaktadır. İşletmelerin işgücü maliyetlerini düşüren ve esnek bir üretim sürecine sahip olmalarını sağlayan bu çalışma biçimi, işçiler açısından olumlu yanları kadar bir çok olumsuzluğu beraberinde getirmektedir. Evde çalışmanın iş gören açısından olumlu yanları kendi evinde istediği saatte ve süreyle çalışabilmek, işe gidiş gelişlerde yollarda vakit kaybetmemek ve yol masrafından kurtulmak, ev

kadınlarının aile sorumlulukları ve ev işlerini yerine getirebilmeleri, evden çıkmaları olanaksız olan özürülülerin çalışma hayatına katılmasıdır (TİSK 1999: 39).

Evde çalışmanın olumsuz yanlarına dikkat çekilirse; çalışanların istihdam güvenceleri hemen hemen bulunmadığından, sosyal güvenlik sisteminden yararlanmaları da söz konusu değildir. Ayrıca bu işçiler, örgütlenemedikleri için ücret üzerinde pazarlık yapamamakta ve böylece daha düşük ücrete razı olmaktadır (Bilgin 2000: 52).

Ülkemizde evde çalışma modeli, önceleri Güneydoğu Anadolu'da yaşanan istihdam problemine çare bulmak amacı ile düşünülmüş, ancak bu model Türk toplumunun geleneksel aile yapısına son derece uygun olduğundan tüm Türkiye'de benimsenmiştir (TİSK 1999: 39- 40).

3.5. Tele Çalışma

Tele çalışma, işletme merkezi dışında (genellikle evde) yapılan, bilgisayar ve haberleşme ağı ile işletmeyle bağlantı kurulan, işçinin işyerine bağımlılığının ve işverenin denetiminin az olduğu bir istihdam şeklidir. Diğer bir ifade ile, bilgisayar ve haberleşme teknolojilerindeki gelişmelerin olanaklı kıldığı yeni atipik bir istihdam türüdür. Burada iş, iş yerinin dışında işyeri ile elektronik iletişim araçları ile gerçekleştirilmiş olan (genellikle bir ağ aracılığıyla) belirli bir program dahilinde görülmektedir (Ansal 1996: 656).

Tele çalışma; merkez işyerinden veya üretimin yapıldığı yerden uzakta kurulu bulunan bir yerde yapılan, çalışanın merkez büroda veya üretim bölümünde çalışan ve aslında iş arkadaşları olduğu çalışanlarla iş ortamında yüz yüze kişisel ilişki kurmadığı, salt yeni teknolojileri kullanarak iletişim kurabildiği bir istihdam biçimi olarak tanımlanabilir (Erdut 1994 : 92).

İşyerinin esnekleştirilmesi kavramına dayalı olan tele çalışmanın farklı uygulamaları, tanımını güçleştirmekte ve bu alanda farklı tanımlamaların

yapılmasına neden olmaktadır. A. Beer ve G. Blanc'ın tele çalışmaya yönelik elli farklı tanımlama üzerinde yaptıkları bir araştırmada, tanımlamaların üç temel kavramın üzerinde yoğunlaştıkları belirtilmektedir. Bunlar; organizasyon, yer /yerleşim (Location) ve teknolojidir. Bu tanımlamaların yüzde atmıştan fazlası özellikle yer/yerleşim ve teknoloji kavramlarına dayandırılarak yapılmaktadır (Martino ve Wirth 1995: 530).

Tele çalışma merkez bürodan veya üretimin yapıldığı yerden uzakta kurulu bir yerde yapılan, işçinin merkez büroda veya üretim bölümünde çalışan ve aslında iş arkadaşı olduğu işçilerle iş ortamında yüz yüze kişisel ilişki kurmadığı, salt yeni teknolojileri kullanarak iletişim kurabildiği bir istihdam şekli olarak tanımlanabilir. Bu tanımlamalar çerçevesinde tele çalışmanın temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir (TİSK 1999: 32): İşin, işyeri dışında ayrı bir yerde görülmesi; İşin yapıldığı yer ile esas işyeri arasında elektronik iletişim araçları ile kurulmuş bir ağın (Network) kurulmuş olması; İşin programlanabilir bir araç ile yerine getirilmesidir.

Tele çalışmanın; zamanın istenildiği gibi planlanmasına imkan verme, işe gidiş ve gelişte maliyet ve zaman tasarrufuna imkan sağlama, ikametgah yerinin serbestçe kararlaştırılmasının mümkün olması, kadın, çocuk, sakat ve hükümlülere yeni iş imkanı yaratma gibi olumlu yönleri bulunmaktadır. Tele çalışmanın en önemli sakıncası olarak, statüsünün belirsizliği nedeniyle çalışanların sosyal güvencelerden yoksun kalmaları gösterilmektedir. Tam bir kavram birliği olmamakla birlikte Tele çalışmanın uygulamadaki farklı görünümleri beş grupta toplanabilir.

3.5.1. Evde Büro: Elektronik Ev Çalışması

Elektronik ev çalışması diğer ifade ile evde büro tele çalışmanın en yaygın biçimidir. Organizasyonel açıdan adem-i merkezi bir yapıda çalışan kişi, kendi evinde veya işletme dışında başka bir büroda bilgi (information) ve iletişim (communication) teknolojilerini kullanarak ev ile işletme merkezi arasında bağlantı kurmaktadır (Martino ve Wirth 1995: 530; Eyrenci 1991: 199).

Geleneksel evde çalışmayla karşılaştırıldığında, evde büronun bütünüyle farklı bir dizi beceriyi, organizasyon biçimini gerektirdiği ve merkezdeki değişik ilişkileri içerdiği görülmektedir. Geleneksel evde çalışmada daha çok el becerilerine dayalı işler yapılırken, günümüzde tele çalışma ile sekreterlik, muhasebecilik, avukatlık, bilgisayar programcılığı gibi hizmetler verilmektedir (Erdut 1994: 93; Martino ve Wirth 1995: 530; Eyrenci 1991: 201).

3.5.2. Komşu Büro: Komşu Çalışma Merkezleri

Komşu çalışma merkezleri; farklı işletmelerce ortaklaşa kurulan ve birden fazla işyerine bağlı çalışanların hizmet gördükleri yer olarak tanımlanmaktadır. Çalışma merkezlerinin donanımı ve finansmanı ortaklaşa karşılanmaktadır. Özellikle bu tür bürolarda, bu yerlere yakın oturan işçiler çalıştırılmaktadır (Eyrenci 2001: 201; Erdut 1994: 93; Yavuz 1994: 88).

3.5.3. Gezici Büro: Mobil Çalışma

Mobil Çalışma ile işletmeye verilecek hizmet işin gereği belirli bir büro veya evden değil bulunulan yerdeki değişik iletişim araçları ile sağlanmaktadır. Özellikle Ticari amaçlı seyahatlerde bulunan kişiler /çalışanlar açısından uygulama alanı bulunan çalışmada kişi, elektronik posta (electronic mail), internet ve veri bankaları gibi elektronik iletişim araçlarını kullanarak işletme merkezi ile bağlantı kurmaları mümkün olmaktadır (Martino ve Wirth 1995: 530; Erdut 1994: 114).

3.5.4. Elektronik Hizmet Ofisleri

Elektronik hizmet ofisleri, kendi adına (bağımsız) çalışanlar tarafından kurulan, donanımı ve finansmanı bu kişilerce karşılanan bağımsız hizmet veren bürolardır. Bu ofisler her hangi bir işletmeye ait olmayıp, birden fazla işletmeye hizmet sunmaktadırlar (Yavuz 1994: 89).

3.5.5. Uydu Büro: Uydu Çalışma Merkezleri

Uydu Büro, bir işletmenin, önemli teknik donanımlara sahip şubelere ayrılması anlamındadır. İşletmenin merkezinden uzak fakat bilgisayar sistemiyle işletmeye bağlı bulunan çalışma yerleridir. Tele çalışmanın bu biçimde iş görme edimi işletme dışında tek işçi tarafından gerçekleştirilmektedir. Uydu bürolar merkez büro'dan uzak bölgelerde kurulan, ancak elektronik iletişim araçları ile merkezle her zaman ilişki içinde olan birimlerdir. Burada işçi, işletmenin personeli konumundadır ve atipik bir istihdam biçimi olmasına karşın, işletme yapısı içinde bağımlı iş ilişkisine dayanarak, işverenin denetimi altında çalışmaktadır. Burada amaç, işletme dışında kurulan merkezin söz konusu işletmenin işçilerinin büyük çoğunluğunun ikamet ettiği bir bölgede kurulmasıdır. Bu çalışma biçiminin tercih edilme nedeni genellikle yer bakımından, kapasite darlığından veya pazar ve müşteriye yaklaşma isteğinden kaynaklanmaktadır (Erdut 1994: 93; Eyrenci 1991: 201; Yavuz 1994: 88).

4. ESNEK ÇALIŞMA TÜRLERİNİN GENEL ÖZELLİKLERİ

Esnek çalışma biçimleri arasında önemli farklılıklar olmakla beraber; işgücü özelliği, çalışma sürelerinin azaltılması, iş ve sektörel özellikleri, sendikalaşma özelliği, hukuksal sorunlar, istihdam güvencesinin düşüklüğü gibi konularda ortak özellikler de göstermektedirler.

4.1. İşgücünün Özellikleri

Esnek çalışma biçimlerinde, iş sözleşmesine dayanarak, yasalarla sınırlanmış olan belirli günlük ve haftalık çalışma sürelerine göre, günün belli saatinde işverene ait işyerine gelip çalışan ve belirli sürelerde izinlerini, tatilini kullanan standart bir işçi tipi yoktur. İşçinin gün içinde çalıştığı saatler, çalışma süresi ve çalıştığı yer değişebilmektedir. Geleneksel, klasik veya standart diyebileceğimiz hizmet ilişkileri yanı sıra uygulanmaya başlanan atipik istihdam biçimleriyle, yarım gün ya da haftanın belirli günleri çalışan veya geçici olarak istihdam edilen, ya da çağrı üzerine

işyerine gelen, başka işletmelere ödünç verilebilen hatta işyerine gelmeden kendi evinde çalışan işçi tipi ortaya çıkmış bulunmaktadır (Ansal 1996: 654).

Kısmi süreli çalışmanın tipik istihdam biçiminden en ayırt edici özelliği kadınlar tarafından yerine getiriliyor olmasıdır. Avrupa birliği ülkelerinde kısmi süreli işlerin yüzde 85'inin kadınlar tarafından yapılıyor olması, kısmi süreli çalışmaya kadınların büyük ilgi gösterdiklerini ortaya koymaktadır (Blomeyer 1994: 203).

Kadınlara göre erkekler daha çok tam günlük iş bulamadıkları için kısmi süreli çalışmaktadırlar (Ozaki 1999: 13). Erkeklerde kısmi süreli çalışma daha çok ileri yaşlarda tercih edilmektedir. Genelde erkeklerin ya emekli olduktan sonra ek gelir sağlamak amacıyla ya da öğrencilik yıllarında okul masraflarını karşılamak amacıyla kısmi süreli işlerde çalıştığı gözlenmektedir (Kutal 1991: 94). Diğer yaş gruplarına göre geçici istihdam genç işgücü arasında yüksektir. OECD'nin bir çalışmasında 25 yaş altında belirli süreli sözleşmeyle çalışanların oranı yaşlı işgücüne oranla yüksektir (Ozaki 1999: 13).

Ayrıca OECD ülkeleri ve birçok ülkede uzun süre işsiz kalanlar, iş bulduklarında bu genellikle esnek veya geçici nitelikte bir iş olmaktadır. Esnek çalışma türleri, belirgin bir biçimde yeni teknolojilerin hızla yayıldığı ve işi basitleştirdiği ticaret, finans ve hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır. Ayrıca atipik işlerde çalışanların önemli bir oranının kadınlar oluşturmakta ve bu tür işler genellikle niteliksiz olmaktadır. Geçici istihdam sürekli bir işe geçmede bir basamak olarak görüldüğünden, kadınlardan sonra geçici biçimde çalışanların en büyük kısmını gençler oluşturmaktadır (Bronstain 1992: 498; Bilgin 2000: 45).

4.2. Çalışma Sürelerinin Azaltılması

Esnek çalışma türleri, çalışma süreleri açısından da farklı düzenlemeleri beraberinde getirmektedir. Geleneksel iş ilişkisi, sürekli iş sözleşmesine dayalı, iş hukuku mevzuatında düzenlenen tek işverene bağlı tam gün, sürekli bir ilişkidir. Oysa esnek çalışma türleri ile geleneksel iş ilişkisinden uzaklaşmakta ve bu uzaklaşma süreci aynı zamanda çalışma sürelerinde de standart olmayan çalışma sürelerini yaygınlaştırmaktadır. Bu bağlamda esnek çalışma biçimlerinin bir özelliği de, bu çalışma türlerinin çalışma sürelerinin azaltılması bakımından esneklik imkanı getirmesidir (Arıcı 1992: 64).

4.3. Hukuksal Sorunları

Esnek çalışma türlerinin kendi yapısından kaynaklanan özellikleri göz önünde alındığında bu çalışma türlerinin yaygınlaşma eğilimi gösterdikleri hizmetler sektöründe mevcut çalışma koşulları ve bu koşullardan doğan sorunların, iş ilişkilerinin güncel sorunlarını oluşturduğu ifade edilebilir (Gümüş 2002: 198).

Söz konusu sorunlar daha çok endüstri sektöründeki iş koşullarına göre biçimlenen geleneksel çalışma modelinin günümüzde hizmetler sektöründe ortaya çıkan çalışma koşullarıyla uyumlu olmamasından kaynaklanmaktadır. Hizmetler sektöründe giderek yaygınlaşan esnek çalışma türleri, geleneksel çalışmayı düzenleyen iş yasalarının temel ilkeleri bakımından bir değişimi zorunlu hale getirmiştir (Cordova 1986: 655-656).

Esnek çalışma türleri, bağımlılık ilişkisinin giderek zayıflamasına ve (evde çalışma, tele çalışma, üç taraflı iş ilişkileri, ödünç iş ilişkisi, serbest çalışma ve taşeron sözleşmeleriyle çalışma da olduğu gibi) işçi, işveren, işyeri, kavramlarının belirsizleşmesine yol açmaktadır. Bir yüzyıl boyunca etkin olan bu istihdam modeli ve işçi kavramının ayırıcı ölçütü olan bağımlılık unsurunun yeni istihdam modeline ve yeni teknolojilere uyum sağlayıp sağlamayacağı, geleneksel anlam ve işlevini koruyup koruyamayacağı sorusu yeniden tartışma gündemine gelmiş bulunmaktadır.

Geleneksel istihdam modelinde belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile tam gün ve belirli bir işyeri içinde oluşan katı hiyerarşik düzen çerçevesinde çalışan kimsenin, hizmet sözleşmesine göre çalıştığı ve işçi olduğu kimi güçlülere karşın hemen ayırt edilebiliyor, bağımlılık ilişkisinin varlığı konusunda fazla kuşku duyulmuyordu. İstihdam ilişkisinin mekansal açıdan meydana geldiği klasik işyeri kavramında önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Artık işçinin işyeri dışında da işverene bağımlı olarak çalışabileceği kabul edilmiştir. Bunun gibi işçinin işverenin emir ve direktiflerini altında çalışma (bağımlılık) kavramı da giderek önemini kaybetmeye başlamıştır. İşçinin elektronik aygıt aracılığı ile evinden işyerindeki üretimi yapabileceği ortaya çıkmıştır. Geleneksel örgütlenme ve temsil biçimleri, yeni çalışma biçimleri kapsamında kalan işçilerin örgütlenme ve temsil biçimlerinin gereklerini de henüz karşılamamaktadır. Bu belirsizlik geleneksel bağımlı çalışma ilişkisinin içerdiği hak ve yükümlülüklerden yararlanılması bakımından önem taşımaktadır (Erdut 1994: 32; Kutal 1991: 58; Güzel 1997: 85). Bu açıdan sosyal koruma sistemleri esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasına cevap vermekten uzaktır (Hutsebaut 1997: 23).

4.4. İstihdam Güvencesinin Düşüklüğü

Genel olarak esnek çalışma türlerinin marjinal ve güvencesiz bir çalışma türü olduğu kabul edilmektedir. İstihdam güvencesinin düşüklüğü hem esnek çalışma biçimlerinin niteliğinden, hem de gerekli yasal düzenlemelerin bulunmamasından kaynaklanmaktadır (Yavuz 1994: 106).

Bazı ülkelerde esnek çalışma biçimine bağlı olarak çalışanlar sosyal koruma programlarının kapsamında yer alabilmektedirler. Ancak, işlerin süresindeki düzensizlik ve gelir düşüklüğü gibi nedenler çalışanların sosyal koruma sisteminin sunduğu güvencelerden yeterince yararlanamamasına yol açmaktadır (Kapar 2005: 199).

Bu nedenle esnek işlerde çalışanlar istihdam güvencesinden yoksun olduklarından, sürekli olarak işten çıkarılma tehdidi altında kalmaktadırlar. Atipik

istihdam biçimleri kapsamında çalışan işçiler ücretler üzerinde pazarlık yapamadıkları gibi, sosyal güvenlik sisteminden yararlanmaları da ülkeden ülkeye farklılık göstermekle beraber çalışanların sosyal güvenlik kazanımlarını azaltabilmektedir (Euzeby 1988: 545).

4.5. Sendikalaşma Oranları

Esnek çalışma oranlarındaki artışa paralel olarak çok sayıda esnek çalışma saatleri ile çalışan ve işyerinin dışında istihdam edilen işgücü sayısı da artmaktadır. Bu durumun geleneksel çalışma biçimine etkisi ise, çalışanların artık dağılma, hareketlilik ve tek bir işverene bağlı olarak çalışmama eğilimine girmeleridir. Bütün bu faktörler çalışanların sendikalaşmalarında zorluklar yaratmaktadır (Israel ve Fisher 1994: 138).

Tablo 2: Avrupa Birliği Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları (2002)

Ülke	Sendikalaşma Oranı (%)
Danimarka	87,5
Finlandiya	79,0
İsveç	79,0
Belçika	69,2
Lüksemburg	50,0
İrlanda	44,5
Avusturya	39,8
İtalya	35,4
Yunanistan	32,5
Portekiz	30,0
Almanya	29,7
İngiltere	29,0
Hollanda	27,0
İspanya	15,0
Fransa	9,1

Kaynak: Koç (2004) http://www.yol-is.org.tr/yayinlar/makale_goster.php?makalekod=62

Nitekim, Avrupa Birliği üyesi devletlerde sendikaların üye sayıları son dönemde sürekli olarak azalmaktadır. İsveç gibi bazı ülkelerde sendikaların üye sayısındaki azalma buna karşılık Avusturya ve Almanya gibi ülkelerde üye kaybında son yıllarda bir yavaşlama görülmektedir. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde sendikalaşma oranlarına (sendika üyesinin toplam istihdam içindeki payı) bakıldığında (Tablo 2), Danimarka, yüzde 87,5 ile başı çekmektedir. Ardından yüzde 79 gibi bir oranla Finlandiya ve İsveç gelmektedir. Diğer taraftan, Fransa'da sendikalaşma oranı yüzde 9,1 düzeyindedir (Koç 2004).

Sonuç itibariyle esnek çalışma türleri kapsamında çalışanlar, esnek çalışmanın iş ve sektörel, çalışma süreleri, iş güvencesi gibi temel özelliklerinden dolayı sendikalaşma yönünde yoğun bir ilgi ve eğilim göstermemektedirler. Bu açıdan esnek çalışma türlerinin, sendikal örgütlenmeyi engelleyici bir özellik taşıdığı ve Avrupa örneğinde olduğu gibi sendikaların üye sayılarını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin başında geldiği söylenebilir.

4.6. İş ve Sektörel Özellikleri

Giderek en büyük sektör olma özelliğine sahip olan hizmet sektörü için normal çalışma biçiminin uygun olmadığı, esnek çalışma biçimlerinin ise en uygun istihdam biçimi olduğu vurgulanmaktadır. Aynı zamanda kısmi süreli çalışmanın hizmet sektöründe yoğunlaşmış olmasının da bu çalışma biçiminin en belirgin özelliği olduğu belirtilebilir (ILO 1993: 24).

Esnek çalışma biçimlerinin iş ve sektörel nitelikleri açısından en önemli özelliklerinden biri işletmelerde çevresel bir istihdam şekli oluşturması ve işçiyi işyerinden ve diğer işçilerden kısmen uzaklaştırmasıdır (Kutal 1997: 225; Zeytinoğlu 1994: 437). Günümüzde endüstrileşmiş ülkelerde yeni yaratılan işlerin önemli bir kısmı, esnek nitelikteki işlerdir. Örneğın Avrupa Birliği genelinde 1980'li yıllarda yaratılan her dört işten üçünü geçici nitelikteki işler oluşturmaktadır. Aynı dönemde İngiltere'de toplam istihdamda meydana gelen artışın yüzde 97'si esnek ve geçici nitelikteki işlerden kaynaklanmıştır (Bilgin 2000: 45).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK ÇALIŞMA HAYATINDA SOSYAL TARAFLARIN ESNEKLİĞE BAKIŞ AÇILARI VE İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİK TARTIŞMALARI

1. ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK: İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİK

18. yüzyılın ikinci yarısında başlayan sanayi devrimi beraberinde fabrika üretimini başlatmış ve yeni bir işçi sınıfı doğmuştur. Emek gücünün serbest dolaşımını değişmez bir ilke olarak benimseyen, ekonomik liberalizm ve bundan kaynaklanan bireyci hukuk anlayışının simgelediği bu ilk dönem, irade özgürlüğüne üstünlük tanıyarak devletin işçi işveren ilişkilerine müdahalesini dışlamaktaydı. Sanayi devriminin ortaya çıkardığı sosyal sorunlara çözüm bulabilmek amacıyla devletin istihdam ilişkilerine çoğu emredici veya sadece işçi lehine aksi kararlaştırılabilen sosyal kamu düzenine yönelik kurallar koyma yoluyla müdahale ettiği görülür (Güzel 2000: 207; Gülmez 1993: 33). Nitekim iş hukukunun temelini oluşturan iş ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik kurallar (çalışma süreleri, ara dinlenmeleri, gece çalışması, hafta tatili, işçi sağlığı ve güvenliği, ücretin anlamı ve sosyal koruma altına alınması, yıllık izin, çeşitli düzeydeki tazminatlar gibi) bu dönemin işçinin korunması gereksinimi üzerine dayalıdır. Bu bakımdan İş hukuku endüstri devriminin yaratmış olduğu sosyal sorunlara yanıt verebilmek için ortaya çıkmış bir hukuk dalıdır. İşverene ekonomik olarak bağımlı olan işçiyi koruma amacı, iş hukukunun temel prensiplerinden birisidir. İşçiyi korumak amacıyla iş hukuku, çalışma yaşamının asgari standartlarını çoğunluğu emredici ya da sadece işçi lehine değiştirilebilecek nispi emredici kurallar ile belirlemeyi ilke edinmiştir. Diğer bir ifadeyle, işletmelerin beşeri ve maddi unsurların getirdiği bir bütün olduğu düşüncesinin, hukuki planda düzenlenmesi anlamındadır (Demir 1999: 9-10; Özveri 1997: 807).

Diğer taraftan, başkasına bağımlı olarak bir ücret karşılığında emeğini sunan kişilerle bunları çalıştıranlar arasındaki ilişkileri düzenleyen bu bilim dalı, iktisaden zayıf olan tarafı, işçileri korumayı amaçlamış böylece sosyal adaletin ve toplumda huzurun sağlanmasına çalışmıştır (Kutal 1991: 57).

Günümüze uzanan süreçte bireysel ve kollektif iş hukukunun belirgin özelliğini, fabrikalarda seri üretim çerçevesinde, sayıları gittikçe artan işçileri korumak düşüncesi oluşturmaktadır. İşletmelerdeki normal istihdam biçimine dayalı olarak işverenin güçlü hiyerarşik otoritesi altında ve dolayısı ile ona bağımlı olarak çalışan işçileri korumak temel hedef olmuştur. Kamu iş hukuku kuralları fabrikada seri üretim yapan ve işverene göre ekonomik yönden güçsüz olan işçileri korumayı amaçlar. Söz konusu normlar, sanayi toplumunun gereklerine yanıt vermek amacıyla, işçiler açısından standart bir statü oluşturur (Güzel 2000: 209; Güzel 1997: 84).

Çalışma hayatını düzenleyen yasaların serbestleştirilmesi açısından esneklik yaklaşımı, bir yandan işletmelerin üretim kapasitesine, piyasa ve rekabet koşullarına uyumunu sağlamak, diğer yandan çalışanların sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap vermek için , katı yasa kurallarının yumuşatılarak tarafları daha çok serbest bırakan bir sistemin benimsenmesi olarak ifade edilmekte ve çalışma hayatının düzenlenmesinde yeni bir döneme vurgu yapılmaktadır. Çalışma hayatını düzenleyen kuralların esnekleştirilmesine yönelik düşüncelerin uygulamadaki yansımaları, iş hukukunda esneklik tartışmaları ile özdeşleştirilmektedir. Endüstri sonrası geçiş sürecinde bulunan ülkeler iş hukukunda sağlanacak esnekliklerle, bir yandan işletmelerin piyasa ve rekabet şartlarına uyumunu, öte yandan çalışanların sosyo ekonomik ihtiyaçlarını karşılayacak bir çalışma sisteminin arayışı içine girmişlerdir (Gümüş 2002: 86).

Genellikle neo klasik iktisatçılar işten çıkarmalar ve atipik iş sözleşmeleri başta olmak üzere işgücü piyasasındaki her türlü kısıtlamanın kaldırılarak işgücü piyasalarının esnekleştirilmesini, ücretlerin tamamen serbest piyasa koşulları tarafından işçi ve işveren arasında da yapılacak bireysel sözleşmeler ile belirlenmesi gerektiğinin savunmaktadır (Taymaz 1996: 708). Endüstrileşme ile başlayan ve

yüzyılı aşan bir süredir devam eden iş hukukunun günümüze kadar ki gelişimi, işçinin daha fazla korunması yönünde olmuştur. Ancak özellikle 1970’li yıllardan sonra, koruma düşüncesinin karşısına iş hukukunun esnekleştirilmesi ve yasal düzenlemelerinden arındırılması talepleri ortaya çıkmaya başlamıştır (Eyrenci 1994: 161).

Esnekliğin firmalar da üretim süreci ve çalışma ilişkileri açısından bir çok anlam ve görünümü bulunmaktadır. Bir ayrıma göre esnekliğin işletmeler açısından içsel esneklik ve dışsal esneklik olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. İşletme içi organizasyon yapısında esnek üretim modellerini ifade eden 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 ise işverenin doğrudan işçi sayısına ilişkin yaptığı düzenlemeler olarak tanımlanabilir. İşletmenin dışsal esnekliğinin sağlanabilmesi için, hizmet sözleşmesi üzerindeki katı yasal düzenlemelerin azaltılması, özellikle ekonomik nedenlerden veya işletme içi nedenlerden kaynaklanan işten çıkarmalara ilişkin mevzuatın işletme ve çalışan açısından dengeli şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Yani dışsal esneklik, mevzuat veya toplu iş sözleşmelerinde ki düzenlemelerin esnekliği ile yakından ilgilidir (TİSK 1999: 7).

İş hukukunda esneklik, konusundaki tartışmaların ve bu konuda getirilen yaklaşımların birbirinden farklı olduğu bir alandır. Bu konuda getirilen yaklaşımlar iki düzeyde ortaya konulabilir. Birinci düzeyde iş hukukunda esneklik, liberal politikaların iş hukukuna yansımaları olarak değerlendirilebilir. İş hukukunda esneklik tartışmaları açısından liberal politikaların ağırlık taşıdığı nitelendirmelerde bu politikalar bazen çalışma hayatını düzenleyen kuralların kaldırılması diğer bir ifade ile kuralsızlaştırma anlamında da kullanılmaktadır. Nitekim bu yaklaşımlarda; çalışma yaşamını düzenleyen kuralların serbestleştirilmesi ile iş hukuku sistemini olumsuz şekilde etkileyen esnek olmayan katı düzenin varlığı ifade edilmek istenmektedir. Özellikle bu kullanım ülkemizde esneklik tartışmalarının en belirgin konusudur. Diğer bir ifade ile 1990’larla birlikte dile getirilen esneklik kavramı bu anlamda iken son yıllarda bu yaklaşıma olan ilginin azaldığı gözlenmektedir.

İş hukukunun esnekleştirilmesini savunanlar bir yandan eski çalışma mevzuatının kimi maddelerini örnek göstererek mevzuatın esnek üretimin, gereklerine uygun olmadığını; katı iş hukuku kurallarının iş piyasasını olumsuz etkilediğini, merkezi otoriteler, hakim düzen düşüncesi ve sosyal yardım müdahaleciliği ile iş piyasasının darboğaza sokulduğunu ve esnekliğin engellendiğini, devletin güvensizliğinin yasamanın başarısızlığı ile pekiştiğini, yargının da katı kararları ile mevcut kuralları daha da katılaştırdığını, feshe karşı korumanın bu nedenle yaşam boyu iş ilişkisine dönüştüğünü ve uygun işgücü istihdamının engellendiğini, emek piyasasının modernizasyonu, bireysel yetenek ve güçlerin özgürleştirilmesi, bireyin öne çıkabilmesi için ‘kuralsızlaştırma ve esnekliğin’ şart olduğunu, iş hukukunun giderek ekonomi hukuku haline gelmesi gerektiğini iddia ederken, bir yandan da iş hukukunun temel felsefesine, iş hukukunu şekillendiren, onu tanımlayan özüne karşı çıkmaktadırlar (Picker 2002). Bu çerçevede iş hukuku kurallarının esnekleştirilmesi, bir anlamda işçi işveren ilişkilerinde devletin emredici, katı kural koyma yetkisinin yerine tarafların iradelerine ayrıcalık tanınarak sözleşme hukukuna dönüşü ifade eder (Güzel 1997: 84).

Bu yaklaşımda dolaylı olarak devlet tarafından konulan mevzuat (yasa, tüzük, yönetmelik, kararname) hükümlerinin çok katı olduğu, değişen koşullara uyum sağlayamadığı giderek işçi-işveren ilişkilerinde kapalı bir düzene neden olduğu kabul edilir. Esneklikle istenen, değişen koşullara uyum sağlayabilecek, ortaya çıkabilecek farklı koşullara olanak tanıyan kurallar hedeflenir (Güzel 2000: 204-205). Bu açıdan özel hukuka dönüşümün temel yaklaşımı emredici hükümlerin aksinin hizmet sözleşmeleri yada toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılmasına izin verilmesidir. Geleneksel iş hukukunda en önemli ilkelerden birisi emredici hükümlerin aksinin sözleşmelerde değiştirilemeyeceğidir. İşte bu normların esnekleştirilmesi amacıyla işçi lehine olmasa da sözleşmelere aksine hükümler konulabilmektedir. İkinci tür esneklik anlayışı ise; iş hukukunun yasal düzenlemelerden tamamen arındırılması anlamında değildir. İş hukukunda esnekleşmenin sağlanması işçinin korunmasız bırakılması pahasına sağlanmayacaktır. Bu nedenle mümkün olduğu ölçüde işçinin korunması gerekli olduğu ölçüde kurallardan uzaklaşmaya gidilmektedir (Tuncay

1999: 94). Diğer bir ifade ile iş hukukunda esneklik; bir yandan işletmelerin üretim kapasitesine ve rekabet şartlarına uyumunu sağlamak diğer yandan da işçilerin sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap verecek katı yasal kuralların yumuşatılarak daha çok serbest bırakan bir çalışma sistemi olarak ifade edilebilir.

Her iki esneklik yaklaşımında da göze çarpan en önemli unsurlardan biri iş hukukunun katı, standart kuralları niteliğindedir. Bizce bu nitelendirmelerden hareketle katılık karşısında esnekliğin oluşumu iki şekilde değerlendirilebilir. Birincisi, endüstri toplumunun günümüz şartlarına ve yeni oluşan toplumsal dokuya uyuşmayan kuralların esnekleştirilmesi, ikincisi ise çalışma hayatının sosyal tarafları arasında bugüne kadar denge ve uzlaşma ortamının sağlanmasında en önemli faktörlerden biri olan emredici kuralların kaldırılması veya işveren açısından uygun hale getirilmesidir. Bu açıdan bize de en anlamlı gelen yaklaşım birinci yaklaşımdır.

Bir çok 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 (Standing 1986: 59-60). 1980'li yıllarda, işgücü piyasasının yeniden düzenlenmesine ilişkin girişimler, ekonomik kriz ve işsizliğin etkisiyle savunmacı bir karakter taşımış ve genel ücret artışlarının sınırlandırılması, hatta dondurulması, sosyal harcamaların azaltılması ve işgücü piyasasının rekabetçi bir yapıya kavuşturulması için çalışma yaşamını düzenleyen yasalarda değişikliklere gidilerek işgücü piyasasında emek talebinin artırılması amaçlanmıştır (Erdut 1994: 67). Bu dönemde işgücü standartları yapısal uyumun gerçekleştirilmesini, ekonomik büyümenin sağlanmasını, işsizliğin azaltılamayıp istihdamın artırılmasını önleyen bir engel olarak görülmüş, ücretlerin ve sosyal yardımların azaltılması için savunma niteliği taşıyan esnekliği arttırıcı çözümleri içeren stratejiler izlemeye başlamışlardır (Broadsky 1994: 53).

2. SOSYAL TARAFLARIN ESNEKLİK KAVRAMINA BAKIŞ AÇILARI VE ALGILAMALARI

Türk çalışma hayatının gündemine 1990'lı yıllardan itibaren giren esneklik kavramı uzun bir süredir tartışılmakta ve konu ile ilgili sosyal taraflar farklı görüşler ileriye sürmektedir. Nitekim gerek esnekliğin tanımında gerekse uygulamaları konusunda tam bir fikir birliği bulunmadı için işçi kesimi de işveren kesimi de esnekliği birbirinden farklı tanımlamakta ve farklı anlamlar yüklemektedir.

Bu bölümde farklı gerekçelerle tartışılan esneklik kavramının sosyal taraflarca hangi boyutta değerlendirildiği, diğer bir ifade ile esnekliğe bakış açıları ana hatlarıyla incelenecektir.

2.1. İşveren Temsilcilerinin Bakış Açıları

İşverenler açısından teknolojiye yaşanan gelişmeler ve paralelinde gelişen üretim teknikleri, uluslararası rekabetin artması, yaşanan küresel krizler ve ekonomik yapıdaki değişim çalışma hayatında önemli değişiklikleri meydana getirmekte ve bu değişimlere cevap esneklik olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda işverenlerin esneklik kavramına yönelik bakış açıları ve beklentileri ana hatlarıyla ortaya konulmaya çalışılmıştır. 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.

İşverenlerce esneklik kavramı, devletin işçi- işveren ilişkilerinde daha az rol oynamasını, çalışma mevzuatının katı ve ayrıntılı hükümlerinden arındırılmasını, sosyal taraflara toplu iş sözleşmelerini ve hizmet akitleriyle çalışma şartlarını düzenleme serbestisi tanınmasını öngörmektedir (TİSK 1997: 27). Günümüz dünyasının küresel ekonomik düzeni, iş ilişkilerinde esnekleşmeyi gerekli kılmaktadır. İstihdamın önüne dikilen mevzuat engelleri ülkelerin rekabet gücünü olumsuz yönde etkilemektedir. Gittikçe değişken hale gelen ihtiyaçlara, hizmet ve

üretim taleplerine, değişen hayat tarzlarına ayak uydurmak, işletme giderlerini düşürmek için esneklik gerekli hale gelmiştir (Kızılay 1999: 7).

İşletmelerin rekabet etme şanslarını yitirmelerine ve verim düşüklüğüne yol açmaksızın günün koşulları içinde işverenlerle birlikte toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile yeni çalışma biçim ve türlerini gözden geçirip ülkemizin gereksinime uygun sosyal içerikli normlar oluşturulabilir. Üretimin değişen şartlara kısa sürede ve en iyi şekilde uyum sağlayabilmesi için esnekliğe sahip olunması gerekir. esnek çalışma bir fırsatçılık konusu yapılmamalıdır (Sabancı 1999: 5).

‘Günün koşullarına ve çağa uyum’ yaklaşımının temelini esneklik kavramı oluşturmakta ve esnekliğin sağlanması söz konusu olduğunda, hızla değişen dünyayı ve çağı yakalamanın yolu olarak iş hukukunun serbestleştirilmesi gereği ifade edilmektedir. Bu yaklaşımın paralelinde esneklik (Tarcan 2001: 26);

- Ekonomik kriz dönemlerinde işçilerin işlerini kaybetmeden işletmenin ayakta tutulabilmesidir.
- Her şeyden önce, istihdamın artırılması, yeni iş imkanlarının oluşturulmasıdır.
- İşgücünün yani çalışanların işletme içinde gerekli zaman ve sayıda kullanılmasıdır (İşletme açısından).
- İş mevzuatındaki katı hükümler yerine tarafların anlaşmalarına dayalı bir sistemin oluşturulmasıdır.
- Çalışma süresinin çalışanın ve işverenin anlaşması neticesinde çalışanın koşullarına uydurulmasıdır (İşçi açısından).
- İşgücünün işletme içinde değişik işleri yapabilmesi ve farklı görevleri üstlenebilmesidir.
- İşçilerin istihdamında veya istihdam ilişkisinin sona erdirilmesinde yasal kısıtlamaların işletmelerin mali yapılarını sarsmayacak ve çalışanların mağduriyetine neden olmayacak şekilde düzenlenmesi; ve işletmelerin bu

konuda ekonomik ve/veya işletme içi nedenlerle serbest davranabilme yeteneğine sahip olabilmeleridir.

- İşletmelerin, kendi ücret yapılarını ve ücret seviyelerini değişen işgücü piyasası şartlarına göre çalışanların performansını düşürmeyecek şekilde ayarlayabilme serbestisine sahip olmalarıdır.
- Hizmetin ya da üretimin, işletme dışındaki başka işyerlerinde veya işletme içinde başka işçiler çalıştırılarak nitelikli şekilde yerine getirilebilmesidir.

1970'li yıllarda ortaya çıkan ekonomik kriz, bir çok sorunun tekrar tartışılması gereğini ortaya çıkarmıştır. Böylece büyüme hızlarındaki yavaşlama, işsizlik, enflasyon, karlılık, verimlilik gibi konular yeniden gündeme geldiğinde görülmüştür ki, işsizliği önlemenin yolu, devletin koyduğu katı yasalardan geçmemektedir. Önemli olan işletmenin değişen ekonomik şartlar karşısında ayakta kalmasıdır. Zira işletmenin korunamadığı yerlerde, işçinin korunması mümkün değildir (Eriş 1999: 83).

Ekonomide yaşanan durgunluk, sıkı para politikaları, yüksek faizler ve döviz kurları, ayrıca zorlaşan uluslararası rekabet şartları özellikle imalat sektörünü etkileyerek işletmelerin ayakta kalmalarını son derece güçleştirmektedir.

Esnekliğin kaçınılmaz olduğu görüşünde, esnekliğin "işçiye zamanını daha iyi kullanma imkanı sağlarken, işveren açısından da düşük maliyet, verimlilik, kalite ve uluslararası rekabet edebilme avantajı sağlayacağını, istihdamı artıracığını, işçilerin kendilerine en uygun işi bulmalarını sağlayarak işte doyum ve sorumluluğun artacağını dünyada salt işçinin korunması için yasalar vazedilmesi döneminin geçmiş olup dünyada işletmenin ayakta durmasına dönük yasalar dönemi içerisinde bulunulduğunu" (Baydur 1994 : 177) ileri sürülmektedir.

Diğer taraftan işverenler, 'ayakta kalabilme' yaklaşımlarında çalışma hayatını şekillendiren yasaların ideolojik temellerden arındırılması gerekliliğine vurgu

yapmakta; işletmelerin devletin koyduğu katı kurallar yerine tarafların uzlaşması anlayışına yönelmeleri gerektiğine inanmaktadırlar.

İş hukukunda esnekliği savunan işveren temsilcilerine göre; “Küreselleşme, ülkelerarasındaki 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. İşyerinin korunması işçinin de korunması demek olacaktır”. İşverenlere göre esneklik ile; işsizlik giderilecek, işyerlerinde endüstriyel demokrasi yerleşecek, kalite artacak, iş doyumu sağlanacak, İşçinin yaratıcı gücü ortaya çıkarılacak, çalışanların inisiyatifleri artacak ve işe yabancılaşma ortadan kalkacaktır (Abbasoğlu 2001: 4).

Yapısal uyum politikaları çerçevesinde işgücü piyasası ve istihdam ilişkilerini düzenleyen kurumlara esnek bir yapı kazandırılması, kurumların makro ekonomik düzeydeki performansları bakımından önem kazanmaktadır. Buna göre işgücü piyasasında da rekabet koşullarının işlenmesi ve işgücü piyasasının esnekliğinden uluslararası rekabette bir üstünlük olarak yararlanmak istenmektedir. Bunun için işgücü piyasasında, işgücünü koruyucu yöndeki hukuksal düzenlemelerin serbestleştirilmesi, sosyal yardımların azaltılması, ücret düzeyini belirleyen mekanizmaların değiştirilerek ücretlerin esnekleştirilmesi, gündeme gelmiştir.

Küreselleşme ile birlikte yaşanan ülkeler arasındaki ekonomik entegrasyonlar ve ihracata dayalı büyüme programları sonucu oluşan sert rekabet şartları, sadece işçiyi koruyan anlayıştan uzaklaşılması ve işçi ve işyerinin birlikte düşünülmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Çünkü işyerinin korunması, işçinin de korunması demek olacaktır. Bu çerçevede belirginleşen ‘esneklik’ anlayışı ile çalışma süreleri ve şekillerinin işletmelerin ihtiyacını duydukları biçimde değiştirilmesi ve bunun sonucunda da en verimli ve uygun üretimin gerçekleştirilerek işletme maliyetlerinin düşürülmesi ve daha kaliteli üretimin yapılması amaçlanmaktadır (TİSK 1999: 9-10). 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 ülkelerin sosyal mevzuatındaki katı düzenlemelerin yumuşatılması gereğini doğurmuştur (TİSK 1999: 10).

Bu bağlamda işgücü piyasasında yapısal esnekliğin temel amacı piyasayı düzenleyen kuralların piyasasın işleyişiyle uyumlu hale getirilmesi olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle işgücü piyasasının, dönüşüm sürecinin gereksinimlerini karşılayabilmesi için, yazılı olan ve olmayan kurallarda, standartlarda, ve normlarda değişime gereksinim duyulmaktadır.

1930'lu yılların koşulları dikkate alınarak hazırlanmış olan ve 2000'li yılların ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmelerinden uzak olan yürürlükteki 1475 sayılı İş Kanunumuz krizleri aşmayı kolaylaştırmak yerine, içeriğindeki katı düzenlemelerle yaşanan ekonomik bunalımları daha da zorlaştırmaktadır. Sanayileşmiş Avrupa ülkeleri esnek çalışma yöntemi ile çağdaş çözümler yarattığı dönemde, Avrupa'da Türkiye dışında esnekliği mevzuatına dahil etmeyen başka bir ülke kalmamıştı. Ülkemiz eski, katı ve çağdışı çalışma mevzuatı ile 2000'li yıllara girmek zorunda kalmıştır. Türk sanayii, çağdışı kurallara mahkum edilmemeli, 1475 sayılı iş kanunu günümüz çalışma yaşamının gereksinimlerine mutlaka uygun hale getirilmelidir.

2.2. İşçi Temsilcilerinin Bakış Açıları

Esneklik, işçi sendikaları ve konfederasyonları tarafından önce sendikaların varlığını tehdit eden bir yaklaşım olarak ele alınmakta ve işçi sendikalarının ilgili yayınlarında esnekliğin emek üzerindeki olumsuz etkileri ele alınmaktadır. İşverenlerin esneklik açılımlı stratejilerine karşı politikalar üretilmesinin gerekliliğe vurgu yapılmaktadır. Sendikaların bu yeni döneme ilişkin kamuoyunda dikkati çeken algılamaları ana hatlarıyla ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Ekonomik ilişkiler açısından küreselleşme sürecinin temelde iki unsurdan oluşmakta olduğu görülmektedir. Bunlardan birincisi; ulusal mal, hizmet ve finans

piyasalarının serbestleştirilmesi ikincisi ise; uluslar arası sermaye akımlarının önündeki tüm idari ve yasal düzenlemelerin kaldırılarak ulusal üretim ve emek piyasalarının kuralsızlaştırılmasıdır. Bu anlamda küreselleşmenin ekonomik boyutu sermayenin karlılığını tek başarı göstergesi olarak görmekte ve ekonomik karın realizasyonu önündeki her türlü toplumsal, idari yada kültürel kısıtlamayı akıl dışı yada çağ dışı olarak nitelemektedir. Dolayısıyla, dünya ekonomilerini tek bir pazara dönüştürecek, karlılığını yükseltmeyi arzulayan sermaye için artık iki adet stratejik hedef söz konusudur; ulusal devletim denetim gücünün sınırlandırılması ve emek örgütlerinin kazanımlarının kaldırılması. Küreselleşme ve emek piyasalarının esnekleştirilmesi kavramları da bu sürecin ideolojik unsurlarıdır (Yeldan 2000: 271).

Esneklik, literatürde sözü edilen bir konu değil, doğrudan yaşamın içinde ve her geçen gün bu paradigma temelinde arayışlar ve sonuçlar olmaktadır. Bu nedendir ki esneklik yalnızca çalışanları değil, tüm toplumu kapsamakta ve günümüz kapitalist birikim rejimine adını vermiştir (Petrol-İş 2000: 813). Esneklik 20. yüzyılda olduğu gibi 21. yüzyılda da işçi- işveren ilişkileri çerçevesinde emek piyasasında giderek şekillenen sürekli bir araç olmuştur (Köstekli 2000: 827).

İşçi sendikalarının esneklik kavramına yönelik değerlendirmeleri arasında kuralsızlaştırma kavramının da sıkça vurgulandığı gözlenmektedir. Nitekim Birleşik Metal- İş sendikası başkanının konu ile ilgili bir açıklaması şu şekildedir (MESS 1999: 161). “işverenler esneklik talebi ile aslında çalışma hayatını kuralsızlaştırmak istiyor. Esneklik talebi, üretim sisteminin esnekleştirilmesi anlamında kullanılmıyor”. Bu bağlamda işçi sendikalarına göre çalışma yaşamında esneklik, sınıf mücadeleleri sonucunda kazanılmış hakların, kuralların çözüldüğü ve her duruma göre değişebilen kuralların ortaya çıktığı ‘kuralsızlaştırma’ anlamını taşımaktadır. Bu konu ile ilgili diğer görüşlerde bu yargıyı destekleyici niteliktedir.

“... konu bir işletmecilik modeli olmaktan çok kurt masalları da kullanılarak esneklik yolu ile sömürünün daha da artırılmasıdır. Esnekliğin bir alanı olan yeni organizasyon sistemleri ile kuralsızlıkla kurallılık getirilmek istenmektedir” (Petrol-İş 2000: 814).

Özellikle küreselleşme ve rekabet kavramları ile beraber son 20 yılda esneklik tartışmalarının tüm dünyada yaygın şekilde sürdüğünü görüyoruz. Bu tartışmaların odak noktalarından biri, sosyal ve korumacı devlet politikalarından giderek uzaklaşılması gerekliliğidir. Artık kuralsız bir çalışma yaşamına doğru gidilmekte, buna bağlı olarak da iş hukukunun yıpranması ve işlevini yitirme tehlikesi söz konusu olmaktadır.

“Esneklik, işverenler açısından kuralsızlık olup, bu sürece engel olabilecek tüm mevzuat onlar için kaldırılmalı ve yerine esnekliği yaşam hakkı tanıyacak kuralsızlığı öngören mevzuat getirilmelidir” (Köstekli 2000: 851). “Bugün esneklik uygulamaları kapitalizmin sosyal devlet olma özelliğini becerememiş ülkelerde her zaman ve acımasızca kuralsızlaştırma düzeyinde uygulanmıştır” (Petrol- İş 2000: 901).

Esneklik, işçi işveren ilişkilerini hem bireysel hem de toplu düzeyde doğrudan ve çok yönlü olarak etkilemektedir. Söz konusu bu etkiler karşısında sendikalar başta örgütlenme ve toplu pazarlık olmak üzere temel faaliyetlerinde varlıklarını ve işlevlerini tehdit eden sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Esnek çalışma, sermaye tarafından emekçilerin yararınaymış gibi gösterilmek istenirken; aslında emekçiler açısından güvence taşıyan toplu iş sözleşmesi, yasa ve kuralların ortadan kaldırılması hedefleniyor. Sermaye kar hedefiyle, istediği miktarda, istediği biçimde, istediği zamanda, istediği koşullarda, istediği ücrette istihdam koşullarını belirlemek için tam bir serbestlik istiyor. Hiç kuşkusuz dünyada ve ülkemizde işverenlerin esneklikte amaçladıkları aynı. Bu çevreler ekonomik kriz ve rekabet karşısında tek şansın esnekleşme olduğu iddiasındalar Tamamen kendi çıkarları için geliştirilen bu sistemin sanki emekçiler için de iyi olabileceği propagandasını yapmaya devam ediyorlar. İşçi sendikalarımızca Türkiye’de uygulanan bazı sendikasızlaştırma uygulama ve yöntemleri arasında şunlar gösterilmektedir (Petrol-İş 2000: 734): İstihdamda esnekleşmenin yaygınlaştırılması

ve diğ er esneklik biçimleri; İş ten atılmalar; Yeni liberalist ideolojinin henüz hakim olan etkinliğ i.

Diğ er taraftan toplu sözleşmeler ve sendikaların varlıklarının yanı sıra iş ç i işveren ilişkilerini düzenleyen ç alışma yasalarının esneklik önünde birer engel olarak algılanması sendikasızlaştırmının da istenmesi anlamındadır (Ansal 1997: 653).

Yılların zorlu mücadeleleriyle ç alışma koşullarına ilişkin elde edilen ve kimileri yasalaşmış ve kimileri de toplu iş sözleşme hükmü olmuş kazanımlar geriletmeye veya ortadan kaldırılmaya ç alışılmaktadır. Bu çerçevede Türkiye’de olmayan iş güvencesine ilişkin hiçbir yan kazanım olmasın istenmektedir. Çünkü işverenler iş güvencesini, sayısal esneklik önünde bir engel olarak görmektedirler (Petrol-İş 2000: 814). Türkiye’de işverenler esnekliğ i her şeyden önce serbestçe iş ten atma olarak anlamaktadırlar. İşte Türkiye’de sayısal esnekliğ in, diğ er adıyla iş ten atmanın vardığ ı sonuç budur (Köstekli 2000: 850). Bu ifadelerden anlaşılacağı gibi sayısal esneklik iş ten çıkarma ile özdeştirilmektedir.

Bu konuda bir diğ er yaklaşıma göre; esnek üretime bağ ı yeni üretim tekniklerinin ortaya çıkardığı ve var olan mevzuatın ç özümlerinde yetersiz kaldığı yeni istihdam biçimlerine, yeni sorunlara işaret ederek, iş hukukunun, bu sorunlara yanıt verebilecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

İşverenlerce ileri sürülen bu yaklaşım karşısında işçilerin karşı görüşü olarak; “aslında esnek üretim, özünde gerek kar hedefleri doğ rultusundaki hareketlerinde, gerekse çalışanlarla ilişkilerinde, işverenin özerkliğ ini arttıracak, böylece sermayeyi endüstriyel kurallardan ve örgütlü iş ç i hareketinin kısıtlamalarından kurtaracak bir olanaktan başka bir şey" (Öngen 1996) olmadığı, esneklik talebiyle aslında, iş hukukunun temel prensibini, sosyal koruma ilkesini ortadan kaldırmayı hedeflediğ i, esnek üretimin iş gücü piyasalarında parçalanmayı beraberinde getirerek iş ç iler arasında rekabeti arttırdığı, görelilik olarak iş güvencesine sahip çekirdek bir iş gücünün etrafında güvencesiz, örgütsüz bir iş gücü kitlesi yarattığı, firma bağ ılığ ının gönüllükten çok sistemin firmadan kopuşa asla izin

vermeyen acımasız kurallarıyla sağlandığı sistemin uygulandığı Japonya'da ortaya çıkmıştır” (Ansal 1996) açıklamasına yer verilebilir.

Pazara uyumlu yeni üretim organizasyon sistemleri esneklik paradigmasını beslemiş esnek firma, esnek üretim, esnek uzmanlaşma, tam zamanında üretim, yalın üretim gibi kavramlar geliştirmiştir. Ürün çeşitliliği, sıfır stokla çalışmak, tam zamanında üretim, istihdamın dağılımı ve çekirdek işgücünün oluşumu, yapılan işin sayısı ve çeşidinin artışı ancak esneklik ile gerçekleştirilebilmektedir. Üretimin kontrolü esneklik gerektirir ve ancak dağılmış, farklılaşmış emek süreçleri üzerine merkezi ve katı bir kontrolü öngörür. Yeni üretim organizasyonu adı esnek olsa bu kavram işveren çıkarı için geçerli olup işçi işveren ilişkileri açısından bir katılık söz konusudur (Köstekli 2000: 823-826).

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu tarafından 1999 yılında yayınlanan ‘Çalışma Hayatında Esneklik’ adlı kitapta çalışma hayatında esneklik, esnek firma modeli olarak ana hatlarıyla ortaya konmuştur. İşverenlerin esnek firma modeli çerçevesinde esnekliğe olan bakış açıları işçi sendikaları gözüyle aşağıda belirtilmeye çalışılan şekilde değerlendirildiği ileri sürülebilir.

Sayısal esneklik: işverenin işçilerin miktarını değiştirme serbestisi olarak tanımlanan sayısal esneklikle ilgili, geçici istihdam, ait işveren uygulaması ve kısmi süreli çalışma örneklendirilmekte iş güvencesi sağlayan kısıtlamalar, işçiye ihbar önellere verilmesi, haklı ve/veya geçerli bir nedene bağlanmayan çıkarmalarda işe iade kararı veya işçiye tazminat ödeme yükümlülüğü, toplu işçi çıkarmalardaki sınırlamalar, toplu iş sözleşmeleriyle getirilen kısıtlamalar ‘sayısal esnekliğe’ engel olarak görülmektedir.

Diğer taraftan, işçi çıkarmaları konusunda kimi sınırlamalar getiren ILO'nun 158 sayılı sözleşmesinin, acımasız rekabet koşullarında önemli sıkıntılar yarattığını ifade edilmektedir. Bu esneklik türünde sermaye, nitelikli bir işgücü ile ihtiyacı olduğu kadar ve gerektiği zaman başvurabileceği işgücü kullanmak istiyor. Geçici çalıştırma, belirli süreli işe alma ve taşeron kullanma yeni bir uygulama olmamakla

birlikte artık sayısal esneklik, genel ve egemen bir nitelik kazanmaya başlıyor. İşveren bu esneklik biçimiyle işlen 'atma' serbestisi istiyor, işveren, emekçileri işe alma ve işten atma konusunda yasal ve sendikal engellerle ne kadar az karşılaşıyorsa, o kadar sayısal esneklik uyguluyor demektir.

Fonksiyonel esneklik: Değişen üretim yükümlülüklerine bağlı olarak işçilerin iş tanımlarının değiştirilebilmesi serbestisi olarak tanımlanıyor. Bu esneklik biçimine göre üretimin ihtiyaçlarına göre, fazla ek bir eğitime gerek olmadan yeni bir üniteye işçi kaydırılması, işçi gruplarının birbirleri yerine ikame edilebilmesi, takım çalışması, vasıf ve yetenek kademelerinin azaltılması, kalite kontrol, bütünleşmiş takım çalışması gibi biçimler örnek olarak gösteriliyor.

Görev ve sorumlulukları esnekleştiren, genişleten bu uygulamayla çekirdek işgücünün işletme hedefleriyle bütünleşmesi isteniyor. Sınıfsal çelişkilerin üzerini örten bir yaklaşımla, aidiyet duygusunun da pekiştirilmesine yönelik önemli bir ideolojik argüman olarak kullanılıyor.

Ücret esnekliği: Çalışanlara yapılan ücret ödemelerinde uygulanan sistemin kişi bazlı olması ve verimlilik, ekonomik, durum, performans, sahip olunan yetenekler açısından ayrı ayrı değerlendirilmesi serbestisi olarak tanımlanıyor. TİSK'in kitapçığında işe giriş ücretlerinin ve en düşük ücretlerin toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmesinden yakınıyor. Bazı toplu iş sözleşmelerinde yer alan sıfır ücret zammına karşılık işten çıkarmama taahhüdü, ücrette esnekliğin bir başka görünümü olarak sunuluyor.

Ücret esnekliği ile; çalışılan saate göre ücret ödenmesini, bireysel primler, başarıya dayalı ek ödemeler gibi ücretin çeşitlendirilmesini, objektif ilkeleri belli olmayan performansa dayalı ücret sistemine geçilmesini, toplu iş sözleşmeleri yerine bireysel ücret anlaşmalarına gidilmesi gerektiğini savunuyor. Ücret dışı işgücü maliyeti olarak değerlendirilen kıdem tazminatı, vergi, sigorta, fon gibi unsurlara yönelik sermaye üzerindeki yüklerin azaltılması, ücret dışı işgücü maliyetlerinde esnekliğin sağlanması isteniyor.

Uzaklaştırma stratejileri: Yapılan işin başka işyerlerinde ya da işletme içinde başka işçiler çalıştırılarak sağlanan bir esneklik türü olarak, tanımlanıyor. Sermaye, uzmanlık gerektiren işlerin başka işletmeler tarafından yapılması (taşeronlaşma) gereğini savunurken; özellikle hizmet sektörü ile ilgili işlerin başka firmalardan satın alınmasının işletmeler açısından maliyeti düşüreceğine özel vurgu yapıyor. Örneğin bir işletmede 10 veya daha fazla işçi çalışıyorsa çeşitli fon kesintilerinin 50'den fazla işçi çalışan yerlerde sakat, eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun, işyeri hekimi çalıştırılmasının, 150'den fazla kadın işçinin çalıştığı yerlerde kreş açılmasının maliyeti artırdığı ve işverenin ait-işveren uygulamasına yönelmek zorunda kaldığı anlatılıyor. Sermayenin küreselleşmesi sürecinde asıl gelişme gösteren işletme dışına çıkarma uygulamasıyla, gelişmiş ekonomiler veya örgütlenmiş sektör ve işletmeler, üretimlerinin bazı bölümlerini ülke dışına veya işletme dışına çıkarıyor ve böylelikle büyük bir hareket serbestisi sağlayan bir esnekliğe kavuşuyorlar. Bugün küreselleşen sermayenin, ucuz işgücü sunan ülkelerdeki fason üretimlerinin ne denli yaygın olduğu biliniyor. Geri bıraktırlan ülkelerde fason üretim, taşeron kullanımı hem iç, hem de dış piyasaya hizmet veriyor. Bu ülkelerde esneklik, kayıt dışılık ve enformel sektör teşvik ediliyor.

Çalışma sürelerinde esneklik: Normal çalışma süreleri dışında işletme açısından ihtiyaç duyulan sürelerde işin yapılması, işçi açısından da iş sürecinin başlangıç ve bitişinin kendi kişisel durumuna göre ayarlanabilmesi olarak tanımlanıyor, fazla çalışmanın, günlük veya haftalık çalışma süresi yerine, aylık olarak tespit edilen çalışma süresinin aşılması olarak tanımlanması gerektiği öne sürülüyor, Yine dinlenme sürelerinin işyerinin durumuna göre işçi tarafından belirleneceği ifade edilerek, tarafların ihtiyaç ve durumu ile iradelerine bağlı olarak çalışma sürelerinin düzenlenmesi gerekliliğe vurgu yapılmaktadır. Diğer bir ifade ile işverenler, zamana göre esneklikle yasalardan ve toplu iş sözleşmelerinden doğan fazla çalışma ücreti ödemek istemiyorlar.

İlk bakışta aralarında bir bağ yokmuş gibi gözükse de esneklik ve özelleştirme yeni liberalizm üründürler ve bir bütünün parçasıdır. Kamu sektörü kamunun çıkarı temelinde faaliyet gösterirken, özel sektör açısından kontrol dışı

olarak değerlendirilir. Özel sektörün esneklik politikaları, bu kontrol dışı üretim birimlerinin oluşu ile ilgilidir. Sayısal esneklik ve ücret esnekliğinin uygulanmaları açısından da kamu sektörünün özel sektör tarafından engel olarak görülmesi söz konusudur (Köstekli 2000: 849).

3. TÜRK İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİK ARAYIŞLARI VE İLERİ SÜRÜLEN GEREKÇELERİ

Türk çalışma yaşamında işverenler; 1990'lı yıllardan itibaren, yeni bir arayış içine girmişlerdir. Bu arayışın temel gerekçesi olarak; Türk çalışma mevzuatının katı nitelikte olduğu ileri sürülmektedir. İşverenlere göre; Türk çalışma mevzuatının yeterince esnek olmayışı, işletmelerin gelişen gereksinimlerini karşılayamaz duruma düşmelerine neden olmakta, değişime yanıt verecek bir çözüm yolu olarak da Türk iş hukukunun esnekleştirilmesi gösterilmektedir. Bu bölümde Türk iş hukukundaki esneklik arayışlarının ana gerekçeleri üzerinde durularak esnekliğin ne gibi değişikliklerle talep edildiği ortaya konulacaktır.

3.1. Türkiye'de Ekonomik Yapı ve İş Hukukunun Gelişimi

Sanayi toplumu ile birlikte o zamana kadar var olmayan yeni sosyal sınıflar ortaya çıkmıştır. Bu yapı, mevcut sosyal sınıfları, grupları, zümreleri ve sosyal tabakaları derinden etkilemiş ve değişime uğratmıştır. Yine sanayi toplumu süreciyle 'kendi içine kapalı' iktisadi ve sosyal düzenden 'para ve piyasa' ekonomilerine geçilmiş, böylece geleneksel sektöre karşı, modern sektör istihdamı artmıştır (Ekin 1994: 3).

Nitekim Türkiye'de serbest piyasa ekonomisine geçiş kararının olgunlaştığı İzmir İktisat Kongresi'nin amacı, Ulusal bir ekonominin kuruluşunu hızlandırmak ve ülke içinde, kısa sürede, yeni doğan cumhuriyet devletinin sosyo-ekonomik temelini sağlayacak olan ekonomik faktörleri güçlendirmek olarak tarif edilmektedir (Makal 2002: 205).

Ancak ulusal burjuvazinin yaratılması ve sermaye birikiminin sağlanması konusunda yaşanan sıkıntılar 1929 bunalımının olumsuz etkileriyle de birleşince 1930'ların başında devletçi kapitalizm de denilen 'devletçiliğe' dayalı yeni bir döneme girilmiştir. Bu dönemde devletçilik ilkesi ile uyumlu bir çalışma düzeni söz konusudur (Ekin 1986: 42).

İlk iş kanununa kadar geçen dönemde çıkarılan ve çalışma ilişkileri alanına yönelik olarak düzenlemeler yapan yasaların büyük çoğunluğu dolaylı bir nitelik taşımaktadır. Cumhuriyetin kuruluş yıllarından itibaren, farklı tarihlerde çok sayıda iş yasa tasarısı hazırlanmıştır. Kadük olan 1932 tasarısı sonrasında hazırlanan 1934 tasarısının Meclis'e sunulması ve 1936 yılında yasalaşarak 1937 yılında yürürlüğe girmesinde dönemin siyasi iradesinin temel amacı; yavaş bir hızla da olsa gelişmekte olan sanayi ve buna bağlı olarak olası işçi sınıfı hareketlerini önlemek, emek ile sermaye arasındaki ilişkileri devlet eliyle düzenlemektir. 3008 sayılı 1936 tarihli İş Kanunu'nun karakteristik özellikleri tek parti rejiminin ve planlı-devletçi ekonomik sistemin belirlenimi altındadır. 3008 sayılı kanun bir 'Sosyal Gelişme Vaatleri Kanunu' olarak da adlandırılmaktadır (Demir 1986: 22). İktisadi ve siyasi yapıdaki dönüşüm, sınıfsal yapıda meydana gelen değişimler, sermaye kesimlerinin giderek artan etkinliği, tek partili siyasal sistemin giderek katılaşması ve devletçi iktisat politikalarının ağırlık kazanması yasanın karakteri üzerinde belirleyici rol oynamıştır.

Modern anlamda bir sanayinin oluşmadığı bu dönemde devletçi politikalar eliyle Kamu İktisadi Teşekkülleri (KİT) desteklenmiştir. Bu dönemde, KİT'lerin ucuz ara mal üretimiyle sermaye birikimine yaptığı katkılar oldukça önem taşımaktadır. Devletçi sanayileşme politikaları ile devlet en büyük işveren konumuna gelmiştir. Diğer yandan işletme ölçeklerindeki büyüme ve gelişme ile işçi sayısındaki artış; işçi kesimi ile onları istihdam eden işverenler arasındaki çalışma ilişkilerinin kurala bağlanmasını zorunlu kılmıştır. Ayrıca kamu işçilerinin özel sektör işçilerine göre daha geniş bir koruma altına alınmış olmasının yarattığı dengesizlikler işçi sınıfı içerisinde huzursuzluklara neden olmuştur.

Cumhuriyetin ilk yıllarında dayanışma ve halkçılık motifi çerçevesinde sınıfların varlığı reddedilirken, artacağı korkulan sınıf mücadelesini engelleme düşüncesi ön plana çıkmıştır (Keyder 1989: 137).

Devrin karakteristik izlerini büyük ölçüde taşıyan ilk iş kanunu grev ve lokavtı yasaklamıştır. Taraflar arasındaki uyuşmazlıkların devlet organları tarafından çözülmesine dayanan zorunlu uzlaştırma ve tahkim sistemi kabul edilmiştir (Ekin 1993: 9). İlk iş kanunu ile sendikaların serbestçe örgütlenmesi yasaklanmış, sendika yerine işçi delegeleri sistemi ve resmi makamların denetimi altında bir hakemlik sistemi getirilmiştir.

İlk iş kanunu bütün işçileri ve işleri kapsamına almamıştır. İş kanunu kapsamına giren işlerde çalışanların kanunun koruyucu hükümlerinden yararlanabilmesi için, işyerinin 10 ve daha fazla işçi çalıştırması şartı konulmuştur. Fikir işçileri, basın çalışanları yasaları 1952 yılında, deniz çalışanları yasası 1954 yılında çıkmıştır. 1936 tarihli iş kanunu, 1967 yılında 931 sayılı iş kanunu çıkarılana kadar yürürlükte kalmıştır.

1940 yılında Milli Korunma Kanunu (MKK); savaş dönemi Türkiye’inde ekonomik ve sosyo-politik hayatı düzenlemek üzere yürürlüğe girmiştir. Kanun her alanda olduğu gibi emek-sermaye ilişkilerini düzenleme yetkisini de devlete vermiş ve böylece bir bakıma ilk iş kanunu askıya alınmıştır. Yapılan değişikliklerle çalışma saatleri uzatılırken sanayinin bazı sektörlerinde de fazla mesai zorunluluğu getirilmiştir. Seferberlik ve silah altına almalar nedeniyle daralan işgücünü takviye amaçlı olarak kadın-çocuk emeği, iş mükellefiyeti, mahkumlardan yaralanma gibi yeni kaynaklar devreye sokulmuştur. Bu kanun, zorunlu çalışma, sanayi ve maden işletmelerinde ücretli fazla mesai yapma zorunluluğu (ücretli iş mükellefiyeti), işyerini terk etme yasağı, işgününün 11 saate çıkarılması, bütün sanayi işletmelerinde hafta tatilinin ve kadın-çocuk emeği ile ilgili düzenlemelerin kaldırılmasını beraberinde getirmiştir. Bir yandan savaş dönemine özgü koşullar diğer yandan MKK uyarınca hayata geçirilen politikalar çalışma hayatını cendereye alırken, bu arada işletmelere de üretimleri ve kâr marjlarını arttırma imkanı vermiştir (Güzel

1998: 216). Hükümetin ekonomiye en aşırı boyutlarda karıştığı savaş yıllarında özel ticari sermaye birikimi hızla genişlemiştir (Kepenek ve Yentürk 1994: 66). Ayrıca 1940-1947 yılları arasında yürürlükte olan sıkıyönetim kanunu toplantı, gösteri ve örgütlenme hakkı üzerinde ciddi baskılara neden olmuştur.

Savaşın getirdiği yıkım sonrasında yeniden inşa sürecine giren Batı ülkelerinde Keynesyen politikalar sosyal refah devleti uygulamalarını beraberinde getirmiştir. Keynesyen ekonomi politikaları ile beraber devletlerin ekonomik ve sosyal yaşama doğrudan müdahalesi ve emek-sermaye arasındaki çelişkileri yumuşatmaya dönük uzlaşmacı misyonları önem kazanmıştır. Bu politika çerçevesinde de önce çalışanları koruyucu önlemler getiren bireysel iş hukuku, daha sonra da işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını güvence altına alan toplu iş hukuku şekillenmiştir.

Bu dönemdeki önemli bir yasal düzenleme 1947 yılında çıkartılmış olan 5018 sayılı Sendikalar Kanunu'dur. 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklik ile sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı kaldırılmıştır. Ancak Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklikle birlikte işçi sınıfı hızla örgütlenmeye ve sendikalar kurmaya başlamıştır. Sendikaların faaliyetlerini düzenleyen bir yasanın yokluğu, işçi sınıfının kontrolden çıkacağı endişesi devlet ve sermaye kesimlerini acilen tedbir almaya itmiştir. Sendikalar Kanunu'nun temel felsefesi 'sendikaların sınıf çatışmasını destekleyecek birer müessese olarak değil, devletle ve işverenle işbirliği yapıp ülkenin kalkınmasına hizmet edecek kuruluşlar olması' yönündedir (Dereli 1975: 329). 1960'lı yıllara kadar uzanan bu dönemde özellikle devletçilik ilkesinden hızla uzaklaşıldığı görülmektedir. Bu dönemde liberal iktisat politikaları dışında yabancı sermayenin teşvik edilmesi de göze çarpan bir diğer eğilimdir.

1961 Anayasası ile yeni bir siyasal dönem açılmıştır. Sosyal haklarla ilgili kurallara geniş ölçüde yer veren Anayasanın 47. Maddesi ile "İşçiler işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacı ile toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler" hükmünü getirilmiştir. Aradan iki yıl geçtikten sonra Anayasadaki hükümlere uyan kanun koyucu 24 Temmuz 1963

tarhli 274 sayılı ‘Sendikalar Kanunu’nu çıkarmış ve aynı tarih 275 sayılı yasa ile de sendikaların toplu pazarlık, grev ve lokavt hakları düzenlenmiştir.

Sendikalar kanununun ilgi çeken yönleri şöyle sıralanabilir; sendika yeliği/sendikalaşma hakkı eski sendika kanunundan farklı olarak sadece beden işçilerine değil, fikir işçileri de dahil, ücret karşılığı çalışan herkese tanınmıştır. İşyerlerinde sendika temsilciliklerinin kurulması, eskiden sendika yesi olma zorunluluğu bulunmayan işçi temsilcilerinin sendikalı olma zorunluluğunun getirilmesi, uluslararası sendikal örgütlere sendikaların önceden izin almaksızın katılabilmeleri ve sendika özgürlüğünün uluslararası normlara uygun olarak düzenlenmesi bu yasanın getirdiği diğer yenilikler arasında sayılabilir. Ayrıca 275 sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu; sendikalara grev hakkı ile desteklenen toplu pazarlık ve sözleşme yapma hakkını tanımıştır.

1960’lı yıllar ithal ikameci sanayileşme modeli çerçevesinde ie dönük üretim hacminin arttığı ve toplumsal refahın yükseldiği yıllar olmuştur. Dolayısıyla bu dönemde işçi ücretlerinin belirli bir düzeye ulaşmasına olanak sağlayan grev hakkını da içeren bir toplu pazarlık hakkının yasallaşması, sosyal güvenlik ağı ile çalışanlara ücret dışı güvenceler sağlanmıştır.

1963 sonrası dönemde işçi kesimini ilgilendiren başka kanunlar da çıkarılmıştır. Bunlardan biri 12 Ağustos 1967 tarihli ve 931 sayılı yeni İş Kanunu’dur. 1967 tarihli 931 sayılı iş kanununda bir önceki kanundan farklı olarak fikir işçileri kanun kapsamına alınmıştır. Ayrıca alıştırılan işçi sayısına bakılmaksızın tüm işyerleri kapsama alınmıştır. Diğer yandan, Anayasa Mahkemesinin 931 sayılı İş Kanununu iptal etmesi zerine 25 Ağustos 1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu ıkarılmıştır (Centel 1996: 222). 1970’li yıllarda patlak veren ekonomik krize paralel olarak Türkiye’de de 1980’li yıllara gelindiğinde ekonomi politikalarında köklü değişimler yaşanmıştır. 24 Ocak kararları dışa aılma ya da ihracata dönük büyüme diye de adlandırılan liberal ekonomi politikalarını ve sermaye birikiminin önünü açacak düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Bu dönemde işc piyasaları ve esneklik kavramı gündeme

oturmuştur. Dünya ölçeğinde kâr oranlarında yaşanan düşme eğiliminin yol açtığı krize karşı şekillenen esneklik; yeniden yapılanan çalışma hayatında anahtar kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Krizin etkisiyle verimlilik artışlarındaki yavaşlama, enflasyon ve hızla artan işsizlik, işçi sınıfının kazanımlarıyla ilişkilendirilmeye başlanmış ve emek piyasalarının esnekleştirilmesi krizden çıkış için izlenmesi gereken önemli bir yol olarak gösterilmeye başlanmıştır. Ücret artışlarının sınırlandırılması ve ücretlerin esnekleştirilmesi, sosyal harcamaların azaltılması ve emek piyasalarının rekabetçi bir yapıya kavuşturulması için çalışma yaşamını düzenleyen yasaların esnekleştirilmesi gündeme gelmiştir.

Değişimi zorunlu kılan dinamikler şu şekilde sıralanabilir. Üretim modelindeki değişimler, yönetim anlayışlarındaki farklılaşma, istihdamın sektörel yapısında meydana gelen değişimler ve bunlara bağlı olarak esnek çalışmanın yaygınlaşması. İkinci dünya savaşı sonrası sosyal taraflar arasında bir uzlaşma sistemi söz konusudur. Devletin müdahaleci kimliği üçlü uzlaşmaya dayalı korporatist politikalarla güçlendirilmekte olup potansiyel sınıf çatışmalarının ortaya çıkması da engellenmiştir. Böylece işçi ve işveren örgütlerinin birer çıkar grubu olmaktan çıkarılması, hükümet politikalarının oluşturulmasına ve uygulanmasına ortak edilerek içerilmesi söz konusu olmaktadır. Dengeli büyüme ihtiyacı ve istikrar arayışı devletin müdahaleci kimliğini pekiştirmektedir (Akkaya 2000: 45-46).

Ancak küresel ekonomik krizle birlikte üçlü yapıda uzlaşma temeline dayalı sistemin etkinliğini koruması giderek zorlaşmıştır. 1980'li yıllarla beraber endüstri ilişkileri sisteminde işbirliği anlayışı, üçlü yapıdan uzaklaşarak işçi-işveren bağlamında, işyeri düzeyinde (mikro düzlemde) ağırlık kazanmaya başlamıştır. Buna bağlı olarak, yönetim anlayışlarının farklılaşması ile geleneksel endüstri ilişkileri modelinden insan (birey) odaklı sisteme geçildiği gözlenmektedir. Endüstri ilişkileri alanındaki dönüşüm ve yeniden yapılanma sürecinde endüstri ilişkilerini düzenleyen normların 'deregülasyonu' ile çalışma koşullarının esnekleştirilmesi ve devlet müdahalesinin niteliğinin değişmesi temel tartışma başlıkları haline gelmiştir (Ekin 1998: 312).

3.2. Türk İş Hukukunda Esneklik Gereççeleri

Türk iş hukukundaki esneklik gereççelerinin; dünya genelinde ortaya konulan esneklik gereççelerinden çok farklı unsurlar taşımadığı gözlemlenmiştir. İşverenlerin esneklik istemleri çerçevesinde ortaya koydukları gereççeler aşağıdaki şekilde açıklanabilir.

3.2.1. Küresel Ekonomik Yapıya Uyum

Türk iş hukukunun esnekleştirilmesi gereççiliği için öne sürülen gereççelerin başında küresel ekonomik yapıya ve krizlere ilişkin zorunluluklar gelmektedir.

Dünya ekonomisinin 1970'lerden itibaren içinde bulunduğu krizin, esneklik konusunda birinci derecede belirleyici olduğu yaygın şekilde ifade edilmektedir. Bu uzun krizin nedenleri ve alternatif politika önerileri tartışmalarında esneklik; çalışma yaşamını düzenleyen kuralların değiştirilmesi anlamında kullanılmaya başlanmıştır.

Bilginin, sermayenin, üretilen mal ve hizmetlerin hükümetlerce giderek daha az kontrol edilebilir şekilde hızla hareketi işletmeyi ön plana çıkarmış rekabet gücünü anahtar kavram haline getirmiştir. Pek çok ülkede ulusal rekabet gücü politikası oluşturulmuş, ekonomik ve sosyal hayat adeta rekabet gücü hedeflerine endekslenmiştir. Toplumsal refah artışı için işletmelerin rekabet potansiyelinden azami oranda yararlanma ihtilacı çalışma hayatının düzenlenmesinde esneklik ve desantralizasyon süreçlerini de hakim kılmıştır. Söz konusu süreçler temelde işyerlerinin değişen üretim gereklerine ve işgücü piyasası şartlarına hızla uyum sağlamasını, genel kuralların işyerine özgü ihtiyaç ve imkanları dikkate almasını öngörmektedir (TİSK 1997: 26-27).

Esneklik ülkemiz için olduğu kadar, dünya uygulamaları bakımından da önemli bir gereksinim olarak ortadadır. Gerçekten, çalışma yaşamında esneklik, sadece Türkiye'de değil, tüm küresel dünyada gündemdedir. Küresel dünyada esneklik gereksiniminin birçok ülkede eşit zamanlı biçimde duyulması, son derece

doğaldır. Çünkü, küreselleşme, tüm dünya ülkelerini aynı anda bağlantı içinde tutmaktadır. Gerçekten, günümüz dünyasında bir mal veya hizmetin tek bir ülkede üretilmesi veya sermaye ile emeğin tek bir ülkede sıkışıp kalması, söz konusu olmaktan çıkmıştır. İşte, böyle bir ortamdan Türkiye'nin, kendisini soyutlaması da mümkün olamamaktadır (TİSK 1999).

Özellikle küreselleşme ve rekabet kavramları ile birlikte son 20 yılda esneklik tartışmalarının tüm dünyada yaygın bir şekilde sürdüğünü görüyoruz. Bu tartışmaların odak noktalarından biri, sosyal ve korumacı devlet politikalarından giderek uzaklaşılması gerektiğidir. Küresel rekabet ortamında katı mevzuatlar bırakılmalı, yeni üretim ve yönetim teknikleri kullanılmalıdır (MESS 1996: 43).

3.2.2. İşsizlik

İşverenlere göre esneklik, ülkelerin işsizlik problemine çare bulmak ve istihdamı artırmak açısından önem taşımaktadır. İşverenler açısından çalışma hayatında esneklik gereksinimini ortaya çıkartan önemli faktörlerden birisi de işsizliktir. 1970'li yıllarda petrol krizi ile başlayan ekonomik durgunluk, belirsizlik ve ülkelerin ekonomik performanslarındaki düşüş işsizliği önemli ölçüde arttırmıştır. Ekonomik durgunluk neticesinde (TİSK 1999: 11);

- İşletmelerin kapanması veya küçülmesi
- Yeni yatırımların yapılamaması özellikle çalışma yaşına yeni ulaşanlara iş bulunamaması sonucunu doğurmuştur. İşte bu gibi dönemlerde işsizliğin azaltılması için esnek çalışma biçimleri uygulanabilecek tedbirlerin başında gelmektedir.

Bu konuda MESS genel sekreterinin metal işkolunda yüz bin işçiyi kapsayan uyuşmazlık sırasında dile getirdiği açıklamaya yer verebiliriz (MESS 1999: 11):

“İş kanununa göre, işiniz yoksa da işçiyi haftada 45 saat çalıştırmak zorundasınız. İş mevzuatı ayağımıza takılıyor. Aslında kriz dönemlerinde esnek

çalışmayı işyerlerinde fiilen uyguluyoruz, sendikalar bizim önerimize Mess gündelikçi işçi arıyor diye karşı çıkıyorlar. En kötü durum işsizliktir. İşsizliğin yakıcılığı esnekliğin etkisinden çok daha fazladır”.

Nitekim 1998 yılında metal sanayinde yapılacak toplu iş sözleşmeleri öncesi MESS'in 'Yoklukta Az Kazan Bollukta Çok Kazan' şeklinde formüle ettiği önerisi Türk çalışma hayatında tartışma yaratarak gündem oluşturan bir gelişme olarak ele alınabilir.

Bu öneriye göre, üretimi düşen işletmelerde işçi daha az çalışıp daha az para kazanacak. İşler düzeldiğinde ise tam tersi olacak. Sonuçta işçi ücretinin yıllık ortalaması düşmeyecek. İşletmelerin azalan talep karşısında üretimlerini kısıması, işçi çıkarmalarına yol açarken, çözüm arayışları da gündeme geliyor. Bu formüle göre işçiler kriz döneminde az, ekonominin düze çıktığı dönemlerde de çok çalışacak. Böylece az çalışmaya düşük ücretin ödendiği dönem, çok çalışılan zamanla telafi edilecek ve yıllık ücret geliri normal çalışma düzenine eşitlenecek. Arçelik genel müdürü Berkman “ İşçi çıkartmak hem bizim, hem de toplum için sancı veren bir durum. Bunun yerine işçilerimizin açıkta kalmasını önleyici bir müşterek yaratılabilir” diyerek “Şimdi az, sonra çok çalış” formülünü dile getirmiştir. Ancak bu uygulamanın önündeki en büyük engel yasalar. Çalışma yasalarına göre işçinin haftada 45 saatten fazla çalışması engelleniyor. Oysa Berkman'ın formülüne göre işletmeler ihtiyaç duydukları anda işçiyi haftada 20-30 saat çalıştıracak, piyasa koşulları iyileştiğinde ise bu mesai saatleri 60'a kadar çıkabilecek. Böylece bir işçinin yıllık ücretine denk düşen mesai gerçekleştirilmiş olacak.” Berkman, kriz döneminde daha az çalışan işçinin daha az ücret almasının söz konusu olduğu, işçiye yansıyan bu yükün de avans ödemeleri ile hafifletilebileceğini sözlerine ekledi. İşçi sendikalarının “Kriz işçinin sırtına bindiriliyor” türündeki eleştirilerini Berkman, “İşletmeler üretimlerini kısma noktasına geldiğinde, zorunlu olarak işçi çıkartıyor. Benim önerim en kötü durumda bir kurtuluş çaresidir” diye yanıtlıyor. Esnek mesai saati uygulamasında tarafın işveren ve işçi olduğunu vurgulayan Berkman “işçiyle, işveren yeni bir çalışma protokolü imzalayacak. Bu bire bir, bir anlaşmadır. İşçi sendikaları devrede yoktur” diyerek konuya bir başka açıdan da açıklık getirdi

(MESS 1999: 27-30). Bu tartışmanın paralelinde MESS genel sekreteri İsmet Sipahiye yöneltilen bir sorunun cevabını aktarabiliriz (MESS 1999: 27-30).

“İşveren kesiminin tartışmaya açtığı bu önerisi, 1999 yılının ilk yarısının kötü, ikinci yarısının ise iyi olacağı varsayımına dayanıyor. Ancak ekonomi ikinci yarıda düzelmez ise ne olacak? Bu soruya İsmet Sipahi “Bugün düşünülen işçi çıkartmaktır. Eğer canlılık yaşanmaz ise o zaman işçi çıkarmalar gündeme gelir. Sanayicinin kaybı üretimin yavaşlaması veya durmasıdır. İşçinin kaybı ise yıllık baz da değerlendirildiğinde tazminattaki yüzde on yedilik bir azalmadır”. Şeklinde cevaplandırarak devamında şu açıklamayı yapmıştır.

“1936 model İş Kanunu yaşamın gereklerine uyum sağlamıyor. Yasa işçinin haftalık mesai saatini 45’le, günlük de 7.5’la sınırlıyor. Bunların aşılması halinde fazla mesai gündeme geliyor. Oysa esnek mesai saati uygulamasında kriz dönemlerinde haftada 20 saat çalışan bir işçi, piyasa koşullarının düzelmesiyle mesai saatini haftada 45 saate eşitleyecek bir süreye çıkabilir. 6 aylık dilimler halinde uygulanması önerilen bu sistemi, Avrupa daha da geliştirerek sürdürüyor. Avrupa’da çalışma saati denince yıllık sürelerden bahsedilir. 6 aylık ortalamalar esas alınır. Türkiye’de bayramlarda az çalışma, ücretsiz izin, mesai indirimleri hep kanunsuz”.

MESS tarafından getirilen bu öneriye karşılık olarak işçi sendika ve konfederasyonlarının verdiği cevaplarda ön plana çıkan yaklaşımları incelersek (MESS 1999: 27-30);

“Son dönemde altı yüz bin kişi işten çıkarıldı. Ücretlerde erime var. İki senedir Uzak Doğuda sıkıntılar vardı, neden toplu sözleşme gündeme gelinci tartışma yarattılar? ‘Kabul ederseniz yada işçiyi kapı dışı ederim’ yaklaşımı yanlış. Öneriyi dinleriz, ama bu kabul etmek değil”¹.

¹ Bayram Meral, Türk-İş Genel Başkanı.

“İşveren bizi partneri olarak görmüyor. Biz çiftlik marabası değiliz ki! Bugün iş vardı çalıştın, hasat toplandı. Yarın kar düştü, hadi kapıya diyorlar¹”.

“Toplu sözleşmeye aykırı değişikliklerde karar birlikte alınmalı. Vardiya düşecekse, işçi, işveren masaya oturmalı²”.

“Biz, yine sendikal anlayış çerçevesinde her türlü konuyu çalışan insanlar açısından işverenlerle birlikte ele almaktan yanayız ve sadece toplu iş sözleşmesi yapan bir anlayışı çoktan geride bıraktık. İşyerlerinin bütün sorunlarıyla ilgilimiz. Yeter ki işverenler ‘biz yönetiriz. Herkes kendi işine baksın’ tavrını bıraksın. Biz zaten bu yıl ‘dünyada çalışma süreleri ve sendikalar’ konulu bir kitap yayınladık. Bu kitapta esnek çalışma gerçeğini, fazla mesai sorununu, part-time ya da bölgelere göre çalışma modellerini ele aldık. İşverenle karşılıklı oturup sorunları konuşmaya hazırız ve ortak karar alınmasından yanayız³”.

İşverenlerin iş güvencesi, işsizlik ve esneklik arasındaki ilişkiye dikkat çeken yaklaşımlarına bir başka örnek olarak Narin’in sözlerine yer verebiliriz. “Yalnız tekstilde 4 milyon işsizimiz var. Fabrikalarımızın 150 milyar dolarlık kısmı, yani dörtte üçü kapanmış. Şimdi, bu tabloya rağmen cesaretle çalışan, mükellef olduğunu iftiharla söyleyen bizim gibi insanların üzerine yeni yükler getiriliyor. Milyonlarca insanın kayıt dışında çalıştığı bir ortamda yalnız bir grup insana aşırı haklar getiriliyor. Biz buna karşıyız. Kimin için karşıyız? Dışarıda işsiz bekleyen insanlar için. Neden ? çünkü böyle bir yük gelirse işverenler daha çok kayıt dışı insan çalıştırmanın yollarını arayacaklardır (Narin 2002: 4).

İşsizliğin nedenleri ve bu sorunun çözümlenmesi açısından sayısal esneklik ile ilgili tartışmalar, özellikle işletmelerin işgücü devrini kısıtlayan (dışsal işgücü piyasası oluşturmalarını engelleyen) yasal düzenlemeler ve paralelinde esnek çalışma

¹ Salim USLU, Hak – İş Başkanı.

² Rıdvan Budak, DİSK Genel Başkanı

³ Recai BAŞKAN, Özçelik – İş Sendikası Genel Başkanı.

biçimlerinin yaygınlaştırılması olmak üzere iki alanda yoğunlaşmaktadır. Liberal ekonomi politikalarının hakim olduğu ülkelerde; üzerinde görüş birliğine varılan hususlardan biri de istihdam ve geliri artırmanın, rekabet gücünü yükseltmenin bir yolu olarak; işe almanın ve işten çıkarmanın kolaylaştırılmasıdır. Nitekim bu yaklaşıma yönelik uygulamalarla eskisine oranla daha fazla yeni iş yaratılabileceği ve dolayısıyla işsizliğin de azaltılabileceği ileri sürülmektedir.

Avrupa'daki işsizlik oranları karşısında Amerika'daki işsizlik oranları karşılaştırılmakta ve esneklik savunulmaktadır. 1985'li yıllardaki Avrupa ülkelerindeki işsizliğin yapılaşmasının nedenlerine getirilen açıklamalarda durumu bir çok ekonomist 'Avrupa Katılığı (Eurosclerosis)', etkinsizlik yada katılık olarak tanımlamaktadırlar (Brodsky 1994: 54).

Gelişmiş ülkelerdeki istihdam alanında gözlenen 1970 ve 1980'li yıllardaki gelişmeler birbirinden farklıdır. Ülkeler arasındaki büyüme oranlarındaki farklılıklar, istihdamdaki büyüme oranlarından farklıdır. Karşılaştırmalı analizler istihdamın Avrupa da ki artışının ABD'den az olduğu yönündedir. Bu durum Amerika ve Avrupa (aşırı düzenlenmiş) arasındaki kurumsal farklılıklar ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Avrupa ekonomisinin ekonomik şoklara cevap verme yeteneğinin az olduğu ileri sürülmektedir. Bu bağlamda Avrupa katılığı nitelemesi ile kurumların ekonomik ve işgücü piyasasının performansının üzerinde etkisi bulunduğu görüşü ile ifade edilmektedir (Apelbaum ve Schettkat 1995: 605). Avrupa ülkeleri işsizlikle mücadele ve yeni iş alanları yaratma konusunda başarılı görülmezken ABD'de işsizlik kısmen daha düşük düzeylerde tutulabildi. Avrupa ve ABD'deki yeni iş yaratma potansiyelleri arasındaki büyük farklılık, işgücü piyasasındaki düzenlemeler konusunu gündeme getirmiştir. Pek çok iktisatçı Avrupa ülkelerindeki yaygın merkezi toplu iş sözleşmesi uygulamaları, işe alma ve işten çıkarmalarla ilgili düzenleme ve kısıtlamalar, devletin ve sendikaların aktif işgücü politikaları gibi nedenlerle bu ülkelerdeki işgücü piyasalarını yeterince esnek olmadığını, işyerinin değişen ekonomik koşullara hızla uyum sağlayamadığını, bu nedenle de yeni istihdam alanları yaratılamadığını söylemektedir. Bu iktisatçılar, ABD'de işgücü piyasalarının esnek olmasından dolayı bu ülkede işyerlerinin işgücü yapısını

kolaylıkla mevcut koşullara uygun hale getirebildiğini, bu esneklik sayesinde yeni iş alanlarının yaratılarak işsizliğin düşük düzeyde tutulduğunu ileri sürmektedir (Taymaz 1996: 707).

Diğer taraftan Latin Amerika ülkelerinin pek çoğunda emek piyasalarını esnekleştirmeye yönelik adımlar atılmasına karşılık işsizlik oranlarının aşağıya çekilmesine ilişkin ciddi sonuçlar elde edilememiştir. Bu ülkelerde reel ücretlerin önemli ölçüde gerilemesi, ücret ve emek piyasası katılığının, yapısal uyum ve işsizliği azaltma konusunda bir engel oluşturduğu yaklaşımlarına karşı güçlü kanıtlar olarak da değerlendirilmektedir (Ansal ve diğerleri 2000: 11).

Endüstrileşmiş ülkelerde; geleneksel endüstrilerin gerileme içinde olması, yeni gelişen endüstrilerin de önemli oranda sermaye ve teknoloji yoğun endüstriler olması, ABD ve Avrupa ülkelerinin işsizlik sorununu ağırlaştıran önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Avrupa'da 1980'li yıllarla birlikte kendini yapısal ve teknolojik açık işsizlikle gösteren işsizlik sorununun temel nedeni olarak; birlik ülkelerinin içinde bulunduğu ekonomik durgunluk ve geleneksel sanayilerde gözlenen uluslararası rekabettir (Murat 2000: 217). Nitekim bu sektörlerde işgücüne olan gereksinim azalmakta iken işgücünde aranan nitelikler ise giderek artmaktadır. Avrupa'da endüstri istihdamının önemli bir kısmı geleneksel endüstrilerdir ve bunun sonucunda da geleneksel endüstrilerin gerilemesiyle hem endüstri sektöründe istihdam azalmakta, hem de işsizlik sorunu artmaktadır.

Bu açıdan yapısal işsizliğin yaşanmasında ve fonksiyonel esnekliği gündeme getiren gelişmelerde mevcut işgücünün yeteneklerinin uyumsuzluğu olarak ifade edilebilir. Yeni teknolojiler geleneksel sektörlerdeki istihdam olanaklarını azalttığı gibi yeni niteliklere sahip yüksek düzeyde eğitilmiş işgücüne olan talebi arttırmakta, fakat mevcut işgücü içinden bu nitelik ve bilgi düzeyine sahip işgücünün yeterince karşılamak olanaksız olduğundan işsizlik önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Hart 1990: 217). Esnekliğin önem kazanmasında ve buna bağlı olarak artışında çok

sayıda faktörün etkisi vardır. Bunların başında düşük ekonomik büyüme oranı gelmektedir. Katı uluslar arası rekabet, uluslar arası ticaretteki eşitsizlikler ve anti enflasyonist politikaların ortaya çıkardığı düşük büyüme 1970'lerin ortalarından itibaren işsizlikte önemli artışlara yol açmıştır. Yüksek oranda işsizlik bir yandan hükümetleri istihdam yaratmada varolan işleri dağıtmada yeni araçlar bulmaya yöneltmiş diğer taraftan işsiz veya işsizlik baskısı altında bulunan işçileri bu alternatifleri kabul etmek zorunda bırakmıştır (Tokol 2001 : 149).

İşsizlik konusunda geliştirilen yaklaşım ve politikalar ülkeden ülkeye farklılıklar gösterse de; ülkelerin işgücü piyasalarının esnekleştirilmesine yönelik geliştirdikleri politikaların benzer olduğu görülmektedir. Bu politikalar arasında, teknolojik ilerleme ve rekabet gücünün artırılması, ücret dışı işgücü maliyetlerinin azaltılması, çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesi, esnek çalışma biçimlerinin uygulanması, iş ilişkilerini düzenleyen yasaların esnekleştirilmesi gibi uygulamalar sayılabilir.

Katı, iş yasaları toplam istihdamı azaltabilir, gençlerin ve kadınların işgücüne katılmalarını, olumsuz yönde etkileyebilir. Daimi işçilere yönelik katı istihdam kuralları, geçici hizmet akitlerinin yaygın bir şekilde kullanılmasına yol açabilir. Böylece, aşırı korumaya tabi daimi işçiler ve daha esnek düzenlemeleri olan ülkelerde sürekli çalışıyor olsalar da sahip olacakları korumadan daha az korumaya tabi geçici hizmet akitleriyle çalışanlar gibi, iki sınıf işçi yaratılmış olur. Ulusal hükümetlerin oynayacağı rol çok önemlidir. İstihdam korumasının ve işsizlik düzeyinin yüksek olduğu veya geçici anlaşmaların ileri derecede kullanımlarında yapaylık görülen ülkeler, istihdam yaratımını ve işgücü piyasasının dışındakilerin istihdamını teşvik için daha esnek kurallar uygulamalıdır. Bu çerçevede; hizmet akitleri alanında esneklik; yaygın olarak kullanılan esnek çalışma biçimlerine başvurularak ve iş sözleşmelerinin işveren tarafından tek taraflı olarak sona erdirilmesi yoluyla gevşetilmesidir. Nitekim gerek esnek çalışma gerekse iş sözleşmesinin sona erdirilmesi üzerindeki yasal denetimlerin gevşetilmesi, son 10 yıl içinde çeşitli hükümetlerin çalışma yaşamında, reform gündemlerinde yer alan başlıca tema olmuştur. neoklasik iktisatçılar, atipik iş sözleşmelerini, iş akitlerini ve

iş akitlerinin işverence feshi gibi uygulamaları sınırlandıran yasal düzenlemelerin istihdam üzerinde olumsuz etkiler yaratacağını ileri sürmektedirler. Bu kesime göre, bu tür denetim uygulamaları, işverenleri yeni işçi almaktan caydırmaktadır. Çünkü bu durumda; çalıştırılan işçi sayısında talepteki dalgalanmalara göre ayarlama yapma olanağı kalmamaktadır. Bu savı destekleyici kesin ampirik kanıtlar olmamakla birlikte, bugün hükümet yetkilileri, işverenler ve hatta giderek çok sayıda işçi sendikası, iş sözleşmeleri üzerindeki yasal denetimin gevşetilmesinin, işgücü piyasasında esnekliği arttırmanın zorunlu koşulu olduğu kanısındadır (TİSK 1999: 43).

İşverenlerin bu gerekçelerine karşılık ülkemiz açısından esnekliğe olması gerektiğinden fazla fonksiyon yüklendiğine ilişkin görüşler bulunduğu gibi (Yorgun 1999: 214) işçi sendikalarınca da bu tezin geçersizliği ileri sürülmektedir (Petrol- İş 2000: 875-888).

3.2.3. Stratejik Şartlar ve Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi

Hem küresel planda hem de ülkeler düzeyinde yaşanan ekonomik darboğaz ve durgunluklar sonucu işletmelerin üretimlerini arttırmaları ya da kısmaları şeklinde görülen değişimler, çalışma hayatında esnekliği gerekli kılan en önemli etkenler olarak sayılabilir. Özellikle ekonomik alanda yaşanan durgunluklar ve krizler sonucu işletmeler belli dönemlerde üretimlerini kısmak ya da durdurmak zorunda kalmaktadırlar. Bunun tersi de mümkün olabilmekte yani ekonomik koşulların iyi olduğu dönemlerde talebin yükselmesi ile üretimin de buna paralel olarak artması gündeme gelebilmektedir. İşletmelerin işgücüne olan ihtiyaçları ekonomik konjonktürde meydana gelen değişmelere bağlı olarak artmakta veya azalmaktadır. Yani, çalışanların duruma göre daha kısa veya daha fazla süre çalışmalarını söz konusu olabilmektedir.

Çalışma sürelerinin kısaltılması, işçi ve işveren tarafları arasında devamlı olarak tartışma konusu olmuştur. İşçi sendikaları, toplu pazarlık görüşmelerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması, çalışma yaşamının insanileştirilmesi, işçinin iş

dışında kişiliğini geliştirmesine olanak tanınması ve iktisadi durgunluk döneminde işsizliğin artmasının engellenmesi gibi nedenlerle haftalık ve günlük çalışma sürelerinin kısaltılmasına çalışmıştır.

İşçi sendikaları nasıl çalışma sürelerinin kısaltılmasını toplu sözleşme görüşmelerinde pazarlık konusu haline getirmekteyse, işveren sendikaları da iş sürelerinin esnekleştirilmesini talep etmektedir. Bu taktik bir davranış değil stratejik şartların yarattığı bir zorunluluktur (Kızılay 1999: 6).

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi Avrupa sanayinin en önemli hedeflerinden biri haline gelmiştir. Avrupa Birliğinin 23 Kasım 1996 tarihinde yürürlüğe giren çalışma sürelerinin düzenlenmesi hakkında yönergesinde günlük, haftalık dinlenme süreleri, yıllık ücretli izin, ara dinlenmesi, azami haftalık çalışma süresi, gece çalışması, vardiyalı çalışma ve bazı çalışma biçimleri konularında esnek düzenlemelere yer verilmektedir. Bu açıdan Türk çalışma mevzuatı esnekleştirilmelidir. Çalışma mevzuatı, işletmelerin değişen ekonomik koşullara zamanında uyumunu engellemeyecek esnek hükümler içermelidir (TİSK 1997: 28).

3.2.4. Üretim Sürecindeki Değişim

Çağımızda işletmelerin ulusal ve uluslararası piyasalarda rekabet güçlerini koruyabilmesinin önemli şartlarından biri olarak görülen esnek üretim, üretim sürecinde kitlesel olarak gerçekleşen standartlaşmış mal üretiminin ötesinde geliştirilen bir üretim biçimi olarak ortaya çıkmıştır. Bu anlamda esnek üretim, sanayi yapılarında, sermaye yapısında, üretim tekniklerinde ve özellikle işgücü piyasası ve işletme uygulamalarını etkileyen yapısal değişimin bir ifadesidir. İşveren açısından esneklik, işletmenin gereksinim duyduğu işgücü ile birlikte mevcut çalışma organizasyonunu, elindeki personel ile karşılayabilmesi yeteneğidir. Bir başka deyişle mevcut işgücünün, görünüm, genişleme ve maliyet açısından en çabuk şekilde yeniden düzenlenebilmesidir. İşçilerin yetenekleri arttıkça, işgücü planlaması ve ayarlaması mümkün olabilecek; bu durum daha da esnekleşme anlamına gelecektir (TİSK 1999).

3.2.5. Rekabet Gücünün Yükseltilmesi

Günümüzde işletmeler, üretim ve rekabet koşullarının değişimine paralel olarak; faaliyetlerini piyasadaki belirsizlik ve riskleri karşılayabilecek şekilde örgütlemekte ve esneklik uygulamalarına yönelmektedirler. Nitekim artan rekabet işletmeleri organizasyonel açıdan son derece esnek ve bürokrasiden uzak yapılanmalara zorlamaktadır. Değişimin çok yoğun olduğu böyle bir ortamda çevresel faktörlerin hızla algılanıp, kararların çabuk verilmesi zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Fiyat rekabetinin yerini kalite rekabetinin alması ve tüketici tercihlerinin çoğalması ile yoğun Ar-Ge gerektiren farklılaşmış ürünler ve bu ürünlere özgü taleplerin geçerli olduğu, ancak sürekliliği olmayan bir pazarın oluşmuş olması işletmelerin yeniden yapılanmasında etkili olmuştur.

Bu yaklaşımlara göre, piyasa şartlarına bağlı olarak üretim faktörlerindeki değişimlere kolay uyum sağlayabilme ihtiyacı organizasyonel esnekliği zorunlu hale getirmektedir. Bu açıdan İşletmelerin piyasadaki rekabet gücü; piyasada meydana gelen değişikliklere uyum sağlayabilme ve son teknolojik gelişmelerden yararlanabilme yetisi olarak değerlendirilmektedir. Diğer bir ifade ile amaç üretimin kolaylaştırılması ve rekabet gücünün artırılmasıdır (Sapancalı 1998: 142; Ekonomi 1994: 58; Işık 1999: 40). Bu koşullar altında esneklik, işletmelerin rekabet gücünü arttıran en önemli faktör olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye, uluslararası pazarlardan soyutlanmış değildir. Nitekim, korumacılık sayesinde 1980'li yıllara kadar belli bir düzeye gelmiş olan Türk sanayi, bu tarihten sonra, uluslararası pazarlara açılmak zorunda kalmıştır. Çünkü Türkiye, bu dönemde korumacı modelin kalkınmasına hizmet edemeyeceğini görmüştür. Kamu müdahalesiyle kabul edilen yasal düzenlemeler, genellikle yasak ve sınırlamaları içermekte ve katı niteliğe bürünmektedir. Günümüzde ise esnek düzenlemelere gereksinim vardır. Katı özelliğe sahip çalışma biçimleri rekabet gücünün gelişmesini engellemektedir (Centel 2001: 6).

Uluslararası pazarlara açılacak bir ülkenin, kıyasıya rekabetin hüküm sürdüğü böyle bir ortamda, öncelikle ve özellikle rekabet gücünü artırması gerekmektedir. Bu bağlamda, Türk işletmelerinin rekabet gücü; yüksek işsizlik oranı ve işçilik maliyetleri gibi etmenlerin yanı sıra, çalışma mevzuatının katılığından da olumsuz etkilenmektedir. Nitekim Türk çalışma mevzuatı; istihdam ve çalışma süreleri yönünden, gerekli esneklikten yoksundur. Günümüzde; Türk çalışma yaşamında esneklik uygulamaları, rekabet gücümüzü artırıcı etkenler arasında yer almakta ve rekabet gücünü yükseltmenin yolunun, önemli ölçüde esnek hükümlerden geçtiği görülmektedir.

3.2.6. Boş Zaman ve Çalışma Sürelerinin Kısaltılması

Esneklik; işçiye zamanını daha iyi kullanma imkanı sağlarken işverene de düşük maliyet, verimlilik, kalite ve uluslararası düzeyde rekabet edebilme avantajı sağlamaktadır.

Dünyada yaşanan ekonomik gelişmeler bireylerin gelir düzeylerinin artması sonucunu doğurmuş ve bu durum da çalışanların daha çok boş zaman istemelerine yol açmıştır. Böylece çalışanların; çalışma şartlarını ve sürelerini bizzat belirlemeyi isteme yönündeki eğilimleri esnekliği gerektiren bir başka neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuç olarak esneklik, işçiye çalışma sürelerini kişisel ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda ayarlayabilme imkanı vermektedir. Söz konusu gerekçenin işsizlik oranlarının yüksek bulunduğu ülkemiz açısından ne kadar anlamlı olduğu tartışmaya açıktır.

3.2.7. Ücretlerin Yüksekliği

Ekonomik stratejilerin en önemli elemanlarından birini ücret maliyetleri oluşturmaktadır. Ücret maliyetleri, işletmelerin ya da işkollarının kârlılığı ve rekabeti ile doğrudan ilgilidir. Türk iş hayatının ücret yapısı incelendiğinde, ortaya çıkan en çarpıcı özellik ücret artışlarının verimliliğin çok üzerinde seyretmesidir. Gerçekten, Türkiye'de ücret ve işgücü maliyeti, üretim ve verimliliğe göre daha yüksek bir hızla

artarken, sanayileşmiş Batı ülkelerinde bunun tam tersi bir süreç yaşanmaktadır. Üretim ve verimlilik düzeyinin üzerinde seyreden ücret artışlarının enflasyonu körükleyici, yatırım ve üretimi daraltıcı, işsizliği artırıcı etkileri mevcuttur.

Bunun yanında, kanuni asgari ücret ile toplu sözleşmelerde yer alan en düşük ücret arasındaki farkı belirleyen araştırmalar, daha esnek bir ücret yapısı oluşturmada etkin olan faktörler olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Bu noktada vurgulanması gereken diğer bir nokta ülkemizde toplu iş sözleşmesi düzenine tabi olan işletmelerde, ayrıca bir de kanuni asgari ücretin uygulanması, sendikalı işçi çalıştıran işyerleri açısından hatalı ve haksız sonuçlar yaratmaktadır. Bu gibi işyerlerinde, esasen işe giriş ücreti toplu iş sözleşmeleriyle belirlendiğinden asgari ücretin çok üzerinde para ödenmektedir.

Konunun bir diğer yönünü de ücret dışı işgücü maliyetlerinde esneklik oluşturmaktadır. Ülkemizde işverenin ve işçinin ücret üzerinden devlete yaptığı ödemeler nispi olarak büyük artış göstermekte; çalışanlar işverenin ödediğini devletle yarı yarıya paylaşır hale gelmektedir.

4. 1475 SAYILI İŞ KANUNUNUN ESNEKLİĞİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER

İşveren çevrelerinin eski iş kanununun esnekliğine ilişkin değerlendirmelerin de göze çarpan ilk unsur; eski iş kanununu gelişmelerin önünde bir engel olarak görülmesidir.

“1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu’ndaki hükümlerin bir çoğu; günümüz çalışma hayatının çok gerisinde ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler karşısında son derece katı ve tarafların anlaşmalarına imkan tanımayan düzenlemeler içermekteydi. Hem işçi, hem işveren, hem de ülke ekonomisi açısından yararlı olabilecek bir kısım uygulamalar söz konusu hükümler nedeniyle hayata geçirilememekte, bu durum ülkemiz çalışma hayatı açısından büyük bir engel oluşturmaktadır” (TİSK 1999: 43).

Bu çerçevede 1475 sayılı İş Kanunu esneklik açısından değerlendirildiğinde işveren çevrelerince aşağıdaki tespitler yapılmaktadır (TİSK 1999: 43-46).

4.1. Deneme Süreleri

1475 sayılı iş yasamız, deneme süreleri, iş süreleri, fazla çalışma süreleri, vardiyalı çalışma, yıllık ücretli izin, işin yapılmadığı durumlarda ücret, kısmi çalışma gibi konularda çalışanların lehine çeşitli koruyucu hükümler içermektedir. Örneğin İş yasamızda işe alınan bir işçinin deneme süresinin 1 ay olacağı bunun ancak toplu sözleşmelerle 3 aya çıkartılabileceği hükmü bulunmaktadır. Deneme süresi sonunda, taraflardan herhangi birinin akdi fesih etmesi durumunda karşı tarafa herhangi bir tazminat ödenmesi söz konusu olmamaktadır. İşveren tarafı deneme süresinin yetersiz olduğunu ve bu sürenin uzatılması gerektiğini savunmaktadır.

4.2. Ücret ve Ücretlerin Katılığı

1475 sayılı İş Kanunu'nun ücret ödemeleri ile ilgili 26. maddesi ile asgari ücrete ilişkin 33. maddesi esneklik ve verimlilik kavramları ile bağdaşmamaktadır. İş mevzuatımızda 'çalışılan süreye göre ücret ödenmesi' ilkesine açık olarak yer verilmesi gerekmektedir. Ücretin tam gün esasına göre ödenmesini öngören mevcut düzenlemeler ekonomik ve sosyal gelişmeler karşısında son derece eskimiş bir anlayışı yansıtmaktadır. Esnek çalışma şekillerinin uygulanabilmesi açısından bu düzenlemelerin yeniden ele alınması gerekmektedir. Söz konusu 26. maddenin 4. fıkrası, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eşit işe eşit ücret ilkesini içermektedir. Oysa, günümüzde artık eşit değerde işe eşit ücretten sözedilmektedir. Nitekim, Türkiye'nin de onaylamış bulunduğu 100 sayılı Sözleşme 'eşit değerde iş'i temel almaktadır. Bu anlamda eşit değerde iş; iş veya mesleğin aynı türde olmasından başka, ustalık ile karar verme ve sorumluluk üstlenme yeteneği gibi kişisel nitelikteki öğelerin de aynı olmasını gerektirmektedir. Eşit iş ise, her iki cins tarafından da görülebilen ve aynı biçimde yapılan iş anlamını taşımaktadır.

4.3. Çalışma Süreleri

İş Kanunu madde 61/a' da düzenlenen haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi zorunluluğu günümüz koşullarına uygun düşmemektedir. Günümüzde işletmeler pek çok durumda iş süresini iş yüküne göre ayarlama ihtiyacı duymakta, ancak yürürlükteki iş kanunu bu ihtiyaca cevap verememektedir. İş Kanunu madde 61'de, genel bakımdan iş süresinin haftada en çok 45 saat olduğu, bu sürenin haftanın çalışılan günlerine 'eşit' ölçüde bölünerek uygulanacağı hükmü yer almaktadır. Halen yürürlükteki 61. madde bu haliyle atipik çalışma şekillerinin pek çoğuna imkan tanımamaktadır. Haftalık çalışma süresi sadece 6 ya da 5 işgününe değil, gerektiği hallerde 4 işgününe de bölünebilmelidir.

İş yasamızda, haftalık iş süresinin 45 saat olduğu ve günlük iş sürelerinin haftanın 6 iş günü çalışılan iş yerlerinde 7.5 saat, haftada 5 iş günü çalışılan işyerlerinde ise 9 saat olacağı günlük olarak bu sürelerin aşılması koşulunda işçiye çalışacağı her saat başına ücretinin % 50 artırımlı olarak ödenmesinin gerektiği belirtilmektedir . Ayrıca İşçinin kendi onayı olmadan ve Çalışma Bakanlığından izin alınmaksızın fazla mesai yaptırılmayacağı, yaptırılacak fazla mesainin, günde 3 saati yılda ise 90 iş gününü geçmemesi gerektiği hükümleri yer almaktadır. Ekonomik kriz dönemlerinde, iş yükünün yoğun olduğu dönemlerde veya çalışma hayatının gerektirdiği diğer durumlarda, işletmelerin ihtiyacını duyduğu çalışma temposunu yakalayabilmeleri açısından, iş süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünmesi kuralı esnetilmeli; bu husus taraflarca ihtiyaca göre belirlenebilmelidir.

İş Kanunu'nun 35. maddesinde yer alan fazla çalışmaya ilişkin hükümlerin de esnekliğe uyum sağlayacak şekilde yeniden ele alınması gerekir. İş Kanunu Madde 35'te fazla çalışma, kanuni günlük normal çalışma süresi üzerindeki çalışmalar olarak tanımlanmaktadır. Madde, üretimin artırılması gibi sebeplerle kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında fazla çalışma yapılabileceğini; her bir fazla saat çalışma için verilecek ücretin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödeneceğini ifade etmektedir.

Taraflar haftalık azami çalışma süresini (hukumumuzda haftada en çok 45 saat) aşmadan günlük çalışma süresini kendileri belirledikleri takdirde (nitelikli kayan iş süresi), günlük çalışma süreleri işin gereği değişiklik gösterecektir. Bu durumda madde 61’de sözü edilen değişikliğin pratikte bir fayda sağlayabilmesi için madde 35’te yer alan fazla çalışmanın yüzde elli oranında yüksek ücrete bağlanması uygulamasından vazgeçilmelidir. Bir diğer ifade ile, fazla çalışma günlük çalışma sürelerinde söz konusu olmamalı, ancak haftalık azami çalışma süresi aşıldığında gündeme gelmelidir. Yargıtay da, bazı kararlarında, işçinin günlük çalışma süresini aşar şekilde çalıştırılmasını yeterli görmemekte, haftalık çalışma süresinin de aşılması halinde işçinin fazla çalışma yaptığının kabulü ile zamlı ücrete hak kazanacağını belirtmektedir. Diğer yandan Yargıtay, fazla çalışmada haftalık çalışma süresini ölçüt alan kararları ile işçinin bazı iş günlerinde uzun, bazı iş günlerinde kısa çalıştırılabileceğini de kabul etmek suretiyle, İş Kanununun 61. maddesinin haftanın iş günlerinde normal çalışma süresinin ‘eşit’ bölünerek uygulanacağı hakkındaki ‘katı’ kuralını da aşarak, normal çalışma sürelerinde esnekliğe giden yolu açmak istemektedir. Yargıtay bir anlamda basit kayan ve nitelikli kayan iş sürelerinin uygulanmasına imkan tanımaya çalışmaktadır. Fazla çalışmalarda fazla çalışma ücreti yerine fazla çalışılan süre kadar işçiye serbest zaman verilebilmesi imkanı getirilmelidir. Henüz iş mevzuatımızda bulunmayan bu uygulamada fazla çalışmalarda işçinin rızası ile kendisine fazla çalışma ücreti yerine, fazla çalıştığı süre kadar serbest zaman verilmektedir.

4.4. Telafi Çalışması

Türk iş hukukunda telafi edici çalışmalara imkan sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır. Burada söz konusu olan durum, iki tatil günü arasında kalan işgününde ya da zorlayıcı bir nedenle üretimin durması sonucu, hatta işçinin işverenden izin alıp çalışmadığı günlerde kaybedilen çalışma sürelerinin belli bir zaman dilimi (hafta, ay) içinde fazla çalışma yaparak telafisidir. Ancak burada amaçlanan yapılan fazla çalışmanın ‘zamlı ücrete’ tabi olmamasıdır.

4.5. Ara Dinlenmeleri

İş kanununda ara dinlenmeleri işçi ve işverenin ihtiyaçlarına göre kullanılmaya ve esnek çalışma süresine uyum sağlamaya elverişli olmayan katı şekilde hükme bağlanmıştır. İş Kanunu'nun 64. maddesinde ara dinlenmelerinin çalışma süresinin ortalama zamanında verileceği belirtildikten sonra, ara dinlenmesi bir işyerinin aynı kısmında bütün işçilere önceden belirtilen aynı saatte uygulanır. Söz konusu hüküm esnek çalışma sürelerine geçişte önemli bir engel teşkil etmektedir. Başka bir deyişle ara dinlenmeleri konusunda taraf iradelerine bir serbesti tanınmamıştır. Bu durum esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasını zorlaştırmaktadır.

4.6. İhbar ve Kıdem Tazminatı

İş kanunundaki ihbar önelleri ve kıdem tazminatına ilişkin hükümler esnek çalışmalara uygun içerikte değildir. İş Kanunu'nun 13. maddesinde yer alan iş akdinin feshinin bildirim önelleri iş piyasalarının dinamizmiyle bağdaşmayacak derecede uzundur. Bu madde emredici hukuk kuralı olmaktan çıkarılmalı, düzenleyici hukuk normuna dönüştürülmelidir. Taraflar toplu iş sözleşmesi ya da bireysel hizmet akitleri ile akdin feshinde bildirim önellerini kısaltabilmelidirler. Yine 14. maddede yer alan kıdem tazminatına ilişkin hüküm atipik istihdam modellerinde çalışanların kıdem tazminatlarını hesaplamada boşluklar taşımaktadır.

4.7. Vardiyalı Çalışma

İş Kanunu 72/b maddesi gereğince düzenlenen 'Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Tüzük' hükümleri işçi ve işverenin kendi menfaatlerine uygun olarak anlaşmalarını engellemektedir. Tüzüğün 2. maddesinde, işveren postalar halinde işçi çalıştırdığında, posta sayısı ile postaların işe başlama ve işi bitirme saatlerini Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirmekle yükümlü tutulmuş; 3.maddesinde, işçi postalarının işe başlama ve bitirme saatlerinde yapılacak değişikliklerin Bölge

Çalışma Müdürlüğü'nün iznine bağlandığı; değişikliğin toplu iş sözleşmeleri ile yapıldığında izin alınmasına gerek olmadığı belirtilmiştir.

Toplu iş sözleşmeleri dışında işveren, postaların işe başlama ve bitirme saatlerini, işçilerin rızalarını alarak dahi değiştirme imkanına sahip bulunmamakta ve her halde Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün izni gerekmektedir.

Bu düzenlemeye göre, işçinin menfaatine olan ve işçinin benimsediği bir değişikliği, Bölge Çalışma Müdürlüğü izin vermemek suretiyle engelleyebilmekte, yahut işçinin rızası alınmadan ve aleyhine olarak şartlarını ağırlaştıran bir değişiklik, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce izin verildiğinde işçiyi bağlayıcı bir geçerlilik kazanmaktadır.

4.8. Çalışma Ceza Hükümleri (idari cezalar)

İş Kanunu'nda hemen her konuda işveren için öngörülen cezai yaptırımlar tarafların değişen şartlara kolaylıkla uyum sağlamasına engel olmaktadır. İş Kanunu'nun 97-107 maddelerinde düzenlenen cezai müeyyidelerin tarafların üzerinde anlaştıkları esnek çalışma kurallarının uygulanmasına imkan verecek şekilde değiştirilmeleri gerekmektedir.

4.9. Esnek Çalışma

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda esnek çalışma biçiminde çalışma yapanlar için ayrı bir prim hesaplama sistemi getirilmelidir. Mevcut sistem esnek çalışma şekillerinden bir kısmının uygulanmasına engel teşkil etmektedir.

İşverenlerin 1475 sayılı iş kanunu hakkındaki bu görüşlerine karşılık işçi sendikalarının konu ile ilgili değerlendirmeleri; iş kanununun zaten esnek olduğu, işverenlerin aradığı esnekliğin fiili olarak çalışma hayatında uygulandığı yönündedir. Sendikaların işverenlerle anlaşarak üyelerinin ücretsiz izinlere çıkartılmasına dahi razı geldikleri, çalışanların işlerini kaybetmemek adına kısmi süreli çalışmalara razı

oldukları, fazla mesai ücretleri talep etmeden fazla çalıştıkları, yıllık ücretli izinlerini çoğu kez kullanamadıkları bir çalışma hayatının içindeyiz. Hal böyle iken, konuya ‘tüm bu uygulamalar ülkemizde var zaten, gelin bunları yasallaştıralım’ mantığıyla yaklaşmak acaba ne ölçüde doğru bir yaklaşım ? (Fırat 2003).

İş hukukunun temel felsefesinin de değiştirilerek esnekleştirilmesini savunan işveren çevrelerinin eski mevzuatta esnek üretimin önünde engel olarak gördükleri hükümlere bakıldığında, aslında anılan bu maddelerin iddia edildiği gibi ve iddia edildiği ölçüde katı hükümler olmadığı rahatlıkla söyleyebileceği ileri sürülmektedir. Aslında işveren çevreleri de gereğinden fazla iş güvencesi getirecek, işe almayı ve işten ayrılmayı zorlaştıran yasa maddeleri olarak saydıkları İş Yasası'nın 13, 14, 17, 24 ve Sendikalar Yasası'nın 29, 30, 31 (Karakoyunlu 1995 : 40) maddeleri ile iş sürelerinin esnekleştirilmesinin önüne engel olarak gördükleri İş Yasası'nın 35 ve 61. maddelerinin hiç birisinin yeterli düzeyde iş güvencesi sağlamadığını, ihbar öneli ve kıdem tazminatını vererek hiçbir neden göstermeksizin fesih hakkının bulunduğu bildirimsiz fesih düzenleyen İş Yasası'nın 17. maddesiyle işçinin yargı yoluna başvurması durumunda haklı çıkarsa dahi işe iadesinin olası olmadığını, toplu işten çıkarılmaları düzenleyen 24. maddenin her zaman önce yeteri kadar asgari ücretle işçi alıp, sonra gereği kadar işçi çıkartarak aşılabildiğini, Sendikalar Yasası'nın 31. maddesiyle sadece işyeri sendika temsilcileriyle sınırlı bir güvence getirildiğini, iş süreleri açısından önlerindeki tek engelin saptanabilmesi koşuluyla sadece fazla mesailer olduğunu, kısaca Türk iş hukukunun aslında teknik olarak belki de gereğinden fazla esnek olduğunu bilmedikleri, bu maddelerin hiçbirinin işverenlerin esnek uygulamaları karşısında ciddi anlamda engel çıkartacak hükümler içermedikleri, işverenlerin birazda zorlamayla bulmaya çalıştıkları katı hükümlerin konunun ayrıntısını oluşturduğu değerlendirilmesi yapılmaktadır (Özveri 1997).

5. ÇAĞDAŞ İŞ KANUNU TASARISI

1930'lu yılların koşulları dikkate alınarak hazırlanan İş Kanunumuza 2000'li yılların teknolojik gelişmelerini yakalayan bir nitelik kazandırılması gerekçesinden

hareketle MESS tarafından hazırlanan ve ‘Çağdaş İş Kanunu Tasarısı’ olarak isimlendirilen 1475 sayılı İş kanununda değişiklik tasarısından (MESS 2002) bazı maddelere ve gerekçelerine aşağıdaki bölümde yer verilmiştir.

5.1. Sürekli ve Süreksiz İşler

1475 sayılı iş kanununun 8. maddesinde düzenlenen sürekli ve süreksiz işlere ilişkin olarak istenilen değişiklik şu şekildedir. “Belirli bir işin yapılması veya tamamlanması ya da belirli bir olayın gerçekleşmesi gibi objektif koşullara bağlı bulunan ve en fazla bir yıla kadar süren geçici nitelikteki işlere süreksiz iş , bundan fazla süren işlere sürekli iş denilir. Bu Kanunun; 3, 9, 11, 12, 13, 14 ,20 ,21, 24, 25,27, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 71, 76 ve 79. maddeleri süreksiz işlere uygulanmaz”. Bu düzenlemenin gerekçesi olarak şunlar belirtilmektedir. Geçici nitelikteki bazı işler, belirli bir işin yapılması veya tamamlanmasına ya da belirli bir olayın gerçekleşmesine bağlıdır. Süreksiz iş niteliğindeki bu tür işlerde , artık belirli bir gün sayısı rol oynamamakta; sadece belirli durumların yerine gelmesi yeterli bulunmaktadır. Bu bakımdan, sürekli iş ve süreksiz iş tanımları yeniden yapılmış, süreksiz işler zaman, zaman bir yılı aşabilmesine rağmen bir yıl ile sınırlandırılmış ve süreksiz işlere uygulanmayacak hükümler belirlenmiştir. Bu sayede a tipik istihdam türlerinden olan ve istihdamda esnekliği sağlayan çalışma şekillerinden ‘geçici işler’ tanımı, yasal düzenlemeye kavuşturulmuştur.

Gerekçeden de görüldüğü gibi işverenler sürekli iş tanımlamasını süre açısından bir yılın üstüne çıkarmak istemektedirler. Böylece uygulamada mevzuat açısından mümkün olmayan yeni bir iş sözleşmesi ortaya çıkacaktır. Söz konusu sözleşmenin iş güvencesi dışında kalacağı da açıktır.

5.2. Zorlayıcı Sebep ve Ekonomik Kriz Süresince Ücret

34. maddedeki işçilere Yarım Ücret ödenmesine ilişkin düzenleme ‘Zorlayıcı Sebep ve Ekonomik Kriz Süresince Ücret’ şeklinde yeniden değerlendirilmektedir. Buna göre; “16.maddenin III. bendi ile 17. maddenin III. bendinde gösterilen

sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye, aksine anlaşma olmadıkça bu bekleme süresi içinde asıl ücreti ve ücret ekleri ödenmez. İşyerinin ekonomik krize girmesi halinde, tarafların anlaşmasıyla, işveren işçilerini zorunlu izne çıkarabilir. Bu süre içinde tarafların iş sözleşmesinden doğan karşılıklı hak ve borçları askıda kalır." Bu düzenlemenin gerekçesi olarak şunlar belirtilmektedir: İş Kanununun Yarım Ücreti düzenleyen 34. maddesi, özellikle zorlayıcı sebeplerin ortaya çıktığı veya ekonomik kriz dönemlerinde tarafların anlaşmasıyla sıkça başvurulmuş zorunlu izne çıkma, ücret ödememe gibi uygulamalara imkan tanımamaktadır. Bu nedenle madde metni uygulamanın gerisinde kalmıştır. Bu tür uygulamaların hukuki esaslarının belirlenebilmesi amacıyla söz konusu maddede düzenleme yapılmış, yapılan düzenlemeye paralel olarak da maddenin başlığı değiştirilmiştir.

Bu değişiklik ile işverenler; yarım ücretin ödenmesini, zorunlu izin uygulamasının ve ekonomik krizlerde işçi çıkarmanın yasal hale gelmesini istemektedirler.

5.3. Fazla Çalışma Ücreti

İstenilen yeni düzenlemeye göre; "Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle, yasada yazılı ortalama haftalık iş süresinin dışında ve günlük iş süresi toplamı 12 saati geçmemek üzere, fazla çalışma yaptırılabilir. Yasada yazılı haftalık iş süresinin içinde kalan veya 61. maddeye göre yapılacak telafi çalışmasında günlük 10 saati aşan çalışmalar, fazla çalışma sayılmaz. Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret, çiplak normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla çalışma ücreti yerine ücretli izin verilmesi, sözleşmeyle kararlaştırılabilir. 61.maddede yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde fazla çalışma yapılamaz. Fazla çalışmada işçinin onayının alınması gerekir".

Bu düzenlemenin gerekçesi olarak şunlar belirtilmektedir: İş Kanununda, fazla çalışma koşulları ile ücretini düzenleyen 35.madde, ülkemizde iş süresinin

esnekleştirilmesinin önündeki başlıca yasal engellerden biridir. Bu nedenle söz konusu madde esnekliğe uyum sağlayacak şekilde yeniden ele alınmış, öncelikle fazla çalışma tanımı, 61. maddede önerilen değişikliğe cevap verecek nitelikte 'ortalama haftalık iş süresi' dikkate alınarak yeniden yapılmış, fazla çalışmaya ilişkin günlük üç saatlik ve yıllık 90 işgünlük sınırlama ve önceden Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden izin alınması koşulu kaldırılmıştır. Ayrıca, fazla çalışma ücreti yerine izin verilmesine imkan tanınmıştır. Diğer taraftan, Türkiye'nin Avrupa ülkeleri karşısındaki rekabet gücü dikkate alınarak her bir fazla saat çalışma için verilecek ücretin oranı da %50'den %25'e düşürülmüştür. Nitekim, gemi adamlarının fazla çalışma ücreti oranı, halen %25'tir.

Söz konusu bu düzenlemeyle fazla çalışma sürelerine ilişkin hesaplama tekniği gün esasından haftalık normal çalışma süresine indirgenmekte, çalışma süresi günde 12 saate kadar çıkartılmakta ve fazla çalışma ücreti azaltılmak istenmektedir.

5.4. Hafta Tatili Ücreti

Bu konu da istenen yeni düzenlemeye göre; iş kanunu, 41.maddesinin birinci, üçüncü ve dördüncü fıkraları, şu şekilde değiştirilmiştir: "Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde haftanın tatilden önceki döneminde yasal ya da sözleşmeyle öngörülen toplam iş sürelerine uygun olarak çalışmış olan işçilere çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir. Şu kadar ki:"

"Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri , ücretli hafta tatiline hak kazanmak için haftanın tatilden önceki döneminde yasal yada sözleşmeyle öngörülen toplam iş sürelerine uygun olarak çalışılması gereken sürenin hesaplanmasında göz önünde tutulur".

"Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman , aksine anlaşma olmadıkça hafta tatili günü

için ücret ödenmez". Bu düzenlemenin gerekçesi olarak; tam gün çalışma ve kısmi süreli çalışma esaslarına uyum sağlaması gösterilmektedir.

5.5. Yıllık Ücretli İznin Uygulanması

Yıllık Ücretli İznin Uygulanmasına ilişkin 52. maddesinin üçüncü fıkrası, şu şekilde değiştirilmek istenmektedir. "Ancak 49.maddenin (b) ve (c) fıkralarında gösterilen izin süreleri, tarafların anlaşmasıyla bir bölümü 12 günden aşağı olmamak üzere bölünebilir. İşveren, işin ve işyerinin gereklerine göre, yılın herhangi bir zamanında, işçilerin bir bölümünü veya tamamını kapsayacak şekilde toplu izin uygulanabilir".

Öngörülen bu değişiklik ile; iznin bir bölümünün 12 günden aşağı olmamasına ilişkin düzenleme korunurken, tarafların anlaşması ile iznin diğer bölümünün daha küçük bölümler halinde kullanılması imkanı işçiye sağlanmış, diğer taraftan yıllık ücretli iznin toplu olarak ne zaman uygulanacağı konusunda işçilerin tümünü veya bir bölümünü kapsayacak şekilde ve yılın herhangi bir zamanında toplu izin uygulanabileceği doğrultusunda maddeye yeni bir fıkra eklenmiştir.

5.6. Çalışma Süreleri

İşverenlerin en önemli değişiklik istediği alanlardan biri de çalışma süreleridir. İşverenler çalışma sürelerinin tam gün ve kısmi süreli olarak iki değişik kategori içinde değerlendirilmesini ve kısmi süreli çalışmaların özellikle 'yeni iş arama izni', 'fazla çalışma ücreti', 'hafta tatili ücreti', 'hafta arasında hafta tatili'ne ilişkin düzenlemelerin dışında tutulmalarını istemektedirler. Bu çerçevede yapılan düzenlemeye göre; "a) Tam çalışma; genel bakımdan iş süresi, ortalama haftada en çok 45 saattir. Bu süre, normal olarak, günde 10 saati aşmamak üzere haftanın çalışılan günlerine bölünür. Ekonomik, teknolojik ve zorunlu nedenlerle işveren, istendiğinde toplu iş sözleşmesiyle bir yıla kadar çıkarılabilecek olan altı aylık bir dönemde haftalık çalışma süresini 45 saatin üzerinde uygulayabilir. Ancak bu dönem içinde haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati, günlük normal çalışma süresi de 12

saati geçemez. İşyerinde meydana gelen zorunlu nedenlerle veya işçiye tatil verilmesi sebebiyle iş gördürülmeyen süreler, müteakip 24 hafta içinde normal çalışma süresi üzerinde uygulanmak ve günde 12 saati aşmamak üzere telafi edilir ve işçiye asıl ücreti ödenir. İş sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulanma şekilleri ile tam gün ve kısmi süreyle çalışma esasları , Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak İş Süreleri Tüzüğü'nde düzenlenir. b) Kısmi Çalışma: İşyerinde veya işkolunda aynı veya benzer bir iş için tam gün çalışan bir işçiye oranla, normal çalışma saatlerinden daha az süreyle yapılan çalışmaya 'kısmi çalışma' ve bu tür bir iş ilişkisi içinde istihdam edilen işçiye de 'kısmi süre ile çalışan işçi' denilir. Haftalık 30 saat ve aşağısı veya bir yıllık çalışma dönemi içinde ortalama bu süreden daha kısa süreyle yapılan çalışmalar, işyerinde normal çalışma saatlerinden daha az süreyle çalışıldığını gösterir. Kısmi süreyle çalışan işçiler hakkında İş Kanunu, 19,35,38,41,43, ve 62/d maddeleri uygulanmaz. Kısmi süreyle çalışan işçilerin kıdeme ve belli bir bekleme süresine bağlı olan 13 ile 49-58. maddelerinden doğan hakları bunlarca fiilen çalıştıkları süreyle orantılı olarak sağlanır”.

Çalışma sürelerinin yukarıda belirtilen şeklide yeniden düzenlenmesi için öne sürülen gerekçede, iş kanunundaki mevcut düzenlemenin iş süresinin esnekleştirilmesine olanak tanımadığı ve özellikle 45 saatlik kanuni haftalık iş süresinin haftanın çalışılan günlerine 'eşit ölçüde' bölünerek uygulanması esasının esnekliği tamamen ortadan kaldırdığı belirtilmektedir. Nitekim gerekçede; “İş Kanunu'na hakim olan katı iş süresi anlayışı, söz konusu yasanın telafi çalışması kavramını tanımayışında da görülebilmektedir. Gerçekten, iş süresinin eşit ölçüde günlere bölünmesi, iş sürelerinde esnekliğe olanak tanımamaktadır. Oysa ekonomik, teknolojik ve zorlayıcı nedenler ortaya çıktığında, işveren işyerinde bazı haftalar daha az bazı haftalar daha çok çalışma yapmak koşuluyla altı aylık veya bir yıllık bir dönem içinde ve kanunda belirtilecek sınırlamalara uyarak, gerekli dengelemeyi yapabilmelidir. Özellikle, fabrikaların istikrarlı bir şekilde aynı ölçüde veya kapasitede üretim yapma olanaklarına sahip olmayışı böyle bir dengeleme olanağının işverene tanınmasını zorunlu kılmaktadır. Nitekim, kısa vadede alınan sipariş veya ihalelere ve uzun vadede de ekonomik istikrara bağlı olarak, iş sürelerinde gerekli

esneklik giderek önem kazanmaktadır. Bunun gibi, iş sürelerinde esneklik olanağı, ekonomik kriz dönemlerinde istihdamın korunmasına da büyük ölçüde katkıda bulunmaktadır” ifade edilmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

4857 SAYILI YENİ İŞ KANUNUNDA ESNEKLİK AÇILIMLI DÜZENLEMELER

1. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN GETİRDİĞİ YENİ DÜZENLEMELERE GENEL BAKIŞ

2003 yılı Türk Çalışma yaşamı 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. Bu değerlendirmelere örnek aşağıdaki ifadeler yer verilebilir ;

“1971 yılından bu yana yürürlükte olan 1475 sayılı iş yasasını köklü değişikliklere uğratan 4857 sayılı yeni İş Yasası yürürlüğe girdi. Sosyal/sınıfsal ilişkileri düzenleyen başta gelen hukuksal metin olan İş Yasası yeni haliyle emek-sermaye ilişkilerini derinden etkileyecek yeni kurumlar ve kurallar getiriyor. Eski İş Yasasının sınırlı da olsa dayandığı ‘işçiyi koruma’ anlayışı, yerini önemli ölçüde ‘işletmeyi koruma’ anlayışına bırakıyor. Bir diğer deyimle ithal ikameci, Keynesyen/Fordist dönemin iş yasası yerini yeni liberalizmin ve küresel piyasa ekonomisinin iş yasasına bırakıyor” (Çelik 2003).

Başta vasıfsızlar olmak üzere, milyonlarca işçiyi ve sendikal örgütlülüğü derinden etkileyecek olan 4857 sayılı Yeni İş Yasası, gerek hazırlanışı ve komisyon görüşmeleri esnasında ve gerekse de meclis oylaması sürecinde sendikaların görüş ve eleştirileri göz ardı edilerek işçilerin tepkilerine rağmen 22 Mayıs 2003 günü mecliste kabul edildi ve 10 Haziran 2003 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Böylece 1970'lerden bu güne sosyal güvenlik sisteminin tasfiyesi, özelleştirmeler, taşeron uygulamaları, sendikasızlaştırma yoluyla adım adım örülen bu yeni esnek birikim ve üretim süreci Yeni İş Kanunuyla yasal şemsiyesine kavuşmuştur (Aydemir 2003).

Bu konuda işverenlerin ilk yaklaşımları ise isteklerinin hepsine karşılık bulamadıkları yönündedir. Diğer taraftan 4857 sayılı yeni iş kanunu özellikle işveren örgütleri tarafından 'sosyal diyalog ürünü' bir düzenleme olarak değerlendirilmektedir (TİSK 2003: 5).

İş hukukunun ekonomik ve sosyal değişimlerden en çabuk etkilenen hukuk dalı olduğu söylenebilir. Bu çerçevede ülkemizde küreselleşmenin artan etkisi teknolojik gelişmelerle daha da hızlanmış, işletmeleri ulusal ve uluslararası rekabetle ayakta kalabilmek için yönetim anlayışlarında değişikliğe gitme gerekçesinden hareketle, işverenler üretimde koşullara göre en kısa sürede artış veya azalma sağlayabilecek esnek bir yapıyı ulaşmak istemişlerdir (Gerek 2004; Güzel 2000: 214).

Nitekim 1475 sayılı eski iş kanunuyla düzenlenen çalışma hayatının 19.yüzyılın 'katı' özelliğini yansıtan kurallardan, işçi-işveren açısından günün ihtiyaçlarına cevap veremeyen ve taraf iradelerinin de çözümler getirmesini engelleyen, işçinin korunması açısından da anlamını yitirmiş düzenlemelerden oluştuğu yoğun biçimde ileri sürülmekteydi (TİSK 2003). Bu bakımdan iş kanununun esnekleştirilmesi özellikle 1995'lerden sonra işverenlerce Türk çalışma hayatının gündeminde tutulan en sıcak konusudur.

1475 sayılı eski İş Kanunu'nun sistematığına bağlı kalınarak yeni İş Kanunu'nun esasını; temel kavramların yer aldığı genel hükümler; iş sözleşmesi, türleri ve feshi, ücret ile ilgili düzenlemeler; işin düzenlenmesi; iş sağlığı ve güvenliği; iş ve işçi bulma; çalışma hayatının denetimi ve teftişi ile idari ceza hükümleri oluşturmaktadır. Belirtilen sistematik içinde eski İş Kanunu'nun bir çok hükmü muhafaza edilse de yeni kanunu biçimlendiren dinamiklere bağlı olarak daha önce mevzuatımızda yer almayan bir çok düzenleme getirilmiştir (Gümüş 2004: 60). Aşağıda 4857 sayılı Kanunla çalışma hayatına getirilen yeni düzenlemeler ve değişiklikler ana hatlarıyla incelenmiştir.

1.1. İş Kanunu'nun Tanım ve Kavramlarında Yapılan Değişiklikler

İş kanunundaki ilk değişim, genel hükümler bölümünde yer alan temel kavram ve tanımlara ilişkindir. Bu tanımlardan bazıları değiştirilmiş bazıları ise genişletilerek kelimeler Türkçeleştirilmiştir. Kanunun 2. maddesine göre; “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.”

Tanımların yer aldığı maddede temel kavramlar, başta ‘işyeri’ olmak üzere açık ve tüm unsurları gösterilmek suretiyle hükme bağlanmış, diğer kanunlarla bağlantı kurularak uyumlaştırılmış, uygulamada sorun yaratan hususlar gerekli açıklık getirilerek çözüme kavuşturulmuş ve Avrupa Birliği'nin çalışma hayatına ilişkin müktesebatı göz önünde tutularak yeni düzenlemelere tabi tutulmuştur (4857 Sayılı İş Kanunu Gerekçesi, m. 2).

1475 sayılı eski iş kanununda işçi sayılmanın unsurları arasında, çalışmanın bir iş sözleşmesine dayandırılması, yapılan işin karşılığında ücret ödenmesi, çalışacak bir işin mevcut olması, işin işyerinde yapılması, işçinin gerçek yada tüzel kişi olması hususları yer almaktaydı (Yücesoy 2003:4). Yeni iş kanununda işçi

tanımında yapılan değişiklik ile, 1475 sayılı yasadan farklı olarak ücret ödenmesi şartı kaldırılmış ve işçi sayılabilmek için ‘gerçek kişi olma koşulu’ aranmıştır. Bu madde kapsamında işçi için, gerçek kişi sıfatı özellikle vurgulanmış, ‘herhangi bir işte’ ve ‘ücret karşılığı’ ibareleri çıkartılmıştır.

İşveren kavramı ise ‘tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar’ ibaresi eklenerek genişletilmiştir. Böylece tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da İşveren tanımına dahil edilmiştir.

İşveren tanımı için, 2821 sayılı kanunun 2. maddesi göz önüne alınarak, ‘gerçek ve tüzel kişiler’ dışında iş sözleşmesine göre işçi istihdam eden ve tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşların da ‘işveren’ sayılacakları birinci fıkra hükmünde açıkça gösterilmiştir. Hatta, 2821 sayılı kanunda ‘tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları’ denilmesine rağmen, aynı durum özel hukuk alanında da söz konusu olabileceği için (örneğin adi ortaklıklar gibi), kamu ve özel kesim ayırımı yapılmaksızın işçi sayılan gerçek kişileri çalıştıran, ancak tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların da ‘işveren’ sayılacakları hükme bağlanmıştır (4857 Sayılı İş Kanunu Gerekçesi, m. 2).

Yapılan değişiklikler ile işyeri tanımı belirgin hale getirilerek genişletilmiştir. 1475 sayılı yasada yer alan, ‘İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerler’ kavramı kaldırılmış, bunun yerine daha teknik bir tanımlamaya gidilmiştir.

Bu düzenlemeye göre; "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan veya olmayan unsurları ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denilir" ve "işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler)" işyeri olarak kabul edilmiştir. Nerelerin işyerine bağlı yerler olarak kabul edileceği hususunda ise 1475 sayılı yasanın saydığı yereler ve eklentiler aynen kabul edilmiştir (Kaya 2003). 1475 sayılı kanunda yer alan ‘işyerinde işveren adına hareket eden’ ibaresindeki ‘işyerinde’ kelimesi yeni yasada kaldırılarak işveren vekili; “işveren

adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler” olarak tanımlanmıştır.

İşveren vekili tanımı, sorumluluğu, işçi hak ve yükümlülüklerine tabi olmasına ilişkin hükümler esas itibarıyla aynen korunmuş, ancak işveren vekiline verilen temsil yetkisinin işyeri ve işler dışında ‘işletme’ ile ilgili bulunduğu gerçeği göz önünde tutularak tanıma bu sözcük de eklenmiştir. ‘İşyeri’nin tanımı; teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal veya hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olduğu belirtilmek suretiyle verilmiştir. İşyerinin sınırlarının belirlenmesinde ‘işyerine bağlı yerler’ kavramı ile eklentiler ve araçların da bu birim kapsamında oldukları belirtilmiş, önceki hükümden farklı bir ölçüt aranmamış olmakla beraber; özellikle bir işyerinin mal veya hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi, yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda ‘amaçta birlik’, aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünde bağlılık ile ‘yönetimde birlik’, aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartları gerek yargı kararları ve gerek doktrindeki görüşlere paralel şekilde düzenlenmiştir. Diğer yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunma açılarından çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiş, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, işveren, kurulan “iş organizasyonu” işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi) veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimini duymuştur. Bu olgular ve Avrupa Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler dikkate alınarak, maddeye üçüncü fıkra olarak “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” hükmü eklenmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu Gerekeşi, m. 2).

Yeni kanunda; 1475 sayılı eski kanunda düzenlenen ‘alt işveren’ kavramı; alt işveren ile asıl işveren arasındaki müteselsil sorumluluk hariç, tamamıyla değiştirilmiştir. Böylece, önceki yasadaki farklı olarak, Yargıtay kararları

doğrultusunda işçi ve işveren açısından çalışma hayatımızda yeni bir durum ortaya çıkmaktadır.

Asıl işverenin alt-işverenin işçilerine karşı sorumluluğu 2. maddedeki düzenlemelerle genişletilmekte, asıl işveren, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu tutulmaktadır (Şahlanan 2003: 27).

1.2. Kapsam Açısından Değişiklikler

4857 sayılı yeni iş kanununun 1. maddesinde kapsam belirlenmiştir. Buna göre; “Bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır”. 4. maddedeki iş kanunu kapsamı dışında bırakılan istisnalarda yapılan düzenleme ile 1475 sayılı yasadan farklı olarak;

- Konut kapıcıları konut türüne bakılmaksızın doğrudan iş kanunu kapsamına alınmıştır.
- 50'den fazla işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinde çalışanlar kanun kapsamına alınmıştır.
- Bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerle ilgili düzenlemedeki çalışma ilişkisi 3. derecede akrabalık ilişkisiyle sınırlandırılmıştır.
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar yaşına bakılmaksızın kanun kapsamı dışına çıkarılmıştır.
- Yardım Sevenler Derneği merkez ve taşra atölyelerinde çalışanlar yeni yasayla kanun kapsamına alınmıştır.

Diğer yandan Avrupa Birliği müktesebatında işçi esas itibarıyla iş sözleşmesine göre bağımlı çalışanlar olarak kabul edilmekle beraber, doğrudan bir iş görme borcuna dayanmayan, amacı ‘eğitim’ olup işyeri ortamında ilişki kuran

kimselerin (çıraklar ve staj yapan öğrenciler) de iş sağlığı ve güvenliği konularında ‘işçi’ kavramına dahil edilmekte ve işçilere uygulanan şartlardan yararlandırıldıkları görülmektedir. Bu açıdan da Birlik müktesebatına paralel düzenleme getirilmiş ve 77. maddede çırak ve stajyerler de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden yararlanacak kimseler arasına alınmışlardır (4857 Sayılı İş Kanunu Gerekçesi, m. 2).

1.3. İş Sözleşmeleri İle İlgili Değişiklikler

Yeni iş kanunu iş sözleşmeleri türlerini ve fesih hallerini daha ayrıntılı şekilde tanımlamış, sözleşmeleri türleri esnekleştirilmeye çalışılmış ve tanımları netleştirilmiştir.

Yeni kanunda ‘hizmet akdi’ yerine ‘iş sözleşmesi’ kavramı benimsenmiştir. Eski kanunda olduğu gibi 4857 sayılı kanunda da temel iş sözleşmesi türleri; belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi, kısmi ve tam süreli iş sözleşmesi, deneme süreli iş sözleşmesi ve takım sözleşmesidir.

Avrupa Birliği müktesebatında işçi ve işveren arasındaki hukuki bağı açıklamak üzere ‘iş sözleşmesi’ ve/veya ‘iş ilişkisi’ deyimleri kullanılmaktadır. Birlik hukuk kaynaklarında, sözcümleri yönergelerinin başlıklarında dahi (örneğin 91/533, 91/383, 99/70 sayılı Yönergeler) birlikte görülen ‘iş sözleşmesi’ ve ‘iş ilişkisi’ deyimleri özdeş olup, iş ilişkisi deyimini iş sözleşmesi dışında başka akitleri de içeren ve hedef alan bir ilişkiyi, dolayısıyla işçi kavramının genişletilmiş biçimi olduğunu belirtmemektedir. Avrupa Birliği müktesebatına uygun şekilde, işçi ve işveren niteliğinin kazanılmasında iş sözleşmesine göre çalışmanın varlığına bakılacağı vurgulanmış, ayrıca kurulan hukuki bağı ‘iş ilişkisi’ olarak isimlendirileceği de birinci fıkrasında düzenlenmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu Gerekçesi, m. 2).

1475 sayılı eski kanunda hizmet akdinin tanımı yapılmamıştı ve doktrinde hizmet akdinin tanımı Borçlar kanunundaki tanıma göre yapılmaktaydı. 4857 sayılı kanun yeni bir düzenleme ile Borçlar kanunundaki tanımı aynen İş kanununa

taşımaktadır. Yeni kanunun 8. maddesinde iş sözleşmesi şu şekilde tanımlanmıştır. “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir”.

İş sözleşmeleri artık eski yasada olduğu gibi şekle tabi değildir. Ancak süresi 1 yıldan fazla olan sözleşmelerin yazılı yapılması zorunludur. Sözleşmenin yazılı yapılmadığı hallerde, işveren işçiye en geç iki ay içinde işin genel ve özel koşullarını, çalışma şartlarını, günlük ve haftalık çalışma süresini, sözleşmenin türünü, ücret ve eklentilerine ve ödeme zamanlarını gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.

İş sözleşmesinin şekli bakımından, 1475 sayılı eski iş kanunundan farklı bir düzenleme getirilmemekle birlikte, sözleşmenin yazılı olarak yapılmadığı hallerde işverenin işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlü olduğu, iş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesinin zorunlu olduğu belirtilmiştir. Belgenin içeriği ve süresi yönünden Avrupa Birliği’nin 91/533 sayılı yönergesinin göz önünde tutulduğu görülmektedir (Odaman 2005).

Mevzuatımızda önemli bir tartışma konusu olan belirli ve belirsiz iş sözleşmeleri ile ilgili, yeni iş kanunu iki ayrı maddede düzenleme getirmektedir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin tanımı yapılmış ve belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması, belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan sözleşmeler olduğu belirtilmiştir. Ayrıca esaslı bir neden dayalı zincirleme iş sözleşmelerinin, belirli süreli olma özelliğini koruyacağı hususu hükme bağlanmaktadır (Tuncay 2003: 127). Kanunun 15. maddesiyle önceki kanunda 1 ay olan deneme süresi 2 aya çıkartılmış ve toplu sözleşmelerle 4 aya kadar uzatılabileceği hükmü getirilmiştir. 1475 sayılı

yasada deneme süresi hizmet akdi ile en fazla bir ay, toplu iş sözleşmeleri ile en fazla üç aya kadar uzatılabiliyordu.

1.4. Yeni Çalışma Biçimleri

Esneklik yaklaşımlarının en önemli uygulama alanını oluşturan ve bir çok Avrupa ülkesinin iş mevzuatında tanımlanan ve düzenlenen esnek çalışma türleri ülkemizde uygulanmasına karşılık yasal anlamda düzenlenmiş değildi. Bu amaçla iş sözleşmelerine ilave olarak değişik şekillerde de olsa uygulamada var olan üç esnek çalışma biçiminin de yasa kapsamına alındığı görülmektedir. Bunlar; kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma ve en çok eleştirilen geçici (ödünç) iş ilişkisidir.

Kanunun 13. maddesiyle kısmi süreli çalışma yasal dayanağına kavuşmakta ve işverenlere bu yönde hizmet akdi yapma serbestisi getirilmektedir. Kısmi süreli çalışmalar için kesin bir zaman sınırı konmamış, bununla beraber haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre ‘önemli ölçüde daha az belirlenmesi’ kriteri esas alınmıştır.

4857 sayılı Kanunun 14. maddesi ile kısmi süreli çalışmanın özel bir türü olarak işçinin devamlı olarak işyerinde bulunmasını gerektirmeyen bazı işlerin yaptırılmasına yönelik, çağrı üzerine çalışma sistemi getirilmektedir.

Bu sistemde işçinin üstlendiği işe ihtiyaç duyması halinde işçinin iş görme borcunu yerine getirmesi kararlaştırılmaktadır. Çağrı üzerine çalışmada işveren ihtiyaç duyduğu zaman işçiyi işe çağıracaktır. Yazılı olarak böyle bir iş sözleşmesi yapılırsa işçinin ne kadar çalışacağı belirlenebilir. Eğer bir süre belirlenmemişse, işçi çağırılmasa bile haftalık en az 20 saat çalıştığı kabul edilerek ücret ödenecektir. Bu esasa göre çalışacak işçilere en az dört gün önceden çağrıda bulunulması ve aksi kararlaştırılmadığı takdirde her çağrıda günde en az dört saat üst üste çalıştırılmaları gerekmektedir (Gerek 2004). 4857 sayılı Kanunun 7. maddesindeki Ödünç iş ilişkisi ile ilgili yapılan düzenlemeye göre işveren, devir sırasında işçinin yazılı rızasını almak koşuluyla işçilerini aynı holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğu içerisinde başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici süreyle

verebilecektir Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur (Kaya 2003).

Yeni yasa ile uygulamaya konulan esnek çalışma hükümleri ile ilgili olarak sendikaların dile getirdiği en önemli eleştiri yeni çalışma biçimlerinin sendikal örgütlenme için yaratacağı tehlikedir. “Yeni yasa ile getirilen esnek çalışma hükümlerinin önemli bir kısmı tarafların mutabakatına bağlı olarak uygulanabilecektir. Ancak kolektif sendikal hakların sınırlılığı ve sendikalaşma düzeyinin düşüklüğü nedeniyle uygulamada tarafların mutabakatının bir hükmü kalmayacaktır” (Çelik 2003).

1.5. Türk İş Hukuku'na Giren Yeni İlkeler

Kanunun 5. maddesiyle işverenlerin işçilere eşit davranma borcunun kapsamı genişletilmiş ve cinsiyet ayırımı yasağı getirilmiştir. Böylece eşitlik ilkesi Avrupa çalışma hukuku normlarına uygun olarak, ilk kez Türk çalışma hukukunda yer almıştır. Maddeye göre; “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.” 5. madde uyarınca bu yasağa aykırı davranılması halinde, işçinin dört aya kadar ücreti tutarında tazminata hükmedilebilecektir.

Bu tazminattan başka, işçinin yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebileceği, ayrıca Sendikalar kanunu 31. madde hükümlerinin de saklı kalacağı

ifade edilebilir. Kanunda bu hükme, işverenin söz konusu yükümlülüğüne aykırı davrandığını işçinin ispat etmek durumunda olduğu hususu eklenmiş ve böylece Avrupa Birliği'nin konuya ilişkin ispat yükümlülüğü hakkındaki 97/80 sayılı yönergesine de uyumlu bir düzenlemeye gidilmiştir (Odaman 2005). Eşitlik ilkesiyle ilgili düzenlemenin Türk iş hukukuna getirdiği en önemli yenilik, çalışma ilişkilerinde her türlü ayrımcılığı yasaklarken, aynı zamanda pozitif ayrımcığa ilişkin düzenlemeleri de iş hukukuna taşımaktadır (Kaya 2003).

İşverenin iş sözleşmesinden doğan eşit davranma borcunun asıl temeli Anayasanın 10. maddesi olsa da, Türkiye, onaylamış olduğu ILO'nun 'Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşmesi' ve Birleşmiş Milletler'in 'Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne uygun iç hukuk düzenlemesi yapma yükümlülüğünü 4857 sayılı kanunun 5.maddesiyle yerine getirmiştir. Diğer yandan bu maddeyle, Avrupa Birliği ülkelerinde görülen kadın ve erkek arasında doğrudan ve dolaylı ayrımla ilgili olarak iç hukuklarına yansıyan Avrupa Toplulukları Adalet Divanının birçok kararı yanında, birincil kaynaklardaki düzenlemelerin gereği olarak tüzük ve yönergeler ile de uyumlu hükümler getirilmiştir. Aslında böyle bir düzenleme oluşturmak Türkiye için önemli bir mecburiyet teşkil ediyordu, zira kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, ulusal programda yakın vadeli taahhütler arasında yer almaktaydı ve yeni İş Kanununda söz konusu hususun düzenlenmiş olması bu açıdan da son derece olumlu olmuştur. Böylece, Avrupa Birliği ve ILO'nun çok önemseydiği bir konuda yapılan açık bir düzenlemeyle tüm çalışma koşulları yönünden işverenlere çalıştırdıkları işçiler için eşit davranma yükümlülüğü getirilmiş ve cinsiyet ayrımı yasağı öngörülmüştür (Odaman 2005).

1.6. Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Değişiklikler

Hukukumuzda gerekli esnekliğin yasal düzenlemelerin değiştirilmesi yoluyla yapılması gerekliliğinden hareketle yeni kanunda 63. madde ile 45 saatlik haftalık çalışma süresi korunmakla birlikte haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit ölçüde

bölünmesi ilkesi esnekleştirilmektedir. Diğer bir ifadeyle haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit dağılması zorunluluğu kaldırılmıştır.

Buna göre; tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabılır. Ancak bu durumda da, iki aylık ‘denkleştirme süresi’ içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresi olan 45 saati geçemeyecektir. Böylece işletmelere ekonomik konjoktüre göre fazla çalışma ödemesi yapmaları söz konusu olmaksızın faaliyetlerini dönemsel olarak ayarlayabilme imkanı sağlanmaktadır.

Bu düzenleme ile ‘Denkleştirme Süresi’ olarak ifade edilen yeni bir kavram çalışma hayatımıza girmektedir. Denkleştirme süresinin uygulandığı durumlarda, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamayacaktır. Denkleştirme süresi tarafların anlaşmaları ile dört aya kadar arttırılabilecektir. Böylece bazı günlerde veya haftalarda günde 11 saate varan sürelerle çalışılabilecek ancak sonraki haftalarda (iki-dört ay süre içinde) işveren işçiyi daha kısa sürelerle çalıştıracak ve denkleştirme sonunda iki-dört aylık sürenin haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati aşmamış olacaktır. Ancak denkleştirme süresi içinde haftada 45 saati geçen çalışma süreleri için işçilere fazla çalışma ücreti ödenmeyecektir.

Kanunun dikkati çeken diğer özelliği de getirdiği tepki düzenlemeleridir. Tepki düzenlemelerine örnek olarak iş sürelerinin esnekleştirilmesi kapsamında mevzuatımıza yeni giren ‘kısa çalışma’ ve ‘telafi çalışması’ gösterilebilir. Telafi çalışması bugüne kadar iş kanununda düzenlenmemesine rağmen çalışma yaşamında çok sık rastlanılan bir uygulamaydı (Gümüş 2004: 66). Söz konusu yeni çalışma biçimleri 4857 sayılı kanundaki esneklik açılımlı düzenlemeler kısmında incelenmiştir.

Yeni iş kanununda çalışma süreleri kapsamında ‘fazla çalışma kavramı’ ile ilgili olarak eski durumdan farklı bir düzenlemeye gidilmiştir. Fazla çalışma, yeni Kanunun 41, 42 ve 43. maddelerinde düzenlenmiştir. Bu maddeler gözden

geçirildiğinde ‘fazla çalışma’ ve ‘fazla süreli çalışma’ ayrımına gidildiği görülmektedir. Fazla çalışmalar artık günlük değil, sadece haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar olarak kabul edilmektedir. Fazla çalışma ve fazla süreli çalışmaların belirlenmesinde haftalık en çok 45 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olarak değerlendirileceği hükme bağlanmıştır (Ekmekçi 2003: 43).

1.7. Çalışma Koşullarına (İşin Düzenlenmesi) İlişkin Değişiklikler

4857 sayılı kanun yeni çalışma koşullarına yönelik bazı değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Bunlardan ilki 69. maddedeki gece çalışması ile ilgilidir.

Kanun gece çalıştırılacak işçilerin sağlıklarının gece çalışmasına uygun olup olmadığını rapor esasına dayandırmıştır. Kanunun 69. maddesinde getirilen düzenlemeye göre; “İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez. Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır. Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir. İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür. Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz”.

1475 sayılı eski kanunda kadın işçilerin doğumdan önce 6, doğumdan sonra da 6 haftalık doğum izni, Avrupa Birliği’nin 19 Ekim 1992 tarih ve 92/85 sayılı direktifine uygun olarak, yeni yasada 74. maddede; doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta çalıştırılmamaları esası

getirilerek analık izni arttırılmaktadır. Ayrıca sağlık durumu elverdiği takdirde kadına doğumdan önce üç haftaya kadar çalışabilme ve kalan süreyi de doğum sonrası süreye ekleme olanağı tanınmaktadır. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için izin verilir. Hekim raporuyla gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi, ücretinde bir değişiklik yapılmaksızın sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılabilir. Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat izin verilir. Bu sürenin ne zaman kullanılacağını işçi kendisi belirler ve bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

Yeni İş Kanununun 53. maddesiyle, işçilerin kıdem sürelerine göre 12, 18 ve 24 gün olan mevcut yıllık ücretli izin süreleri sırasıyla 14, 20 ve 26 gün olarak değiştirilmek suretiyle yıllık izin süreleri ikişer gün arttırılmış bulunmaktadır. Tarafların anlaşması halinde yıllık izin süresi bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilecektir. Diğer taraftan, 18 yaşından küçük işçiler ile 50'den büyük işçilere kıdem süresine bakılmaksızın izin süresinin 20 günden az olmaması öngörölmüştür.

Ara dinlenmeleri ile ilgili olarak 68. maddeyle; bir işyerindeki işçilerin tamamına aynı saatlerde ara dinlenmesi verme zorunluluğundan vazgeçilmiş değişik saatlerde ara dinlenmesi verilebilmesi alternatifini de getirilmiştir.

Yeni kanunun 41. maddesindeki bir diğer önemli yenilik de işçilere fazla çalışma veya fazla süreli çalışma karşılığı olarak zamlı ücret yerine serbest zaman kullanabilme tercihinin de sunulmasıdır. Buna göre, işçiler istedikleri takdirde fazla çalışılan her saat için 1 saat 30 dakika, fazla sürelerle çalışıldığında ise 1 saat 15 dakika serbest zaman kullanabileceklerdir. İşçiler, fazla çalışma karşılığında serbest zaman kullanmak istedikleri takdirde bu haklarını çalışma süreleri içinde ve altı ayı geçmeyecek bir zaman dilimi içinde kullanmak zorundadırlar.

Diğer taraftan 4857 sayılı yeni iş kanununun 71. maddesiyle, öncelikle 'çocuk' ve 'genç işçi' ayrımı yapılmış ve bu kavramlar mevzuata dahil edilmiştir. Maddede, on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmasının yasak olduğu,

ancak on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocukların, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilecekleri hükme bağlanmıştır. Ayrıca 71. maddede, çocuk ve genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işlerde esas alınacak hususlar ve bu işçilerin işyerinde çalışma süreleri, okula gidip gitmediklerine göre yeniden düzenlenmiştir. Söz konusu maddenin, çalıştırma yaşı ve çocukların çalıştırılması yasağı bakımından Avrupa Birliği'nin 2 Haziran 1994 tarih ve 94/33 sayılı direktifine uygun olarak düzenlendiği görülmektedir (Odaman 2005).

1.8. Ücret İle İlgili Düzenlemeler

1475 sayılı kanunda yer alan "işçi ücreti Türk parası ile en geç ayda bir ödenir" ibaresi uygulamada ciddi sıkıntılara neden olmaktaydı. 4857 yeni iş kanunu Yargıtay kararlarını dikkate alarak 32. maddede ücretin ödenme biçimini değiştirmiştir. Buna göre; "ücret, kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir. Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurttan geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz. Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz. Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır."

1.9. Hizmet Akdinin Sona Ermesi ve İş Güvencesi İle İlgili Değişiklikler

Yıllardır Türkiye'de çalışma yaşamına ilişkin, tartışılan başlıca konulardan biri de iş güvencesidir. İşverenin iş sözleşmesini geçerli bir neden olmaksızın feshetmesini engellemeye yönelik kurallar şeklinde ifade edebileceğimiz iş

güvencesi çalışma hayatımız açısından oldukça geç kalınmış bir düzenlemedir. Türkiye, 1994 tarihinde onayladığı 158 sayılı ILO Sözleşmesini 1996 yılından itibaren iç mevzuatına uyumlu hale getirme yükümlülüğünü üstlenmiş olmasına ayrıca, Avrupa Birliği'ne verilen 2001 yılı Ulusal Eylem Programında da İş Güvencesi Yasa Tasarısının yasalaştırılacağına ilişkin vaadine karşın, bu sorumluluğunu günümüze kadar yerine getirmemişti (Gümüş 2004: 64-65).

1475 sayılı eski iş kanununun 13. maddesi ile hiçbir neden göstermeksizin, hiçbir geçerli sebep olmaksızın iş sözleşmelerinin yöneticilerin ve işverenlerin keyfiliğine bırakılarak rahatlıkla sonlandırılması ve çoğu zaman kötü niyetli kullanımlar, çalışma yaşamında başlı başına bir sorun teşkil etmekteydi. Bu açıdan iş güvencesi sistemi Türk çalışma hayatına yine bu kanunla birlikte dahil olan en önemli yenilikler arasındadır.

Türk İş Hukuku'na iş güvencesi kavramı ilk olarak 2002 yılında 4773 sayılı kanun (İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun) ile girmiştir. Ancak 4773 sayılı yasa, 1475 sayılı eski İş Kanunu'nda değişiklik yapan bir yasa olduğu için yeni İş Kanunuyla birlikte hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır. Yeni İş Kanunu'nda kapsamı daraltılarak yararlanma şartları açısından yeniden düzenlenmiştir.

4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu işçi kesiminde 50 yıllık mücadelenin zaferi olarak sevinçle karşılanırken, işveren kesiminde büyük tepki yaratmıştı. TİSK yasayı seçim tavizi ve siyasi popülizm olarak nitelendirdi. İşveren örgütü yayımladıkları ortak bildiri ile TBMM'nin iş güvencesi yasasını çıkararak 'Türk sanayine büyük darbe indirdiğini' iddia ettiler. Yasa bazı işadamları ve yazarlar tarafından ise 'kanser' ve 'Katolik nikahı' olarak nitelendirilmişti (Çelik 2003). Bazı görüşlerde iş güvencesi yasası yabancı sermaye ile de ilişkilendirilmekte ve iş güvencesi yasasının yabancı sermaye yatırımlarını daha baltalayacağı ve paralelinde Türkiye'yi işveren açısından bir cehennem durumuna getirmekten kaçınılması gerektiği ifade edilmektedir (Tekstil-İşveren 2002: 15).

4857 sayılı yeni iş kanununda iş güvencesi konusu ile ilgili olarak 4773 sayılı kanun ile öngörülen sistem büyük ölçüde korunmuştur. 4773 sayılı yasa ile 2002 yılında Türk İş Hukuku'na giren iş güvencesi kavramı, yeni yasada yararlanma şartları açısından yeniden düzenlenmiştir. İş güvencesi konusunda yapılan düzenlemelerle, ülkemizde de onaylanmış olan 158 sayılı ILO sözleşmesine de uyum sağlanmış olmaktadır. İş güvencesi sisteminin temel ilkeleri ana hatları ile aşağıda yer aldığı şekilde özetlenebilir.

İş güvencesi sisteminin oluşturulmasında sadece geçerli bir sebebin öngörülmesinin yanında haksız fesihlerin veya uyuşmazlıkların da bir yargı sürecine tabi tutulması gerekliliği bu kanunla düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin, işveren tarafından geçerli bir sebebe dayandırılmadan sona erdirilmesi halinde, usule uygun şekilde yargı yoluna başvurma teminat altına alınmıştır. Böylece işçiye eğer, fesih bildiriminde sebep gösterilmemiş veya işçi gösterilen sebebin geçerli olmadığı inancında ise İş Mahkemesi'nde dava açabilecektir. Bunun yanı sıra, eski iş mevzuatımızda sadece sendika işyeri temsilcisi için uygulanabilen işe iade mekanizması yeni kanunla feshin geçersizliği durumunda tüm işçiler için uygulanmaktadır.

“İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur” (İ. K. m. 21).

Ayrıca, yeni düzenleme ile toplu işçi çıkarma durumunda Sendika Temsilcileri, İş Kurumu ve Bölge Çalışma Müdürlüğü' aktif hale getirilmiştir. Kanunun 17,18,19,20, 21 ve 29. maddeleri çerçevesinde; 30 veya daha çok işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı ay kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi işveren tarafından ancak geçerli bir sebebe dayanarak feshedilebilecektir (Ekonomi 2003: 3-4).

Buna göre otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışan ve en az altı aylık kıdemi bulunanlar iş güvencesinin kapsamına girmektedir. Kanun taslağı hazırlanırken bu sayının on iken otuz'a çekilmesi iş güvencesinden yararlanacak kişilerin sayısını daraltmıştır. Küçük işyerleri ve henüz işyerine yeni giren işçiler bakımından iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasının uygun görülmediği göz önüne alındığında önümüzdeki günlerde iş güvencesinin kapsamına yönelik tartışmaların devam edeceği açıktır (Gümüş 2004: 65).

Geçerli sebep; işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir nedene dayanmak zorundadır. Yeni yasada haklı nedenle derhal fesih hakkı gerek işçi gerekse işveren açısından 1475 sayılı yasadaki durum aynen korunmakla beraber, ahlak ve iyi niyet kurallarından dolayı fesihte kimi ilaveler yapılmıştır. Yeni düzenlemede 'cinsel taciz' her iki taraf için de haklı nedenle feshin sebebi sayılmıştır. Ayrıca işverenin haklı nedenle feshi hakkını düzenleyen 25. maddenin zorlayıcı sebeplerine işçinin göz altına alınması ve tutuklanması hali de ilave edilmiştir. İş sözleşmesinin, işveren tarafından geçerli bir sebebe dayandırılmadan sona erdirilmesi halinde, usule uygun yargı yoluna başvurulması teminat altına alınmıştır. Böylece işçiler, fesih bildiriminde sebep gösterilmemiş veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı inancında ise İş Mahkemesi'nde dava açabilecektir. Feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşveren bunu ispat edemediği takdirde fesih geçersiz sayılarak işçi işe iade¹ edilecektir .

¹ Nitekim 21. maddeye göre; "İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur". Eski iş mevzuatımızda sadece sendika işyeri temsilcisi için uygulanabilen işe iade mekanizması yeni kanunla feshin geçersizliği durumunda tüm işçiler için işe iade hakkını doğurmaktadır.

Ayrıca mahkeme kararının kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı, en çok 4 aylık doğmuş ücret ve diğer hakları da ödenir. Yasada bu iş uyuşmazlığından dolayı tarafların özel hakeme başvurma yolu da öngörülmüştür. Bunun yanı sıra, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri kapsam dışı bırakılmıştır. Diğer taraftan Yeni Kanunda Avrupa Birliği normlarına uygun olarak toplu işten çıkarma; ekonomik, teknolojik ya da yapısal vb. işletme gereklerine dayandırmıştır. İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak İstedğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek zorundadır. Yeni İş Kanununun 29.maddesine göre; “işyerinde çalışan işçi sayısı: 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin; 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin; 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin işine 17. madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılacaktır”.

Aynı zamanda işveren, toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırmak zorundadır. İş güvencesi alanında getirilen düzenlemeler işçileri ve sendikaları tatmin etmekten uzak görünmektedir. Nitekim bu konudaki bir görüşe göre; “bireysel işçi haklarının korunmasının temel güvencesi sendikal özgürlükler ve iş güvencesinin varlığıdır. İş güvencesi iş hukukunun sınır sistemi gibidir ve sendikalaşmanın da güvencesidir. Yeni yasa ile iş güvencesini göstermelik hale getirmiştir” (Çelik 2003).

1.10. Ücret ve Gelir Güvencesine İlişkin Düzenlemeler

4857 sayılı kanun ile çalışma yaşamında çeşitli nedenlerden dolayı işverenlerin işçi ücretlerini karşılayamadıkları durumlarda çalışanların gelir güvencelerinin bir ölçüde sağlanması amacıyla işsizlik fonu kapsamında ücret garanti fonu oluşturulmaktadır.

Ücret güvencesi kapsamında kanunun 33. maddesiyle getirilen yeni düzenlemeye göre; işverenin ödeme aczine düştüğü hallerde, yani konkordato ilan etmesi, aciz vesikası alınması veya iflası hallerinde, çalıştırdığı işçilerin son üç yıllık ücret alacaklarını karşılamak amacıyla İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ‘ücret garanti fonu’ oluşturulmuştur. Bu fon için işverenin ayrı bir prim ödeme yükümlülüğü de yoktur. İşverenin ücret ödeme aczine düşmesi durumunda, Avrupa Birliği’nin bu konudaki yönergesi¹ doğrultusunda, ücret alacaklarını birinci derece alacak seviyesine çeken ve ücret ödemesini bir fona bağlayan bir düzenlemeye gidilmiştir.

Gelir güvencesi ile ilgili diğer bir düzenleme de, ‘kısa çalışma ödeneği’ dir. Kanunun 65. madde uyarınca, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde azalması nedeniyle kısa çalışma yapılması hallerinde, işçilere çalıştırılmadıkları süre için kısa çalışma ödeneği ödenecektir.

Ücret ve gelir güvencesi kapsamında değerlendirilebilecek yeni düzenlemeler ise zarar karşılığında kesinti ve ücret kesme cezası konularıdır. 1475 sayılı yasanın 31. maddesinde düzenlenen ve işçi ücretinin geçici olarak 10 haftada eşit taksitlerle 10 günlük ücreti tutarındaki zarar karşılığı kesinti, 4857 sayılı kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır. Ayrıca, 1475 sayılı kanunda işçi ücretlerinde yapılacak ücret kesintisi cezası; işçinin 1 aylık kazancının 3 günlük ücreti tutarında iken bu oran yeni kanunun 38. maddesi uyarınca en fazla 2 gündeliğe indirilmiştir.

Kanunun 39. maddesiyle, asgari ücretten yararlanmanın kapsamı bütün faaliyet kollarını kapsayacak şekilde genişletilmiştir². Yasaya göre hizmet akdiyle çalışan ve bu kanun kapsamında olan/olmayan her türlü işçi asgari ücret kapsamına alınmıştır. Diğer taraftan, ücretin zamanında ödenmemesi durumunda işçi

¹ Avrupa Birliği’nin 1980 tarih ve 36 numaralı işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde bir fon veya benzeri kurumun oluşturulmasını öngören yönergesi.

² 1475 sayılı yasadaki asgari ücretten yararlananlar açısından kapsam İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu’na göre çalışanlarla sınırlandırılmıştı.

‘çalışmama hakkı’ elde etmektedir. 34. maddedeki düzenlemeye göre, ücretleri ödeme gününden itibaren 20 gün içinde ödenmeyen işçiler, ücretlerin ödenmemesi mücbir bir sebebe dayanmıyorsa, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabileceklerdir.

1.11. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Düzenlemeler

Yeni iş kanunu iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli yenilikleri de beraberinde getirmektedir. Bu yeniliklerin önemli bir bölümü; iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk kez yapılan düzenlemeler olmaları açısından önem taşımaktadır.

4857 sayılı yeni iş kanununda da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler beşinci bölümde yer almaktadır. Bu bölümün ilk 77. maddesinde işveren ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki temel yükümlülükleri düzenlenmiştir. Söz konusu madde ile işverenlere, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında her türlü önlemi alma, araç ve gereçleri noksansız bulundurma yükümlülüklerinin ötesinde işçileri bilgilendirme, eğitim ve denetim olmak üzere üç önemli yükümlülük daha getirilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi için İş Kanunu'nun 77. maddesi ile; işverenlere “işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme” zorunluluğu getirilmektedir.

77. maddenin getirdiği diğer önemli bir düzenlemede işyerinde iş kazası ve meslek hastalığına risklerine işçiler kadar çıraklar ve stajyerlerin de maruz kaldığını dikkate alarak, Avrupa Birliği normlarına uygun şekilde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kurallarından çırakların ve stajyerlerinde aynan işçiler gibi yararlanmasını sağlamaktır (Gümüş 2004: 34).

İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği ile işçi ve temsilcilerinin eğitiminin yanı sıra, sağlık ve güvenlikle ilgili konularda bilgilendirilmeleri ve görüşlerinin alınmasına yönelik ayrıntılı düzenlemeler getirilmektedir. Bu düzenlemelere ek olarak İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğinin 11. maddesi ile ‘İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması’ başlığı altında iş sağlığı ve güvenliği konularında işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini alma, öneri getirme hakkı tanıma, bu konulardaki görüşme ve toplantılarda yer almaları ve katılımlarını sağlama yükümlülüğü getirilmektedir.

İş Kanunu’nun 78. maddesinde işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla tüzük ve yönetmelik görevi yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na verilmiştir.

Mevzuatımızda ilk kez yer alan sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ise; işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili kişi veya kişiler olarak tanımlanmıştır.

Diğer bir yenilik ise; İş kanunu kapsamına giren tüm işyerlerinde uygulanacak bir yönetmelik ile mevzuatımıza ilk kez risk değerlendirmesi kavramının girmesidir. İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğinde risk değerlendirmesi: “işyerlerinde var olan veya dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, işçilere, işyerine ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gerekli çalışmalar” olarak ifade edilmektedir.

İş Kanununun 79. maddesi uyarınca bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerinin; iş sağlığı ve güvenliği amacı ile, tehlikenin niteliğine göre komisyon tarafından kısmen veya

tamamen durdurulabileceği veya işyerinin kapatılabileceği hüküm altına alınmıştır. Bu esas gereğince, işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar; komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esasları 5 Mart 2004 tarihinde yürürlüğe giren yönetmelik ile düzenlenmiştir. Maddenin gerekçesinde de ifade edildiği gibi eski Kanunu'ndaki işyerinin kapatılması veya durdurulması yaptırımının, işyeri kurma izni ve işletme belgesi ile ilişkilendirilmesi anlayışı terk edilerek 81 sayılı Uluslararası Sözleşme¹ hükmü çerçevesinde bir düzenlemeye gidilmiştir

Yeni iş kanununun 80. maddesi gereğince işverenlere; sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlüğü getirilmiştir. Eski İş Kanununda da bir tüzük uyarınca oluşturulan iş sağlığı ve iş güvenliği kurulları uygulamada danışma niteliğinde, kararları bağlayıcı olmadığı gibi yaptırım güçleri de bulunmamaktaydı. İş Kanunu'nun 80. maddesi, gerekse ilgili yönetmelik çerçevesindeki düzenlemelerle, işverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca verilen kararları uygulamakla yükümlü tutulmuş, uygulamada önemli işlevler üstlenebileceği öngörülen kurullar, etkin hale getirilmeye çalışılmıştır (Gümüş 2004: 37).

Diğer taraftan işyeri hekimliği ve işyeri sağlık birimleri, yeni İş kanunu'nun 81. maddesi ile zorunlu hale getirilmiştir. Buna göre; “devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumu ile ilgili alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlamak ve ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre

¹ 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi (ILO Kabul Tarihi: 19 Haziran 1947, Kanun Tarih ve Sayısı: 13.12.1950 / 5690.

bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür”.

İşyeri hekimlerinin görevleri, yetkileri ve sorumlulukları yönetmeliğin¹ 22, 23, ve 24. maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmiş olup hekimlerin çalışma süreleri de belirlenen risk gruplarına göre değerlendirilmiştir.

Yönetmeliğin 18. maddesi ile getirilen en önemli değişikliklerden biri de İşyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimlerin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na verilecek işyeri hekimliği sertifikasına sahip olmaları koşuludur.

Diğer taraftan, elli ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde işverenlere, bir sağlık birimi kurma zorunluluğu getirilmektedir. Sağlık birimlerinin temel görevleri; ilk yardım ve acil tedavi, bilgilendirme ve eğitim hizmetlerinin verilmesidir². İlk yardım ve acil tedavi dışında kalan tedavi hizmetleri sağlık birimleri çerçevesinde değerlendirilmemiş olup, birim faaliyetleri daha çok önleyici ve koruyucu hizmetlerde yoğunlaşmıştır.

Eski İş Kanunu’nda yer almayan yeni Kanunun 82. maddesinde getirilen düzenlemeyle farklı tüzüklerde yer alan işyerlerinde iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman istihdam etme zorunluluğu genişletilerek, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı tüm işyerlerinde, iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi, alınacak önlemlerin belirlenmesi, için işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlike derecesine göre bir veya daha fazla

¹ İş kanununun ‘İşyeri Hekimleri’ başlığını taşıyan 81. maddesi gereğince işyeri sağlık birimleri, işyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları ve görevlerini nasıl yürüteceklerine ilişkin olarak öngörülen yönetmelik (İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik) 16 Aralık 2003 tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

² İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Madde 12,13.

mühendis veya teknik elemanın görevlendirilmesi yasal zorunluluk haline getirilmiştir. Bu açıdan mevzuatımıza yeni giren bir kavramda ‘iş güvenliği uzmanı’ dır (Gümüş 2004: 39). İş güvenliği uzmanı olarak istihdam edilecek mühendis veya teknik elamanların tanımları yönetmelik¹ çerçevesinde verilmiştir.

4857 sayılı iş kanununda iş sağlığı ve güvenliği açısından öngörülen ve yayımlanarak yürürlüğe giren bir çok yönetmelikte İlgili Avrupa Birliği Yönergelerinin esas alınması ve işverenlerimize yeni sorumluluklar getirilmesi dikkati çeken en önemli özellikler olarak ifade edilebilir. Bu özellikler açısından yeni yönetmelikler daha ayrıntılı, daha koruyucu ve daha evrenseldir. Ancak yeni yönetmeliklerle birlikte iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız daha karmaşık bir yapı sergilediğinden öncelikli olarak yönetmelikler arası bazı çelişkilerin ortadan kaldırılması ve uygulamada sorun yaratacak hususların yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir (Gümüş 2004: 41).

1.12. Destekleyici Düzenlemeler

4857 sayılı iş kanunu, kıdem tazminatına yer vermemiş ancak, kıdem tazminatı için bir ‘Kıdem Tazminatı Fonu’nun kurulmasını öngörmüştür. Buna göre, halen kıdem tazminatı, tarafları tatmin edecek bir çözüme tam olarak ulaşmış değildir. 1975 yılında yapılan İş Kanunu değişikliğinde de, kıdem tazminatı için bir fon kurulması öngörülmüştü. Ancak, 2003 yılına kadar geçen 28 yıl zarfında, böyle bir fon yasayla kurulamamıştır (Centel 2003).

Özellikle son dönemlerde ekonomik kriz ortamlarında; çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izne çıkarılması uygulamaları yerine, belirli koşulların gerçekleşmesi halinde, işçilere sınırlı da olsa bir gelir sağlamak amacı ile yeni yasada ‘kısa çalışma’ ve ‘kısa çalışma ödeneği’ kavram ve kurumları getirilmiş ve bununla ilgili düzenlemeler yapılmıştır. ‘Geçici işsizlik’ olarak nitelenen kısa çalışmalarda,

¹ ‘İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’.

gelir kaybına uğrayan işçilerin bu kayıplarının işsizlik sigortasınca karşılanmasını öngörülmektedir.

Yeni iş kanunu 119. maddesinde ve diğer ilgili maddelerde, ayrıntılı hükümleri içerecek alt düzenlemeler için, çıkartılacak çok sayıda yönetmelik için altı aylık bir süre öngörülmektedir. Söz konusu yönetmelikler çıkarılıncaya kadar , 1475 sayılı eski iş kanunu'na dayanılarak çıkarılmış tüzük ve yönetmeliklerin, 4857 sayılı iş kanununa aykırı olmayan hükümleri yürürlükte kalacaktır (İ.K.G.m. 2).

1.13. Diğer düzenlemeler

1475 sayılı yasada doğrudan işyerinin devri konusunu düzenleyen bir kanun hükmü yoktu, sadece kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddede kıdem tazminatının hesabında işyerinin devri veya intikali halinde kıdem tazminatı hakkını koruyan bir ifade söz konusu idi. Yeni kanunun 6. maddesi ile 'işyerinin veya bir bölümünün devri' kanun hükmü olarak düzenlenmiştir.

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerdeki "işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devri" ile ilgili ulusal düzenlemelerin uyumunun sağlanması amacıyla 77/187 sayılı yönerge yürürlüğe konulmuş ve bununla ilgili 2001/23 sayılı yeni tarihli bir yönerge de çıkarılmıştır. Kanun koyucu, yeni İş Kanununun 6.maddesiyle bu hususa temas etmiş ve işyerinin veya işyerinin bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredilmesi halinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralana geçeceğini hüküm altına almıştır (Odaman 2005). Kanun maddesinde açıkça görüldüğü üzere, yasa koyucu devir işlemi tanımlayarak, sadece kıdem tazminatı açısından değil, devir işlemi sonucu ortaya çıkabilecek her türlü hukuki sorun açısından işçinin haklarını korumaya çalışmıştır.

Sakat ve hükümlü çalıştırma ile ilgili yeni düzenlemede; özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma durumu birlikte değerlendirilmiştir. 50' den fazla işçi çalıştıran işyerleri için söz konusu olan çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde her 3 grubu da dikkate alacak şekilde toplam %6 oranı kabul edilmiştir.

2. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN SAYISAL ESNEKLİK AÇILIMLI DÜZENLEMELERİ

İşverenler sayısal esnekliği sağlamak amacıyla geçici işçi istihdam etmekte, işletmede; belirsiz süreli akitle çalışan tam süreli, yüksek ücretli, iş güvencesine sahip çekirdek işgücü yanında, işletmece gereksinim duyulduğu sürece işletmede çalıştırılan çevresel işgücüne de yönelmektedirler. Artan küresel rekabet işletmeleri mevcut işgücünü en etkin şekilde kullanabilmeleri amacıyla geçici istihdamı tercih etmeye zorlamaktadır. Ayrıca işletmeler ürünlerine yönelik ani talep artışlarını da geçici istihdamı artırmak suretiyle karşılamaya çalışmaktadırlar.

İşçi çıkarmada başta Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde olmak üzere birçok ülkede işçiye iş güvencesi sağlayan kısıtlamaların mevcudiyeti sayısal esnekliğe önemli bir 'engel' olarak görülmektedir. Çıkarmalardan önce işçiye ihbar öneli verilmesi, haklı veya geçerli bir nedene bağlanmayan çıkarmalarda işe iade kararı veya işçiye tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmesiyle sonuçlanması, toplu işçi çıkarmalarda bir dizi idari işlemlerin ve şekli şartların bolluğu gibi. Bu konuda toplu iş sözleşmeleriyle getirilen kısıtlamalar da hatırı sayılır niteliktedir. İşçi çıkarmaları konusunda ciddi sınırlamalar getiren ILO'nun 1982 tarihli 158 sayılı sözleşmesini kabul edip iç mevzuatlarına yansıtan ülkeler, dünyanın özelleştirme, acımasız rekabet ve serbest piyasa ekonomisi fırtınalarıyla çalkalandığı günümüzde ciddi "sıkıntılar" yaşamakta ve bu alandaki 'sınırlamaları yumuşatmanın' yollarını aramaya çalışmaktadırlar (Tuncay 1999: 23-24).

Bu konuda sendikal yaklaşımın ürettiği söylem ve yaptığı benzetme dikkat çekicidir. "Yeni İş Yasası, hem kelimenin günlük dildeki anlamıyla hem de siyaset bilimindeki anlamıyla 'oligarşinin tunç yasasıdır'. Yasa, bir işveren bloğunun taleplerine göre düzenlenmiş olması itibarıyla 'oligarşik' bir yasadır. Öte yandan getirdiği düzenlemeler açısından; işçileri güvencesiz, korumasız ve keyfi düzenlemelerle karşı karşıya bıraktığı ve piyasa rasyonellerini esas aldığı için 'tunç' bir yasadır". Aynı içeriğin devamı olarak "4857 sayılı yeni iş yasası, yeni liberal

iktisat politikalarının ve esneklik-kuralsızlık arayışlarının bir ürünüdür. Bu bakımdan yeni yasa ülkemize özgü bir olgu değil 1980 sonrasında iktisadi ve sosyal iklim değişikliği ile paralel bir düzenlemedir. Yasa küresel pazarın ve artan rekabetin rasyonellerini ve dayatmalarını hukuk kuralı haline getirmiştir. Yeni yasa 1475 sayılı eski yasada yer alan ve işveren örgütleri tarafında ‘katı’ bulunan hükümleri iyice yumuşatmaktadır” (Çelik 2003).

2.1. Tarafların İş Sözleşmesinin Türünü ve Çalışma Biçimlerini Belirlemeleri

Yeni iş kanununun 9. maddesinde yer alan yeni bir düzenleme sayısal esneklik açısından dikkati çekmektedir. Eski iş kanununda yer almayan, esnek çalışma prensiplerine uygun ve istihdamı teşvik eder nitelikte bir düzenlemeyle taraflara; kendi ihtiyaçları doğrultusunda, iş sözleşmelerini kanunda öngörülen bu sözleşme ve çalışma/çalıştırma türlerinden birine uygun biçimde dilediği gibi (kanunun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla) düzenleyebilme serbestisi getirilmektedir.

“Taraflar iş sözleşmesini, kanun hükümleri ile getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır ve bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir” (İ.K. m.9).

Özellikle bu madde ile işverenler yeni çalışma biçimlerini uygulama açısından yasal bir dayanak elde etmektedirler. Bu durum kanunun ilgili madde gerekçesinde açıkça ifade edilmektedir.

Her ne kadar taraflara bu serbesti tanınmışsa da bu serbestinin işverenin tercihleri doğrultusunda oluşacağı, günümüz koşulları altında işçinin çok fazla tercih hakkının bulunmayacağı, belirsiz süreli sözleşmenin uygulama alanının daralacağı, aynı işin farklı sözleşme türleriyle yapılabilmesinin yaratacağı eşitsizlikler anlamında sosyal taraflardan işçi kesiminin ciddi şüpheleri ve eleştirileri bulunmaktadır.

2.2. Yeni (Esnek) Çalışma Biçimleri

Esneklik yaklaşımlarının önemli bir uygulama alanı olarak, bir çok Avrupa ülkesinin iş mevzuatında tanımlanan ve düzenlenen esnek çalışma türleri ülkemizde uygulanmasına karşılık yasal anlamda bir düzenleme yapılmış değildir. Bu amaçla iş sözleşmelerine ilave olarak zaten değişik biçimlerde de olsa uygulamada var olan üç farklı esnek çalışma biçiminin yasa kapsamına alındığı görülmektedir. Bunlar; kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma ve en çok eleştirilen geçici (ödünç) iş ilişkisidir.

Özellikle sayısal ve ücret esnekliğini sağlamaya yönelik; belirli süreli çalışma, kısmi süreli (part-time) çalışma, geçici çalışma ve çağrı üzerine çalışma maddeleriyle işveren, iş güvencesi başta olmak üzere, fazla çalışma ücreti, sosyal yardımlar, sigorta primleri gibi önemli yükümlülüklerini azaltmakta; üretim artışına ve azalışına paralel olarak işçi sayısını ayarlayabilme olanağına kavuşmaktadır.

2.2.1. Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli çalışma uygulamada daha önce de görülmekle beraber 4857 sayılı kanun ile Türk iş hukuku'nda ilk kez tanımlanmakta ve hukuki bir zemine oturtularak işverenlere kısmi süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi getirilmektedir.

1475 sayılı İş Kanununda kısmi çalışmaya ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktaydı. Ne var ki, 1475 sayılı Kanunun uygulandığı dönemde, tam süre çalışma esasına göre yapılan iş sözleşmelerinin yanında, kısmi bir çalışma süresini esas alan iş sözleşmelerinin de yapıldığı bilinmektedir. Dönem boyunca, kısmi süreli çalışma ilişkisinde ortaya çıkan sorunlara, Borçlar Kanununun liberal düzenlemeleri çerçevesinde öğretilerdeki tartışmalarla ve yargı içtihadıyla çözüm aranmıştır (Şafak 2006).

Bu düzenlemenin amacı; sayıları gittikçe artan kısmi çalışmalarını teşvik etmek, işverenlerle işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde çalışma sürelerinin esnek bir organizasyon çerçevesinde düzenlenmesine katkıda bulunmak biçiminde

belirtilmektedir. Nitekim bu amaç kanununun 13. maddesine ilişkin gerekçede açıkça belirtilmiştir. “Ülkemizde sayıları sürekli artan kısmi süreli çalışmaları teşvik etmek amacı ile bu tür iş sözleşmesinin tanımı yapılmış ve ayırımı haklı kulan nedenler olmadıkça, emsal tam süreli sözleşmeye göre çalışan işçiden farklı bir işleme tabi tutulamayacağı hükme bağlanmıştır. Avrupa Birliği’nde Konsey tarafından 97/81 sayılı yönerge ile yürürlüğe konulan ‘Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma’ da belirtildiği üzere, bu düzenlemenin amacı bir yandan kısmi süreli olarak çalışan işçiye yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak, kısmi zamanlı çalışmanın gelişmesini teşvik etmek ve işveren ile işçilerin ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri şekilde çalışma sürelerinin esnek bir organizasyon çerçevesinde düzenlenmesine katkıda bulunmaktır.”

Kısmi süreli çalışma 4857 sayılı iş kanununun 13. maddesinin ilk fıkrasında tanımlanmıştır. Buna göre; "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir".

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az olarak belirlenmesi durumunda oluşan sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesi sayılacaktır. Bu tanımlama çerçevesinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin unsurları: ‘İş süresinin önemli ölçüde kısa olması’ ve ‘İş süresinin iş sözleşmesinin kurulması anında taraflarca belirlenmesi’dir.

Kısmi süreli çalışmalar için kesin bir zaman sınırı konmamış, çalışma süresi için; haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre ‘önemli ölçüde daha az belirlenmesi’ kriteri esas alınmıştır.

Türk-İş, kısmi sürenin ölçüsü olarak, ‘önemli ölçüde daha az’ ibaresinin soyut bir tabir olduğunu ve karmaşaya yol açabileceğini ileri sürerek, madde gerekçesinde ifade edildiği gibi “tam süreli iş sözleşmesi için belirlenen haftalık çalışma süresinin üçte ikisinin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen” işçinin kısmi süreli sözleşmeye göre istihdam edilen işçi olarak kabul

edilmesi gereğine ve bu hususun madde metnine alınmasının isabetli olacağına dikkat çekmektedir (Türk-İş 2003).

Burada ‘önemli ölçüde daha az’ olarak belirtilen ölçü, madde gerekçesinde örneklenmiş ve ‘normal çalışma süresinin üçte ikisinden az’ olan sürenin tanıma uygun bir süre olduğu belirtilmiştir. Örneğin, “işyerinde uygulanan tam süreli iş sözleşmesi için haftalık çalışma süresi 40 saat ise, kısmi süreli çalışma için 2, 3 saat gibi daha az çalışma değil, hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi süreli sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak kabul edilecektir” (4857 sayılı kanun gerekçesi, madde 13).

Kısmi süreli çalışma Alman İstihdamı Teşvik Yasası’nda düzenli haftalık çalışma saatleri, aynı işyerinde tam gün çalışan işçilerin normal/ standart haftalık çalışma saatlerinden daha kısa olan çalışma biçimi şeklinde tanımlanmaktadır (Arıcı 1992: 75).

Fransız İş Yasasında ise; aylık veya haftalık yasal çalışma saatlerinin en az beşte birinden daha kısa veya işyeri/ işkolu düzeyinde yapılan toplu sözleşmelerle belirlenen atipik istihdam biçimi olarak ele alınmaktadır. Benzer şekilde İtalya’da kısmi süreli çalışma toplu sözleşmelerde tüm gün çalışanlar için belirlenmiş çalışma saatlerinden daha az olan veya bir yıl, bir ay yada bir hafta içinde belirlenen günlerde yapılan çalışma olarak tanımlanmıştır. İngilterede kısmi süreli çalışma yemek araları ve fazla mesai saatleri hariç haftada 30 saat veya daha az olan çalışma, Amerika Birleşik Devletlerinde ise haftada 16 ile 32 saat arasında düzenli olarak yapılan çalışma şeklinde tanımlanmaktadır. İsviçre Borçlar Kanununda ise işçinin, işverenin hizmetinde muntazaman belirli saatlerde, yarım gün veya belirli günlerde iş görmeyi taahhüt ettiği (kısmi süreli çalışma) sözleşmede hizmet akdi olarak geçerlidir, şeklinde bir tanımlama dolaylı olsa da yapılmıştır. Lüksemburg’da özel sektör için kısmi çalışma ile ilgili tanım bulunmamasına karşılık, kamu sektörü için kısmi süreli çalışmayı normal saatlerinin yarısı olarak belirtmiştir. İspanyada ise kısmi süreli istihdam çalışma, standart çalışma saatlerinin üçte ikisinden az veya bir yıl, bir hafta

içinde belirlenen günlerde yapılan çalışmadır. Diğer taraftan, kısmi süreli çalışmanın düzenli ve sürekli bir istihdam ilişkisini sağlaması ve isteğe bağlı olması kısmi süreli çalışmayı, mevsimlik çalışma ve geçici çalışma türlerinden ayırmaktadır (Eyrenci 2001: 24; Euzeby 1988: 545; Yavuz 1994: 52; Arıcı 1992: 75; ILO 1988:19; Blomeyer 1994: 201).

Kısa sürede yapılıp tamamlanacak bir işte işçinin çalışması kısmi süreli çalışma sayılmamaktadır. Nitekim İsviçre ve Alman yasalarında bu öge açıkça işaret edilmiştir. Tatil süresi içinde çalışmak isteyen öğrenciler, birkaç haftalığına veya aylığına günde bir-iki saat çocuk bakan kadınlar, işyerine iş hacminin artması gibi nedenlerle geçici olarak alınanlar kısmi süreli çalışmanın kapsamı dışında kalmaktadır. benzer şekilde düzenli bir nitelik taşımamasına rağmen mevsimlik çalışma yapısı gereği kısmi süreli çalışmadan farklılık göstermektedir. Mevsimlik bir çalışmanın kısmi süreli bir çalışma olarak kabul edilmesi için, normal istihdam dönemlerinde çalışması gereken süreden daha az çalışması gereklidir. İş ilişkisinin süreli veya süresiz olarak kurulması, iş ilişkisinin sürekliliği bakımından herhangi bir önem taşımaz. Kısmi süreli iş ilişkisini mutlaka belirsiz süreli bir hizmet sözleşmesi çerçevesinde düşünme zorunluluğu yoktur. Belirli süreli bir hizmet sözleşmesi ile de kısmi süreli çalışma düzenlenmiş olabilir. Buna göre ister belirli bir süreye bağlı bulunsun ve isterse belirsiz süreli olsun, kurulan sürekli biçimde kısaltılmış her çeşit iş ilişkisi kısmi süreli çalışma niteliğindedir (Thurman ve Trah 1990: 24; G. Kutsal 1991: 93; Kutsal 1991: 59; Tokol 1992: 3-4; Eyrenci 1989: 24).

Kısmi süreli çalışmanın göze çarpan ikinci unsuru ise iş süresinin normal çalışma süresinden kısa oluşudur. 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 (Tokol 1992: 92).

Diğer taraftan haklı bir neden olmadıkça, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçi ile tam süreli bir işçi arasında ayırım yapılamayacaktır. Nitekim kanunun 13. maddesinde; “Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzer işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üslenen tam süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi esas alınır. İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreliden tam süreli veya tam süreliden kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.”

Maddenin gerekçesinde hüküm örneklenerek açıklanmaktadır: “Örneğin işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 60 milyon yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi süreli çalışan işçiye aynı yardım 20 milyon olarak ödenecektir. Buna karşılık bölünmeyen bir haktan, yararlanma şartları bulunduğu, her iki türdeki sözleşmeler arasında bir farklılık söz konusu olmayacaktır. Örneğin belirsiz süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinde bildirim üresi, tam süreliden farklı olamaz, gerek kanuni bildirim süreleri ve gerek sözleşmeyle belirlenen süreler her iki sözleşme türünde de aynı olabilir.”

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olması nedeni ile tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı¹ hükme bağlanmıştır.

¹ Bu durum 13 maddenin gerekçesinde şu şekilde açıklanmaktadır. “Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan bir işçi, işyerinde haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlendiğinde bu çalışma düzeni itibariyle hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı gibi, öğleden sonra çalışmaya başlayan işçinin, işverenin sabahları işe başlamak üzere tahsis ettiği servis aracından veya öğle yemeğinden yararlanması da mümkün değildir, bu durum bir ayırım yapıldığı anlamı da taşımaz”.

Bu yaklaşım, AB'nin 97/81 sayılı önergesinde ifadesini bulan, tam ve kısmi süreli işçiler arasında ayrımcılığın ortadan kaldırılması amacına uygundur. Anılan Yönerge, kısmi süreli işçinin bölünebilir menfaatlerden çalışma süresiyle orantılı olarak, bölünemeyen menfaatlerden de eşitlik ilkesi çerçevesinde yararlanmasını öngörmektedir. Yönergenin 4. maddesine göre: “ayrımı haklı kılan objektif nedenler yoksa, kısmi süreli işçi, sırf kısmi süreli çalışıyor olması nedeniyle karşılaştırılabilir tam süreli işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz”. Bunun gibi, ILO'nun 1998 tarihli ve 175 sayılı Sözleşmesinde de, kök ücretlerin, sırf işçinin kısmi süreli çalışıyor olması nedeniyle, karşılaştırılabilir tam süreli işçiye oranla daha düşük olamayacağı, analığın korunması, yıllık ücretli izin ve ücretli genel tatiller, iş sözleşmesinin feshi konularında eşit koşullar sağlanması gerektiği kabul edilmiştir (Şafak 2005).

Maddenin devamında ‘emsal işçi’ tanımı yapılarak, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin; haklı bir neden olmadıkça tam süreli emsal işçiden farklı işleme tabi tutulamayacağı ve ücretinin tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödeneceği hükme bağlanmıştır. Kanuna göre; emsal işçi, o işyeri aynı veya benzeri işte (işyerinde böyle bir işçi bulunmuyorsa, aynı işkolunda) tam süreli olarak çalıştırılan işçidir.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli tam süreliye veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur. “İş süresinin önemli ölçüde kısa olmasında ölçü olarak Bakanlar Kurulu gerekçesinde” normal çalışma süresinin üçte ikisinden az olan sürenin tanıma uygun bir süre olduğu belirtilmiş nitekim kanunun çıkmasından önce Türk İş'in belirlediği görüş de bu paralelde olmuştur. Bununla, uygulama esnasında iş süresinin önemli ölçüde kısa olmasında ortaya çıkabilecek işçi aleyhine uygulamaların önü kesilmek istenmiş, ancak kanun bu konuda açıklık getirmemiştir (Ünal 2005: 113).

Çalışmanın isteğe bağlı olarak yapılması kısmi süreli çalışmanın üçüncü unsuru olarak gösterilmektedir. Kısmi süreli çalışmak üzere hizmet sözleşmesi yapan işçi, bu tür çalışmayı kendi özgür iradesi ile kabul etmiş olmalıdır. Nitekim Fransız

kanununda kısmi süreli çalışmanın ancak işçinin talebi üzerine uygulanabileceği öngörülmüştür (Tuncay 1995: 70).

2.2.2. Çağrı Üzerine Çalışma

4857 sayılı Kanununun 14. maddesi ile kısmi süreli çalışmanın özel bir türü olarak; işçinin devamlı işyerinde bulunmasını gerektirmeyen bazı işlerin yaptırılmasına yönelik olarak çağrı üzerine çalışma sistemi getirilmiştir.

Kanunun yasalaşma sürecinde işçi sendikaları tarafından şiddetle eleştirilen düzenlemelerden biri olan ‘çağrı üzerine çalışma’, son zamanlarda özellikle otel, lokanta ve eğlence iş kolunda yaygınlaşması ve yargı kararlarına da yansımış olmasına rağmen, ülkemizde henüz marjinal düzeyde olan bir atipik çalışma ilişkisidir (Eyrenci 2003).

Çağrı üzerine çalışmada, taraflar önceden belirli bir süre zarfında (hafta, ay, yıl) işçinin göreceği iş miktarını (süre olarak) kararlaştırmakla beraber, hizmet ediminin ne zaman ve ne kadar süre ile yerine getirileceğini belirleme yetkisi işverene tanınır (Centel 1992: 41; Tuncay 1995: 36). Bu bağlamda çağrı üzerine çalışma iki temel uygulama alanı kazanır. Birinci şekilde; belirli bir zaman dilimi içinde çalışılacak süre taraflarca önceden belirlenir ve işveren kendi kapasite gereksinimlerine göre ayarlama yapıp, işçiden belirlenen süre içerisinde çalışmasını ister. Bu tip uygulamalarda işçinin ne kadar süre ile çalışacağı hizmet sözleşmesi ile sabit kılınmış iken çalışmanın ne zaman yapılacağı hususu işverenin tek taraflı yetkisi altındadır. İkinci şekilde ise; işçi ile işveren iş süresinin yanı sıra uzunluğunun da belirlenme yetkisinin tek taraflı olarak işverene bırakıldığı bir iş ilişkisinin içerisine girer (Centel 1992: 41; Yavuz 1994: 95).

4857 sayılı kanunun, kısmi süreli iş sözleşmelerinin özel bir uygulama şekli olan çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen 14. maddesi, Alman ‘İstihdamı Teşvik Yasası’ hükümleri dikkate alınarak düzenlenmiştir (Eyrenci 2003). Buna göre; “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç

duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılmı veya çalıştırılmı işin ücretine hak kazanır. İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmıdır, 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 kararlaştırılmı işe, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.”

Bu sistemde işverenin; işçinin üstlendiği işe ihtiyaç duymasında işçinin iş görme borcunu yerine getirmesini kararlaştırılmaktadır. Çağrı üzerine çalışmada işveren ihtiyaç duyduğu zaman işçiyi işe çağırılmaktadır. İş sözleşmesi yazılı olarak yapılırsa işçinin ne kadar çalışacağı sözleşme ile belirlenebilir. Eğer bir çalışma süresi belirlenmemişse, işçi çağrılmı olsa bile haftalık en az 20 saat çalıştığı kabul edilerek ücret ödenecektir. Bu esasa göre çalıştırılmı işçilere en az dört gün önceden çağrıda bulunulması ve aksi kararlaştırılmıdır, işçilerin her çağrıda günde en az dört saat üst üste çalıştırılmaları gerekmektedir.

Bu çalışma tipi işçi sendikalarınca son derece riskli ve sakıncalı olarak değerlendirilmekte ve karşı çıkmaktadır. Diğer taraftan; daha önce Yargıtay tarafından tespitleri bulunduğu ve uygulamada gittikçe yaygınlaştığı şekilde, işçi, yazılı bir sözleşmeyle, kendisine ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından çağrılmı, belirlenen iş yaptırılır. Bu şekilde işçinin haftalık çalışma süresinin belirlenmemiş olması halinde haftalık çalışma süresi 20 saat olarak kabul edilir. Yine aksi kararlaştırılmıdır işçi 4 gün önceden çağrılmıdır ve yine işçi en az 4 saat üst üste çalıştırılmak zorundadır. Ancak bu konuda daha ayrıntılı içtihatlarla ihtiyaç olduğunu belirtmek gerekir. Örneğin aksi kararlaştırılmıyan asgari bir sürenin de belirlenmesi işçi açısından sağlıklı olabilirdi (<http://www.bass-sen.org.tr/1475.doc>).

Kanun tasarısında da görüldüğü üzere akdin kurulması işverenin çağrısına bağlıdır. Çalışma süresinin maksimum sınırı saptanmamış, sadece asgari sınırı saptanmıştır. Daha ziyade emek yoğun sektörlerde yoğunlaşmış olan bu tip çalışmalarda, çalışma sürelerinin azami sınırının konulmamış olması baştan sömürü düzeyini arttırdığı gibi angaryaya da olanak tanımaktadır. Öte yandan, bu tip çalışma formel işgücü piyasalarını derinden etkilemekte ve enformelleşme eğilimini arttırmaktadır. Doğası gereği bir defa veya belirli zaman aralıklarında ortaya çıkan bu tip çalışma, genelde mevsimlik ve kampanya işi gibi çok kısa zaman aralıklarında meydana gelen işlere yöneliktir. Bu uygulama ile ; ülkemiz gibi tarımın üretim içerisindeki payının yüksek olduğu bir ülkede, özellikle tarımsal istihdamın ve tarım işçilerinin bir çoğunun korumasız hale geleceği de aşıkardır. Bu maddenin 11. Maddede belirtilen süreksiz işler tanımıyla birlikte düşünülmesi durumunda çağrı üzerine çalışma olarak adlandırılmış bu tip çalışmada emeği koruyacak; koruyucu mevzuatın baştan yok edildiği görülmektedir

Diğer taraftan sendikalarca; çalışanların çalışma süresi konusunda korumak, güçlülüklerine yada güçsüzlüklerine göre farklı konularda olan işçilerin çıkarlarını dengelemek ve aile, kültür ve siyaset alanlarında ticari olmayan toplumsal görevlerin yerine getirilmesi için toplumsal sürenin güvence altına alınmasını sağlamaya yönelik düzenleme getirilmesi çok önemli bir toplumsal gereklilik olarak değerlendirilmektedir (Harb- İş 1994: 94).

2.2.3. Ödünç (Geçici) Çalışma

4857 sayılı kanunun yedinci maddesi ile esasları düzenlenen ödünç çalışmanın bazı farklı görüşler çerçevesinde, çalışma sürelerinde esneklik kapsamı içinde değerlendirilse de esasen ödünç çalışmanın, sayısal esnekliğin sağlanmasına yönelik olduğu ileri sürülebilir.

Ödünç iş ilişkisi¹, işverenin kendisine hizmet akdi ile bağlı olan işçinin işgörme edimini belirli ve geçici bir süreyle diğer bir işverenin emrine vermesidir. Ödünç iş ilişkisi, bir işverenin bazı güçlüklerle karşılaşmasına rağmen işçisini işten çıkarmak istemediği durumlarda; öncede ihtiyaç duyduğu işçi veya işçileri diğer bir işverene geçici bir süreyle vererek iş yükünü hafifletmesi olarak tanımlanabilir. Ayrıca; mevsimlik işlerde ve nitelikli işlerde olduğu gibi, işveren, geçici olarak ihtiyaç duyduğu işgücünü, diğer işverenden ödünç olarak karşılayabilir.

Bir işverenin kendi işçisini , işçinin de rızasıyla iş görme edimini yanında ve yönetime bağlı biçimde yerine getirmek üzere geçici bir süre için başka işverene vermesiyle oluşan ödünç iş ilişkisi ülkemizde de giderek yaygınlaşmaktadır (Akyiğit 2005: 130).

Ödünç iş ilişkisinde üçlü bir ilişki mevcuttur: İşçi, hizmet akdi ile bağlı olduğu işveren (ödünç veren), geçici süre ile çalıştığı işveren (ödünç alan). 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. Bu ilişkinin genel çerçevesi ile ilgili özellikleri şu şekilde belirtmek mümkündür (TİSK 1999: 33);

Mevcut hizmet akdi devam eder: İşveren hizmet akdine göre istihdam ettiği işçisini geçici bir süreyle çalıştırılmak üzere başka bir işverene ödünç verdiğinde mevcut hizmet akdi sona ermez, devam eder.

¹ Bu kavram Amerikada geçici yardım Hizmeti büroları/ acentaları (Temporary Help Service Agencies:THS) olarak kullanılırken, dünya genelinde geçici çalışma/ istihdam acentaları/büroları (Temporary Employment Agencies),veya Özel İstihdam Büroları (Private Employment Agencies) olarak kullanılmaktadır. Amerikadaki THS'ler ile ayrıntılı bilgi için bkz; (ILO 1994).

İkinci bir hizmet akdi söz konusu değildir: İşçinin geçici olarak emrinde çalıştığı işveren (ödünç alan) ile arasında yeni bir hizmet akdinin kurulması gerekmez.

İşin görülmesi talep hakkının/ borcunun devredilmesi: Asıl işveren işçiden işin görülmesi talep hakkını geçici bir süre ile ödünç alan işverene devreder. İşçi ödünç alana karşı iş görme borcunu yerine getirmekle yükümlü olduğu gibi, işverenin talimatlarındaki uymak zorundadır.

Serbestlik: İşçinin başka bir işverene geçici olarak devredilmesi için işveren tek karafli olarak hareket edemez. Bunun için işçinin de onayı gerekir.

Ücret ödeme borcu asıl işverene aittir: Ücret ödeme borcu aralarında hizmet akdi devam eden asıl işverene aittir. Ancak işçinin de onayı ile, ücret ödeme borcu geçici olarak ödünç alan işverenede geçebilir.

Ödünç Çalışma (geçici iş ilişkisi, ödünç iş ilişkisi, ödünç işçilik) çerçevesinde; İşveren, işçinin yazılı iznini almak koşuluyla holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene ödünç verebilir. Nitekim kanunun 7. maddesine 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. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üslendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.”

Maddeden açıkça anlaşıldığı gibi; işverenin işçinin rızası olmadan işçiyi ödünç olarak verebilmesi mümkün değildir. Diğer taraftan işçinin ödünç verildiği

yerde de ödünç verenin işyerinde yapmakta olduğu işe benzer işlerle görevlendirilmesi ve ödünç verilme süresinin geçici nitelikte olması gerekmektedir.

Ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların engellenmesi amacıyla ödünç çalışmanın yazılı olarak yapılması gerekliliği belirtilmiştir. Ödünç verilme süresine ilişkin asgari bir sınırlama getirilmezken, azami olarak bunun altı ayı geçemeyeceği ve bu sürenin en fazla iki defa uzatılabileceğine yer verilmiştir. Böylece azami ödünç verilme süresi 18 ay olarak belirlenmiştir. “Geçici iş ilişkisi 6 ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir (İ.K m. 7).

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. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta her bir uzatmada da işçinin onayının alınması gerektiğidir (Hekimler 2004: 25).

Bunun dışında, bir işverenin ilişkisi bulunduğu diğer bir işveren nezdinde güvendiği bir kişiyi bulundurmamak istemesi söz konusu olabilir. Holdingleşme ile ülkemizde de uygulanan bu istihdam türünde, bir holding, diğer sermaye sahipleri ile kurduğu bir şirkette, kuruluş ve faaliyete geçme safhalarında ya da yeni kurulan bir şirkette veya işyerinde ortaya çıkan güçlüklerin giderilmesinde kendine bağlı ve güvendiği bir üst kademe yöneticisini (işçisinin) görevlendirebilir. Yine üst kademe yönetici olarak görevlendirilmek üzere yetiştirilmek istenen işçi, geçici süre ile değişik faaliyetleri yürüten şirketlerin emrinde çalıştırılabilir.

Bu konuda sosyal taraflardan işçi sendikalarının şu görüşüne yer verilebilir. “Bu madde işçinin sürgüne gönderilir gibi bir başka işyerine gönderilmesinin önünü açacaktır. İş-Kur yasasıyla özel istihdam bürolarının önünün açıldığını düşünürsek, bu büroların zamanla adeta işçi pazarlayan birer şirkete dönüşeceği muhakkaktır. Yani sermaye bu şekilde işsizlikten bile kar sağlayabilecek, emek alınıp satılabilir bir metaya dönüştürülecektir. Diğer taraftan ise işveren bu şekilde ihtiyaç duyduğu kalitede ve ücrette emeği kiralayabilecektir. Bu durum da sendikal örgütlülüğe ve

toplu pazarlık hakkına indirilen ikinci büyük darbe olacaktır. Bu biçimde çalışan işçilerin ne işsizlik sigortası ve iş güvencesi imkanından yararlanabilmesi, ne sigorta haklarını isteyebilmesi, ne de çalışma koşullarını ne de izin ve ücret haklarını iyi düzeyde belirleyebilmesi mümkün olmayacaktır. İşçiler dayanışma ve sendikalaşma olanaklarını yitireceklerdir” (Aydemir 2003).

2.3. Belirli Süreli İş Sözleşmeleri

Günümüzde işgücü piyasasında esnekliğin artırılması çalışma hayatının başlıca gündem konuları arasında yer almaktadır. Nitekim, Avrupa’da da standart olmayan çalışma türleri yaygınlaşmış, bunlar arasında yer alan belirli süreli iş sözleşmesi ile yapılan akitler sayıca çoğalmıştır. Bu nedenle Avrupa Birliğinde geçici bir iş sözleşmesi çerçevesinde çalışanların oranının 1985 ve 1998 yılları arasında %50 oranında artarak %8.4’ten % 12.8’e çıkması şaşırtıcı olmamaktadır. (Ünal 2005: 75-76).

Bir çeşit geçici çalışma olan belirli süreli çalışma, son yıllarda standart olmayan bir çalışma biçimi olarak artmıştır. Özellikle katı istihdamı koruma mevzuatına sahip ülkelerde işverenler açısından esnekliği sağlamanın bir yolu olarak görülmektedir. İşletmelerde belirli bir süre uzman eleman istihdamında da esnek bir çözüm olmaktadır. Daha çok işletmelerin değişen talep ve belirsizlik durumlarında, diğer bir deyişle işletmenin gereksinim duyduğu sürece işletmede çalıştırılan çoğunlukla da düşük ücretli işçi istihdamı biçiminde görülmektedir (Ünal 2005: 75).

Belirli süreli çalışma, bir işletmede belirli bir süre uzman eleman istihdamında esnek bir yol olurken, özellikle katı istihdamı koruma mevzuatına sahip ülkelerde işverenler açısından esnekliği sağlamanın bir yolu olarak görülmektedir (TİSK 1999: 7-14). İşletmelerin karşı karşıya olduğu belirsizlik durumlarında veya mal talebindeki değişkenlik hallerinde, diğer bir deyişle işletmenin gereksinim duyduğu sürece işletmede çalıştırılan çoğunlukla da düşük ücretli işçi istihdamı biçiminde görülmektedir (Ünal 2005: 75).

Her zaman tartışma konusu olan belirli ve belirsiz iş sözleşmeleri ile ilgili olarak, yeni iş kanunu iki ayrı maddede düzenleme getirmiştir. 1475 sayılı kanundan farklı olarak belirli süreli iş sözleşmeleri tanımlanmakta ve hangi hallerin belirli süreli sözleşmeyi belirsiz süreli sözleşmeye dönüştüreceğini açıkça ortaya koymaktadır.

4857 sayılı iş kanununun 11. maddesinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin tanımları yapılmış ve belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması, belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan sözleşmeler olduğu belirtilmiştir. Ayrıca esaslı bir neden dayalı zincirleme iş sözleşmelerinin, belirli süreli olma özelliğini koruyacağı hususu hükme bağlanmaktadır (Tuncay 2003 : 127).

Kanun objektif koşulların olması halinde belirli süreli sözleşme yapılabileceğini belirterek bu tür sözleşmelerde sınırlama getirmiştir. Oysa AB ülkelerinde yönelim, bu sınırlamaların esnetilmesi veya tamamen elimine edilmesi yönündedir (Ünal 2005: 76). 4857 sayılı iş kanununun 11. maddesinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin tanımları verilmiş, tarafların bu tür sözleşmeleri oluşturmadaki serbestileri Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 'İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi' ve Avrupa Birliği'nin 99/70 sayılı yönergesi ile yürürlüğe konulan 'Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması'na uygun sınırlamalara tabi tutulmuştur. 99/70 sayılı yönergede, üye devletlerde yapılacak zincirleme iş sözleşmelerine ilişkin önlemler alınırken, bunların ne kadar bir zaman diliminde kaç kez üst üste yapılabileceğinin belirtilmesine de olanak tanınmaktadır. Örneğin Almanya'da 24 ayı geçmeyen bir sürede en çok üç kez yinelenen bir iş sözleşmesinin belirli süreli olma özelliğini koruyacağı ve belirsiz süreliye dönüşmeyeceği kabul edilmiştir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu madde 11/2'de, belirli süreli iş sözleşmesinin, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı, aksi halde iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği ifade edilerek, esaslı bir sebep olmadıkça, belirli süreli iş sözleşmesinin ikincisinin yapılmasıyla, sözleşmenin belirsiz süreliye dönüşeceği, böylece işçinin bu tür sözleşmenin koşullarından ve bu

arada feshe karşı korumaya ilişkin kanun hükümlerinden yararlanabileceği ifade edilmektedir (Odaman 2005).

Kanunun 12. maddesinde de, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler arasındaki ayırımın sınırları çizilmeye çalışılmıştır. Öncelikle, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, işçiler salt belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmalarından dolayı maddede tanımlanan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacaktır. Öte yandan, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye bir zaman dilimine göre bölünebilir bir hak sağlanmışsa, aynı şekilde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi de çalıştığı süreye orantılı olarak bu haktan yararlanabilecektir. Genel olarak, ‘ işverenin eşit işlem yapma borcu’ ile aynı sonuca ulaşmak mümkünse de, konunun uygulama açısından önemi dikkate alındığında, bu konuda özel bir düzenleme getirilmesi isabetli ve 99/70 sayılı yönerge ile de uyumludur. AB'ye üye ülke mevzuatlarına bakıldığında, belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin özel yasal düzenlemelerin bulunmadığı Anglo Sakson hukuk sistemine dahil İngiltere ve İrlanda dışındaki ülkelerde, belirsiz süreli iş sözleşmesinin kural olduğu ilkesinden hareketle, ülkemizde olduğu gibi, ancak objektif koşulların varlığı halinde sözleşmenin süreye bağlanabileceğini kabul eden ülkelerin yanında, belirli süreli iş sözleşmelerini azami bir süreyle sınırlayan ve/veya zincirleme iş sözleşmesini sınırlayan ülkeler de mevcuttur (Eyrenci 2003).

Yeni iş kanununun öngördüğü çalışma düzeni içinde, belirli veya belirsiz süreli sözleşmeler arasında sadece sözleşmenin feshine ilişkin hususlar açısından bir farklılık bulunmaktadır. Kanunun 12’nci maddesinde; belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin (ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça) salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamayacağı hükme bağlanmıştır. Söz konusu düzenlemede, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin;

- Belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek (ücret, ikramiye, bayram harçlığı gibi) ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerden çalıştığı süreye orantılı olarak,

- Paraya ilişkin olmayan veya bölünemeyen (yıllık izin hakkı, kıdem tazminatı gibi) menfaatlerden ise, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçinin için geçerli kıdem hesaplaması dikkate alınarak yararlanması öngörülmektedir.

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler; kanunun iş güvencesine ilişkin hükümlerinin kapsamı dışında bırakılmışlardır. Ayrıca, iş sözleşmelerinde ayrıca düzenlenmediği takdirde bu işçiler, belirsiz iş sözleşmesiyle çalışan işçilere sağlanan; Feshin ihbarına ilişkin olarak 17'nci maddeyle öngörülen öneller ve, 27. maddesiyle öngörülen yeni iş arama izni, hakları ile bu hakların ihlaline ilişkin tazminat (ihbar tazminatı) ve ücret talep haklarından yararlanamayacaklardır.

Süresi belirli işçi kullanma açısından işletmelerin avantajları arasında; talepte aniden ortaya çıkan artışa cevap verebilmek, düzenli iş görenlerin devamsızlığının yaratacağı eksikliği bertaraf etmek, yapısal değişmeye uyumu gerçekleştirmek, yeni işyerlerinin açılmasında işçi ihtiyacını hemen karşılamak sayılabilir. İşçilerin geçici iş aramalarının nedenleri arasında ise süreklilik arz eden iş bulamamaları, yeni bir iş aramaları, ailevi veya başka nedenlerden dolayı sürekli bir iş yapamamaları, öğrenci ve emekli işçi olmalarından söz edilebilir (Ekin 2000: 45).

2.4. Deneme Süreleri

Yeni iş kanununda da deneme kaydı içeren sözleşmelerin düzenlenmesine izin verilmektedir. Kanunun 15. maddesiyle önceki kanunda da var olan, deneme süresi 1 aydan 2 aya çıkartılmış, toplu sözleşmelerle 4 aya kadar uzatılabileceği hükme bağlanmıştır . 1475 sayılı yasada ise deneme süresi hizmet akdi ile en fazla bir ay, toplu iş sözleşmeleri ile en fazla üç aya kadar uzatılabiliyordu. Bu deneme süresi içinde taraflar herhangi bir süre bildirimine veya tazminata gerek kalmaksızın sözleşmeyi feshedebileceklerdi. Deneme süresi ile ilgili olarak açıkça işveren lehine bir düzenlemeye gidilmiştir. Bir anlamda deneme süreleri sözleşme türü (belirli süreli) oluşmuştur.

3. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN ESNEKLİK AÇILIMLI DÜZENLEMELERİ

Avrupa Birliği ve paralelinde Gelişmiş Ülke uygulamaları dikkate alındığında; eski iş mevzuatımızın işin düzenlenmesine ilişkin katı hükümlerinin günümüz ihtiyaçlarına cevap vermekten uzak olduğu görülmekte ve bu konu çalışma yaşamının gündem maddelerinden birini oluşturmaktadır. Aynı zamanda piyasada işin niteliği, işveren uygulamaları veya işçilerin istekleri ile ilgili olarak yasa ile bağdaşmayan uygulamaların yaygın olduğu da bir gerçektir.

4857 sayılı yeni iş kanununun, esneklik noktasında en köklü değişiklikleri çalışma süreleriyle gerçekleştirdiği gözlenmektedir. 1475 sayılı eski iş kanunumuzun katılığına ilişkin eleştirilerin özellikle çalışma sürelerinin düzenlenmesi konusuna yöneltilmiş olduğu göz önüne alınırsa; iş mevzuatımız açısından çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine yönelik yapılan düzenlemeler köklü bir değişimin göstergesidir.

Nitekim yeni iş kanunundaki çalışma sürelerinin düzenlenmesi ile ilgili temel düşüncenin; Avrupa Birliği normlarına uyum sağlamak, çalışma sürelerini esnekleştirerek işletmelerin rekabet güçlerini arttırmak olduğu, konu ile ilgili değerlendirmelerde de üzerinde hemfikir olunan noktadır (Ulucan 1995: 242-243; Soyer 2003: 24; Subaşı 2005: 44).

Yeni yasanın çalışma sürelerinde getirdiği değişiklikler incelendiğinde esneklik sağlayan düzenlemeleri; haftalık çalışma sürelerinin iş günlerine dağıtılması, fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, telafi çalışması ve kısa çalışma olarak sıralayabiliriz. Diğer taraftan çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi anlamında yapılan köklü değişikliklerden en önemlisi, hiç kuşkusuz iş sürelerinin 'yoğunlaştırılmış' ve 'denkleştirilmiş' iş haftaları şeklinde düzenlenebilmesidir.

Ancak bunlardan, telafi çalışması ve kısa çalışma esasen çalışma süreleri ile ilgili olsa da getirdikleri esneklik ücret esnekliği olarak değerlendirilebilir. Bu açıdan belirtilen yenilikler ücret esnekliği konusunda incelenmiştir.

3.1. Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi

Çalışma süresi kavramı, çalışma yaşamında farklı terimler ile ifade edilmekte olup, aynı anlama gelen ‘iş süreleri’, ‘iş müddeti’ gibi kavramların da kullanıldığı görülmektedir. Nitekim 1475 sayılı eski iş kanunu’nun çeşitli hükümlerinde de ‘iş’ veya ‘çalışma süresi’ kavramları birlikte kullanılmıştı. 4857 sayılı yeni iş kanununda ise ifade birliğinin sağlanması için ‘çalışma süresi’ kavramına yer verildiği görülmektedir. Çalışma süresi hukuki anlamda, işçinin hizmet sözleşmesinden doğan iş görme borcunu ifa ettiği veya ifa etmiş sayıldığı süreyi belirten bir kavramdır (Arıcı 1992: 7). Öğretide de çalışma süresi; “işçinin iş görme borcunu ifa için ne zaman ve ne kadar süre ile çalıştırılabileceği ve işçinin hizmet sözleşmesine göre yükümlü bulunduğu işi görmek için işverenin emrine girdiği ve emrinden çıktığı ana kadar devam eden süre” biçiminde kabul edilmektedir (Ekonomi 1987: 271; Centel 1994: 226).

Çalışma süresinin uzunluğu, ilk olarak yasa daha sonrada bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile sınırlanır. Söz konusu sınırlar içinde kalmak koşuluyla işveren, yönetim hakkına dayanarak iş süresini kural olarak kendisi saptar. Bu konuda işçinin çalışma gücünü ve işyerinin gereksinimlerini en iyi bilen kişi olarak işverenin, düzenleme yetkisine sahip olduğu benimsenir (Demircioğlu ve Centel 1999: 104; Tunçomağ 1989: 151-152).

4857 sayılı yeni iş kanununda da çalışma süresinin kavram olarak tanımı yapılmamıştır. Buna karşılık, kanunun 63. maddesi gereğince hazırlanan Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde çalışma süresinin, fiilen iş görülen süre anlamında “işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre” olarak tanımlandığı görülmektedir. İş kanununun 66. maddesinde belirtilen süreler dikkate alındığında işte geçirilen sürenin sadece fiilen çalışılan süreyle sınırlı olmayıp, fiilen çalışılmayan (işçinin günlük yasal çalışma süresinden sayılacak durumların) sürelerin de çalışma süresi içinde değerlendirileceği açıktır.

Fiili çalışma süresi, işçinin iş sözleşmesinde iş görme borcunun konusu olan işi gördüğü veya bu amaçla işgücünü işverenin emrine tahsis ettiği süreyi ifade eder. Ancak işçinin işyerinde değişik şekillerde düzenlenen çalışma süreleri içinde işgücünü işverenin emrine tahsis etmesi de söz konusudur (Arıcı 1992: 98). Bu süre içinde işçi doğrudan işiyle ilgilenebileceği gibi işe hazır olarak bekleyebilir yada işverenin emir ve talimatları doğrultusunda işi ile ilgili/ilgisiz başka işler yapabilir. Bu açıdan fiili çalışma kavramı işçinin iş gördüğü sürenin yanında işverene işgücünü tahsis ettiği süreyi de kapsamaktadır.

Diğer taraftan çalışma yaşamında işin niteliğinden ve iş sözleşmesindeki bağımlılık ilişkisinden kaynaklanan; sosyal koruma amaçlı fiili çalışma süresi dışında, işçinin çalışmadan geçirdiği bir takım süreler 'hükmi (yasal)' olarak günlük iş süresinden sayılmıştır.

3.2. Günlük ve Haftalık Çalışma Süreleri

Çalışma süreleri, iş hukukunda insanın fiziki varlığının güvence altına alınması sorunu olarak nitelendirildiğinden çalışma sürelerinin belirlenmesinde zaman açısından sınırlama eğilimi hakimdir. 1475 sayılı eski İş Kanununda da olduğu gibi, yeni iş kanunu haftalık çalışma süresi ve günlük çalışma süresi ölçütlerini benimseyerek çalışma sürelerinin 'azami' sınırlarını belirtmiştir. Bu sınırların azami olması, bu sınırların üstünde tarafların sözleşme yapamayacağını; buna karşılık bu sınırların altındaki çalışma süresini her zaman kabul edebileceklerini göstermektedir (Demir 2003: 97).

Çalışma sürelerini ilk kez düzenleyen 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş kanunu, haftalık çalışma süresi ve günlük çalışma süresi ölçütlerini benimseyerek işçinin işte geçireceği normal süreye ilişkin sınırlar koymuş ve haftalık çalışma süresi genel olarak 48 saat olarak belirlenmiştir. 1967 tarihli ve 931 sayılı İş Kanunu da 48 saatlik çalışma süresi sınırını devam ettirmiştir. 1971 tarihli ve 1475 sayılı iş kanununda ise 1983 yılında 2869 sayılı kanunla yapılan değişiklik ile 61. maddede

“genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir” hükmü getirilmiştir (Eyrenci 2001: 2-3; Çelik 1998: 242).

Kanunda, genel olarak ‘haftalık çalışma süresi’ 45 saattir (İ.K.m. 63). Böylece çalışma sürelerinin haftalık azami miktarı belirlenerek işçinin normal çalışma olarak çalıştırılabileceği süre sınırlandırılmış olmaktadır. Bu süre nispi emredici bir hüküm olup, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine azaltılabilir, ancak 45 saatin üstüne çıkarılamaz. Bir günlük ücretli hafta tatili göz önüne alındığında 45 saatlik azami çalışma süresi hafta tatili dışındaki, çalışma günleri açısından (6 işgünü) söz konusu olacaktır.

Kanunda çalışma süresi belirlenirken gün, ay, yıl gibi zaman dilimleri yerine hafta esası benimsenmiştir. Bu açıdan çalışma süresi hafta esasına göre belirlenmiş olduğundan ‘genel olarak çalışma süresi’ ifadesiyle ‘haftalık çalışma süresi’ anlaşılır. Diğer taraftan Kanun, bazı atipik (esnek) çalışma türlerinde hafta esasından ayrılarak ay veya yıl gibi zaman dilimlerine göre çalışma sürelerinin belirlenmesine imkan vermektedir (Mollamahmutoğlu 2004: 652).

63. maddede günlük çalışma sürelerinin belirlenmesinde haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesi prensibinin korunduğu görülmektedir. Buna göre; günlük iş süresi, haftalık çalışma süresinin işyerinde çalışılan günlere eşit ölçüde bölünmesiyle (aksi kararlaştırılmadıkça) bulunur.

Bu anlamda çalışma süreleri, eski iş süreleri tüzüğünün aksine yeni çalışma süreleri Yönetmeliği’nde açıkça belirtilmemişse de; uygulamada haftada altı işgünü çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresi 7,5 saat ($45/6=7,5$), Cumartesi günlerinin tamamen tatil edilerek haftalık çalışma süresinin beş günde tamamlandığı işyerlerinde ise dokuz saat olmaktadır. ($45/5=9$). Cumartesi günü kısmen çalışılan işyerlerindeki günlük çalışma süresi de, cumartesi günü işyerinde çalışılan sürenin 45 saatten çıkarıldıktan sonra, arta kalan sürenin beş işgününe eşit biçimde bölünmesiyle bulunur. Örneğin, cumartesi günleri 5 saat çalışılan işyerlerinde diğer

günlerin çalışma süresi 8 saat ($45-5=40$, $40/5=8$) olur¹. Bu durum eski İş Kanununda belirlenen, çalışma sürelerinin düzenlenmesine yönelik ilkeler çerçevesinde olduğu gibi taraf iradesine çok dar bir alan bırakan ve standartlaşmayı esas alan uygulamayla aynıdır.

Yeni iş kanununda da haftalık ve günlük çalışma sürelerine yönelik sınırlamalar ilkesel anlamda geçerliliğini sürdürmekle birlikte büyük ölçüde esnekleştirilmiştir. Bunun en önemli göstergesi; haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere eşit ölçüde bölünmesi ilkesine karşılık ‘aksinin kararlaştırılabileceği’ yolundaki düzenlemeye yer verilmesidir.

Bu düzenlemeye göre; tarafların anlaşmasıyla ve işverene yasal sınırlar içinde verilen yetki çerçevesinde, normal haftalık çalışma süresi aşılmadan günlük çalışma süreleri ;çalışılan günlere 11 saati geçmemek kaydıyla farklı şekilde dağıtılabilir. Böylece haftanın bir gününü farklı, diğer günlerini farklı iş süreleriyle çalışarak geçirmek mümkün olmaktadır. Örneğin 6 gün çalışılan bir işletmede, ilk 4 gün 10 saat, 5. gün 5 saat, 6. gün ise tatil olarak, veya ilk iki gün 6 saat, üçüncü gün 11 saat, dördüncü gün 3 saat, 5. gün 11 saat, 6.gün ise 8 saat çalışma süreleri uygulanabilir. Ancak, hafta içinde farklı şekilde düzenlenen çalışma süreleri toplamı, haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşmaması gerekir. Haftalık çalışma süresinin gerek diğer günlere eşit ölçüde bölünmesiyle gerekse farklı dağıtılmasıyla bulunan toplam haftalık çalışma süresi 45 saati aştığı takdirde aşan kısım fazla çalışma sayılacaktır (Demir 2003: 97-98). Haftalık çalışma süresi çalışılan günlere farklı biçimde dağıtılırken de yukarıda da belirttiğimiz hususlar geçerlidir.

Haftalık ve günlük çalışma sürelerinin belirmesi açısından belirtilmesi gereken diğer önemli bir hususta çalışma süreleri ile ilgili sınırlamaların işyerine

¹ Bir işyerinde çalışanların tümüne aynı iş süresini uygulama zorunluluğu bulunmamaktadır. İşçiler açısından çalışma yerlerine ve işlerine göre farklı iş süreleri belirlenebileceği gibi, işin başlangıç ve bitiş saatleri de düzenlenebilir. Nitekim, günde 7,5 saatlik çalışma süresi ile üç vardiya halinde çalışılan bir fabrikadaki imalat işçilerine karşılık aynı fabrikanın büro işçileri cumartesi günü kısmen veya tamamen tatil yaparak günde 8 veya 9 saat çalışabilir (Demir 2003: 97).

veya yürütülen işe yönelik olmayıp, tamamıyla işçilerin şahıslarına ilişkin olmasıdır (Mollamahmutoğlu 2004: 651-652). Bu esas Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 11. maddesinde “Çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir” şeklinde açıkça belirtilmiştir. Bu esastan hareketle, işyerindeki bütün işçilerin aynı günlük çalışma süresine tabi tutulmaları zorunlu olmadığı gibi, işçilerin işe başlama ve bitirme saatleri de birbirinden farklı olabilmektedir.

3.2.1. Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Haller

Çalışma günü içinde işçinin çalışmadan geçirdiği bir takım süreler, günlük iş süresinden sayılmıştır. İş Kanunu'nun 66. maddesinde; “çalışma sürelerinden sayılan haller” başlığı altında belirtilen hükmi çalışma sürelerinin bir kısmı doğrudan ve dolaylı olarak işle ilgilidir. Diğer bazı süreler ise işle ilgisi bulunmayan sosyal ve işçinin korunmasını amaçlayan hükümlerdir (Güven ve Aydın 1998: 112). Bu nedenle günlük çalışma süresinin belirlenmesinde fiili çalışmaların yanı sıra hükmi çalışmalar da dikkate alınacaktır. Buna göre, aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır;

- a. Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.
- b. İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
- c. İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
- d. İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
- e. Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

- f. Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

Bununla birlikte iş sözleşmeleriyle, kanunda açıkça çalışma sürelerinden sayılmayan haller hariç, çalışılmayan bazı sürelerin günlük çalışma süresinden sayılması mümkündür (Mollamahmutoğlu 2004: 656).

3.2.2. Günlük Çalışma Sürelerinden Sayılmayan Haller

İş Kanununda “Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında, o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle” işçilere ara dinlenmesi verilme zorunluluğu getirilerek; verilmesi gerekli asgari ara dinlenme süreleri açıkça belirtilmiştir (İ.K. m. 68). Buna göre;

- a. 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
- b. 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- c. 7,5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat, ara dinlenmesi verilir.

Ancak, İş Kanunu’nun 68. maddesine göre verilmesi gereken ara dinlenmeleri günlük çalışma sürelerine dahil olmayıp, bu süreler çalışma sürelerinden sayılmaz. Diğer yandan, “İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen” sürelerde çalışma süresinden sayılmaz (İ.K. m. 66).

3.3. Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) Çalışma

Yeni iş kanununun çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi açısından getirdiği en önemli değişiklik, yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş çalışma haftalarının uygulamasına imkan sağlamasıdır.

Yoğunlaştırılmış hafta çalışması, çalışma sürelerinin klasik 6 veya 5 güne değil, daha az sayıda işgününe sıkıştırılmak sureti ile uygulanmasını ifade etmektedir. Örneğin, haftalık 40 saat olan çalışma süresinin 4 işgününe sıkıştırılmasında olduğu gibi (TİSK 1999: 38). Bu açıdan yoğunlaştırılmış çalışma haftasında çalışma sürelerinin azaltılmaksızın daha az sayıda işgününe dağılması esastır (Arıcı 1992: 86). Bu çalışma biçimiyle işçiler için daha fazla boş veya serbest zaman, işe daha az sayıda gidip gelme gibi imkanlar sağlanırken, işverenler açısından da işletme cari giderlerinin azalması, tamir ve bakım hizmetlerinin daha rahat yapılabilmesi, üretim miktarını piyasa koşullarına ve siparişlere göre ayarlayabilme yeteneğinin sağlanması, fazla çalışma ödemelerinin azalması gibi yararları bulunmaktadır. Diğer taraftan yoğunlaştırılmış çalışma haftasına iş salığı ve güvenliği açısından bir takım eleştiriler de getirilmekte, uzun çalışma sürelerinin işçiye fizyolojik ve psikolojik bakımdan zarar verebileceği ileri sürülmektedir (Wedderburn 1996: 10-11).

3. 4. Denkleştirilmiş Çalışma

Yeni iş kanunuyla birlikte fazla çalışma söz konusu olmaksızın; çalışma süresini haftalık 45 saatten, azami 66 saate çıkartabilen esnek bir çalışma sistemi Türk çalışma hayatına girmiştir. Ancak kanun iş sağlığı ve iş güvenliği kaygısıyla iki veya dört aylık dönem içinde, işçinin ortalama haftalık çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşamayacağını ve bu dönem içinde çalışma süresinin denkleştirilmesi gerektiğini hükme bağlamıştır (İ.K. m. 63).

İşletmelerde iş yoğunluğuna bağlı olarak veya benzeri nedenlerle yoğunlaştırılmış çalışma haftalarının çalışma süresinin arttırılması esasına bağlı olarak uygulanması halinde iş yoğunluğunun bitimini müteakip denkleştirilmiş hafta uygulamasına geçilmesi gerekmektedir. Bu durumda işverene iki aylık bir denkleştirme süresi tanınmıştır. Bu süre toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir (İ.K. m.63). Denkleştirilmiş çalışma haftasına geçilmesindeki amaç yoğunlaştırılmış çalışma haftaları sonucunda aşılacak normal haftalık çalışma süresinin 45 saat ortalamasına getirilmesidir.

Kanunda ‘denkleştirmenin’ nasıl yapılacağına ilişkin bir hüküm bulunmamakla birlikte uygulamada denkleştirme iki temel şekilde yapılmaktadır. Haftalık çalışma süresini aşan çalışma süreleri, haftalık ortalama 45 saat olacak şekilde iki aylık süre içinde; haftalık çalışma sürelerinin altında çalışılarak ya da işçilere tam gün tatil verilerek veya işyeri tatil edilerek denkleştirilebilir.

Örneğin haftanın 5 günü çalışılan bir işyerinde işçi üç hafta boyunca haftalık 55 saat ($55 \times 3 = 165$ saat) çalışmışsa daha sonraki üç hafta boyunca haftada 35 saat çalıştırılmak suretiyle ($35 \times 3 = 105$ saat) veya ilk üç hafta çalışılan 165 saatle birlikte 4. hafta 50 saat, 5. hafta 55 saat, 6. haftada tam gün tatil verilerek de haftalık ortalama çalışma süresi olan 45 saat aşılmamış (6 haftalık normal çalışma süresi $6 \times 45 = 270$ saat, yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş çalışma süresi ortalaması $165 + 105 = 270$ saat / 6 hafta = 45 saat) olacaktır. Bu şekilde yoğunlaştırılmış iş haftalarından sonraki iki ve dört aylık süreler içinde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması imkanının yanı sıra, işverenin Denkleştirilme halinde yoğunlaştırılmış haftalara ilişkin fazla çalışma ücreti ödemesi de söz konusu olmayacaktır. Ancak yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş iş haftalarının ortalama çalışma süresi 45 saati aşarsa, aşılma süreleri fazla çalışma sayılacaktır.

Bunun gibi haftanın 6 işgünü çalışılan işyerlerinde işçi 4 hafta boyunca haftalık toplam 66 saat çalışmışsa (günde 11 saat), daha sonraki 4 hafta boyunca da haftada 24 saat çalıştırılmak suretiyle ortalama haftalık çalışma süresi 45 saate denkleştirilmiş ($4 \times 66 = 264$ saat, $4 \times 24 = 96$ saat, $264 + 96 = 360$ saat, $360 / 8 = 45$) olacaktır.

Diğer taraftan daha kısa süreli yoğunlaştırılmış iş haftaları, daha uzun süreli denkleştirme haftalarına da yayılabilecektir. Örneğin haftanın 6 işgünü çalışılan işyerlerinde iki hafta süren 66 saatlik yoğunlaştırılmış iş haftası, müteakip 4 haftada 32 saatlik denkleştirme haftalarına ($2 \times 66 = 132$, $4 \times 32 = 128$, $132 + 128 = 260$, $260 / 6$ hafta = 43,3 saat, çalışılması gereken 10 saat daha sonra telafi çalışmasıyla karşılanabilir) bölünebileceği gibi müteakip, 6 haftada 38 saatlik denkleştirme haftalarına da ($2 \times 66 = 132$, $6 \times 38 = 228$, $228 + 132 = 360$, $360 / 8 = 45$ saat) bölünebilecektir.

Üstelik haftalık çalışma süresi eşit olmayan bir şekilde bölünebileceğine göre, 32 saatlik denkleştirme haftası 4 gün 5,5 saat, 2 gün 5 saat; 38 saatlik denkleştirme haftası ise 4 gün 6 saat, 2 gün 7 saat veya değişik çalışma süreleri benimsenerek dağıtılabilir (Demir 2003: 97).

Yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş çalışma haftasının uygulanacağı süre toplam olarak iki (veya dört) aydır. Yoğunlaştırılmış çalışma haftası için iki veya dört ay, denkleştirme süresi içinde iki veya dört aylık bir sürenin anlaşılması yanlış olacaktır. 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 dışında (4 aya kadar) iş sözleşmeleri veya işveren tarafından uzatılması mümkün değildir (Soyer 2003: 189).

Diğer yandan yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş çalışma haftalarının uygulanmasına ilişkin olarak belirlenen sürelerle aykırı davranışlara yine Kanunun 104/1. maddesinde idari para cezası da öngörülmüştür. Kanunda denkleştirme sayısı konusunda bir sınırlama getirilmediğinden iki veya dört aylık dönemlerin bitiminde her defasında tarafların anlaşması ile denkleştirmeye gidilebileceği açıktır (Demir 2003: 105).

3.5. Dinlenme Sürelerinin Esnekleştirilmesi

Kanunun 67. ve 68. maddelerindeki ara dinlenmesi ve günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatlerine ilişkin düzenlemeyle çalışma sürelerinde önemli bir esneklik sağlanmıştır. Böylece ara dinlenmeleri ile ilgili olarak bir işyerindeki işçilerin tamamına aynı saatlerde ara dinlenmesi verme zorunluluğundan vazgeçilmiş değişik saatlerde verilebilmesi alternatifi de getirilmiştir.

İşçi sendikaları bu düzenlemeye ciddi anlamda karşı çıkmaktadırlar. Esnek çalışma modellerine yasal zemin oluşturan bu hükmün getirdiği şey üretim sürecinin başlama ve bitiş saatlerini işçiler için farklı belirlemek, ara dinlenmesini işçilerin farklı zamanlarda kullanmasının önünü açmak ve emek sürecine katılanları ayrıştırarak yabancılaşmayı arttırmaktır (Aydemir 2003).

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatlerine ilişkin düzenlemeyle, emeğin nesnesi ile emek arasındaki ilişkinin parçalanarak bilginin dağıtılmasının olası sonuçlarından birisi yabancılaşma olduğu kadar bu düzenleme aynı zamanda emek üzerindeki denetim ve kontrolün de despotikleşmesine yol açıcı bir etkidir. Sömürüyü arttırıcı etkisinin yanı sıra emeği tamamıyla üretim sürecine bağımlı kılarak emeğin yeniden üretimi için gerekli zamanın da üretime bağımlı kılınması demektir. Üretim ve hizmet dışındaki sosyal yaşamdan uzaklaştırılma ve işe aşırı bağımlılığı getiren bu uygulama sonucunda sermayedarımız hem üretim sürecini 24 saatlik zaman dilimi içerisinde süreklileştirebilmekte hem de emeği kendisine bağımlılaştırabilmektedir. Bu sayede haftalık çalışma sürelerini ve fazla çalışma gibi olağan süreleri istediği gibi ayarlayarak işgücü maliyetini asgari düzeye indirirken verimlilik artışını maksimize edebilmektedir. Bunun karşılığında ortaya çıkacak artık artı değeri de doğrudan kendisi gasbetmektedir (Topak 2003; Sarı 2002; Aydemir 2003) .

Ara dinlenmesine ilişkin düzenleme ise sermayedara istediği zamanlarda istediği sayıda işçiye, farklı dinlenme saatleri oluşturabilme imkanı sağlamaktadır. Bunun anlamı işin hiyerarşik organizasyonunda yapılacak bir düzenlemeyle bir atölyede yada hizmet biriminde çalışan işçilerin farklı saatlerde ara dinlenmesine yani yemek molasına çıkarılmasıyla üretimin kesintisiz devamına olanak tanınmasıdır. Ancak, işyerindeki işçiler arasında iletişim ve görüşmenin (şayet ortak kullanım alanları, yemekhaneler gibi mekanların bulunması halinde) gerçekleştirildiği bu tür zaman aralıklarındaki farklılaştırma iletişimin kesilmesi sonucunu beraberinde getirmektedir. Örneğin, işçilerin yemek saatleri farklı olacağı ve yemek zamanında bütün işçiler bir arada olamayacağı için sendikal konuların ya

da işçileri ilgilendiren diğer konuların işçiler arasında tartışılmasının maddi zemini de ortadan kaldırılmaktadır (Topak 2003).

3.6. Fazla ve Fazla Sürelerle Çalışma

Yeni iş kanunu ‘fazla çalışma kavramı’ ile ilgili olarak eski kanundan farklı bir düzenlemeye gitmiş ve oldukça önemli farklılıklar getirmiştir. Fazla çalışma şekli, yeni Kanununun 41, 42 ve 43. maddelerinde düzenlenmiştir. Bu maddeler gözden geçirildiğinde ‘fazla çalışma’ ve ‘fazla süreli çalışma’ ayrımına gidildiği görülmektedir. Eski yasada fazla çalışmanın “kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında” yapılan çalışma olduğu belirtilmişken, yeni yasada fazla çalışmanın “haftalık 45 saati aşan çalışma” olduğu belirtilmiştir. “Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. 63’üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. 63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma

süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir”.

Fazla çalışmanın hesaplanmasında dikkat edilmesi gereken nokta, haftalık çalışma süresinin aşılması durumunda denkleştirme esasının uygulanıp uygulanmadığıdır. Zira denkleştirme esası uyarınca; işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşuluyla bazı haftalarda toplam 45 saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacaktır. İlgili maddeye eklenen bir fıkra ile; 1475 sayılı Kanun’dan farklı olarak fazla çalışma süresinin toplam olarak bir yılda 270 saatten çok olamayacağı konusu hükme bağlanmıştır. Haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda ise, denkleştirme esası içinde ortalama haftalık çalışma süresini aşan, fakat 45 saatlik kanuni haftalık çalışma süresinin altında kalan süreler fazla süreli çalışma olarak kabul edilmekte ve bunlara ödenecek ücretin, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 25 arttırılması suretiyle belirleneceği ifade edilmektedir. Fazla çalışma ücretleri ise eski kanunda olduğu gibi % 50 zamlı ödenecektir.

4. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN ÜCRET ESNEKLİĞİ AÇILIMLI DÜZENLEMELERİ

4857 sayılı yeni iş kanununun ücret esnekliğine ilişkin düzenlemelerini üç temel başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar; Fazla çalışma karşılığı izin, Telafi çalışması ve Kısa çalışmadır. Ancak burada belirtilmesi gereken bir diğer hususta ücret esnekliği açısından çalışma sürelerinin esnekleştirilerek fazla çalışmanın azaltılması durumudur. Bu konuyu ise çalışma sürelerinde esneklik konusu içinde incelemiştik.

4.1. Fazla Çalışma Karşılığı İzin

Yeni iş kanununun 41. maddesine göre; haftada 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilmiş ve eskiden olduğu gibi bu çalışmaya ilişkin ücretin yüzde 50 fazlasıyla ödeneceği belirtilmiştir. Yine aynı maddede, yapılan iş

sözleşmesinde haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında örneğin 40 saat belirlenmesi halinde bu süreyle 45 saat arasında kalan çalışmanın fazla sürelerle çalışma sayılacağı ve ücretinde yüzde 25 fazlasıyla ödeneceği hükme bağlanmıştır.

Yine 41. maddeye göre, işçi isterse fazla çalışma karşılığı ücret yerine izin kullanabilecektir ve yılda en fazla 270 saat fazla çalışma yaptırılabilir. Bu düzenlemelerle yoğun çalışma dönemlerine olanak sağlanmıştır. Örneğin bir işçi 2 aylık denkleştirme esası uygulandığında günde 11 saat haftada 6 gün üzerinden 66 saat ve 2 ayda toplam 528 saat çalıştırılabilir ve yasaya göre sadece 168 saat fazla çalışması olacaktır ki bu sürenin karşılığında ücretini alamadan büyük olasılıkla 33 gün izin olarak kullanmak zorunda kalacaktır. Tüm bu düzenlemeler incelendiğinde; fazla çalışma ödemelerinin ortadan kaldırıldığı ve işçilerin herhangi ek bir ücret almadan çok yoğun tempolarla çalıştırılabileceği söylenebilir.

Kanunun 41. maddesinde düzenlenen diğer bir önemli yenilik de işçilere fazla çalışma veya fazla süreli çalışma karşılığı olarak zamlı ücret yerine serbest zaman kullanabilme tercihinin de sunulmasıdır. Buna göre, işçiler istedikleri takdirde fazla çalışılan her saat için 1 saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalışıldığında ise 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabileceklerdir. İşçiler serbest zaman kullanmak istedikleri takdirde bu haklarını çalışma süreleri içinde ve altı ayı geçmeyecek bir zaman dilimi içinde kullanmak zorundadırlar.

4.2. Telafi Çalışması

Ücretlerin esnekleştirilmesi çerçevesinde 4857 sayılı kanunun 64. maddesinde yer alan yeni bir düzenleme de telafi çalışmasıdır. Telafi çalışması kanunda işin düzenlenmesi konusunda, çalışma süreleri ile ilgili olarak yapılan bir düzenleme olmasına karşın ücretlerin esnekleştirilmesine yönelik olduğu kanunun gerekçesinden de anlaşılmaktadır.

Yeni iş kanununda telafi çalışmasının düzenlenmesiyle birlikte artık çalışma yaşamımızdaki katı iş süresi anlayışının ve uygulamalarının ortadan kalkacağı kanun ile ilgili olarak öne sürülen ilk değerlendirmeler arasındadır (Centel 2003: 17-19).

1475 sayılı kanun, katı iş süresi ve günlük çalışma süresini aşan çalışmanın önceki gün yada günlerde çalışılıp çalışılmadığına bakılmaksızın fazla çalışma sayılacağı, ve bu çalışma karşılığında mutlaka zamlı ücret uygulanacağı kuralını koyduğundan (İ.K.m. 35), bu dönem içinde kanuni olarak telafi çalışmasının yapılması mümkün olmamıştır. Ancak tarafların anlaşması ve bazen de işçilerin talebi ile bayram veya genel tatil günlerinden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi halinde, daha sonraki günlerde telâfi çalışmaları yapılmaktaydı. Hukuken bu telâfi çalışmaları fazla çalışma niteliğinde olduğundan zamlı ücret ödenmesi gerekirken; taraflar hukuka aykırı olduğu halde anlaşarak bu uygulamayı yaptıkları için fazla çalışma ücreti ödenmiyordu. Tarafların anlaşması nedeniyle şikâyette bulunulmadığı için durum yargıya da intikal etmiyordu (Gerek 2004).

Özellikle Türkiye’de 1994 yılında ortaya çıkan ekonomik kriz sonrası toplu iş sözleşmeleri uygulamalarında işverenlerce telafi çalışmasına ilişkin olarak bir görüş geliştirilmiştir. Bu görüşe göre, ekonomik koşulların değişmesi sonucu işyerinde üretimin düşürülmesine gerek duyulan durumlarda, hazırlanacak bir üretim programına göre, işverence belirli bir dönem için haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması, daha sonra ekonomik koşulların düzelmesiyle üretimin artırılmasına gerek görülmesi durumunda normal çalışma süresinin üstünde çalışılarak önceki günlerde yapılan kısa süreli çalışmanın telafi edilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca yapılacak toplu iş sözleşmelerinde bu yolda yapılacak düzenlemelerle, üretimin düşürüldüğü dönemdeki eksik çalışmanın tamamlanması amacı ile yapılan çalışmaların fazla çalışma esaslarına tabi olmaması önerilmiştir. İşverenlerin bu yoldaki görüşlerine karşılık, sendikalar bu görüşleri mevzuata uygun olmadığı gerekçesiyle kabul etmemişlerdir (Özveri 1997 : 370-371).

İşverenlerin bu yöndeki görüşlerinin yanı sıra uygulamada ekonomik kriz dönemlerinde üretimin düşürülmesi sonucu toplu işçi çıkarmayı önlemek amacıyla

çalışma sürelerinin kısaltılması ile birlikte düşünülen önlemlerden biri de telafi çalışmasıdır (Subaşı 2005: 429-432).

Sendikaların bu görüşü kabul etmemelerinde; uygulamanın hukuki dayanağının bulunmamasının yanı sıra fazla çalışma ücretlerinin de söz konusu edilmemesinin önemli bir rol oynadığını söyleyebiliriz.

Bu uygulamalar yeni kanunun 64. maddesindeki düzenlemeyle yasal bir zemine oturtulmuştur. Telafi çalışması, işçinin ekstradan aldığı tatil (örneğin iki tatil günü arasındaki gün) gününün veya işverenden izin alarak çalışmadan geçirdiği günlere ait çalışma süresinin, taraflar arasında anlaşmayla saptanan belirli bir dönemde çalışılarak telafi edilmesidir (Arıcı 1992 : 85-86 ; Akyiğit 2005: 235).

4857 sayılı iş kanununun 64. maddesi ve 06 Nisan 2004 Tarih ve 25425 sayılı ‘İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin 7. maddesine göre aşağıda belirtildiği şekilde düzenlenmiştir. “Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz. 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 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı bu sürelerin telafisi için işçiye yaptırılacak çalışma, telafi çalışmasıdır. Telafi çalışması yaptıracak işveren; bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanununun 64 üncü maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır. Telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu

nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılır. Telif çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Telif çalışması, tatil günlerinde yaptırılmaz”.

Zorunlu neden kavramı , işyerindeki makinelerin veya araç ve gereçlerin tamiri ve bakımı nedenlerini kapsamaktadır (Subaşı 2005: 60; Çelik 2004: 297). Kanun metninden de anlaşılacağı gibi, 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 telif çalışması yaptırabilecek ve bu çalışma karşılığında herhangi bir ücret ödemeyecektir. Bu süreler fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma anlamına da gelmemektedir (Soyer 2003: 185-187).

Telif çalışmasının uygulandığı dönemlerde işçinin çalışma süresinde normali aşan bir çalışma söz konusu olmaktadır. Ancak normalin üstünde yapılan bu çalışma, fazla çalışma olarak kabul edilmemekte ve yapılan bu çalışmalar için işçi zamlı bir ücrete hak kazanamayıp fazla çalışma ücreti isteyememektedir.

Telif çalışmasına zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine geçmesinden itibaren iki ay içinde gidilebilecektir. Kanunda açıkça belirtilen iki ay içinde telif çalışmasına gidilmemesi durumunda ise fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma hükümlerinin uygulanması söz konusu olur. Böylece işverenin telif çalışmasını yaptırma hakkı süre ile sınırlandırılarak, iki ayın geçmesiyle düşmüş olur (Mollamahmutoglu 2004: 297).

Telif çalışması günlük azami çalışma süresi olan 11 saati geçemeyeceği gibi günde üç saattende fazla olamayacak ve tatil günlerinde de telif çalışması yapılamayacaktır. Telif çalışmasının uygulanması durumunda işveren, bu çalışmanın hangi nedene dayılı olduğunu ve hangi tarihte başlayacağını işçilere

önceden bildirmek zorundadır. İşverenin bildirimde bulunma zorunluluğu iyi niyet kuralları ve işçiyi gözetme borcunun bir gereğidir.

4.3. Kısa Çalışma

Ücret esnekliğine bir diğer örnek; Yeni iş kanununun 65. maddesiyle getirilen ‘kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği’ başlıklı düzenlemedir. İşçilerin, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenlere bağlı olarak işyerlerindeki çalışmanın önemli ölçüde azalması veya tamamen durdurulması hallerinde sıkça başvurulmuş ‘ücretsiz izin’ gibi uygulamalara karşı korunabilmesi ve az da olsa bir gelir güvencesine kavuşturulabilmesi için yeni kanunda düzenlemeler yapılmış, ‘kısa çalışma’ ve ‘kısa çalışma ödeneği’ kavramlarına yer verilerek salt bu gibi hallere özgü olan geçici bir çalışma ve ücret düzeni öngörülmüştür.

Hangi hallerde kısa çalışmaya başvurulabileceği ‘sınırlayıcı’ nitelikte bir saymayla belirlenmiştir. Bu haller; genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerdir. Bu düzenlemeyle işverene, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde çalışma saatlerini önemli ölçüde azaltma¹, işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurma hakkı tanınmaktadır. 31.03.2004 tarih ve 25419 sayılı Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmeliğe göre; Genel ekonomik kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları; Zorlayıcı sebepler: İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması ve faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenleri; Kısa çalışma: En az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılarak uygulanmasını; Geçici olarak işin durması: En az dört

¹ Çalışma sürelerinin zorlayıcı neden veya genel ekonomik kriz nedeniyle en az 2/3 oranında kısaldığı durumlarda kısa çalışma söz konusu olabilecektir (Mollamahmutoğlu 2004: 689; Subaşı 2005: 69).

hafta en fazla üç ay süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını, şeklinde tanımlanmıştır.

Diğer bir ifade ile kısa çalışma belirtilen nedenlerin varlığı halinde geçerli olabilecek bir uygulamadır. “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” (İ.K. m. 65).

İşyerindeki çalışma sürelerinin işveren tarafından önemli ölçüde azaltılması; ancak bir zorlayıcı sebebe veya ülke çapındaki ekonomik bir krizden kaynaklanan herhangi bir nedene dayandığı takdirde kısa çalışma olarak nitelendirilebilmektedir. Organizasyon veya yönetimdeki aksaklıklardan kaynaklanan ekonomik güçlükler veya sektör bazda karşılaşılan ekonomik durgunluk işyerinde kısa çalışma yapılmasını haklı kılan nedenlerden değildir.

Kısa çalışmanın temelindeki düşünce 65. maddede de belirtildiği gibi ekonomik kriz veya benzeri nedenlerle iş hayatında sıkça rastlanan ücretsiz izin uygulamalarına son vererek bu uygulamalara yasal bir dayanak getirmek diğer taraftan işçilere gelir güvencesi ve iş güvencesi oluşturmaktır (Subaşı 2005: 69).

4857 Sayılı Kanununun 65’inci maddesindeki düzenlemeyle, ekonomik kriz ortamında veya zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde işten çıkarılmaları yerine bu işçilerin tamamı veya bir bölümünün ücretsiz izne çıkarılması sosyal ve ekonomik bir tercih olarak benimsenmiştir. Bu hallerde; işçilerin ücretsiz izne çıkarılmaları bir ‘geçici işsizlik’ olarak nitelendirilmekte ve işsizlik sigortasından ödenek (kısa çalışma ödeneği) almaları öngörülmektedir.

Bu açıdan, kısa çalışmanın göze çarpan diğer bir özelliği de, işçiye kısa çalışma ödeneği adı altında bir ödemenin yapılmasını düzenlemiş olmasıdır. Nitekim kanunun 65. maddesinde; kısa çalışma ödeneği ödenmesi, sosyal sigorta pirimlerinin aktarılması, kısa çalışma ve işsizlik ödeneklerinden yararlanma koşulları ve kısa çalışma ödeneği ile geçici iş görememezlik ödeneği arasındaki ilişkiler düzenlenmiştir.

Kısa çalışma ödeneği ile; en az dört hafta işin tamamen veya kısmen durması halinde ve en çok üç ay süreyle işçilere (o dönemde işsizlik sigortasını hak etmesi halinde) çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından gelir aktarımı yapılması işverenin ücret yükümlülüğünü bir anlamda azaltmaktadır.

Kısa çalışma, kanunda belirtilen sebeplerle, işyerinde genellikle günlük çalışma süresinin indirilmesi veya çalışmanın bütünüyle durdurulması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Burada kısa çalışmayı kısmi çalışmadan ayıran unsurlar göze çarpmaktadır. Kısmi süreli çalışmalarda taraflar iş sözleşmesi yapılırken, normal çalışma sürelerinden daha kısa sürelerle çalışılacağını ve bu durumun sürekli olacağını bilmekte ve bu konuda anlaşmaktadırlar. Kısa çalışmada ise, çalışma sürelerinde indirim geçici olarak söz konusu olmaktadır. Kısa çalışma yaptırılacak haller, zorlayıcı sebepler veya ülke çapında genel ekonomik krizlerle sınırlıdır. Bu hallerde işyerinde geçici olarak en az dört hafta işi durdurmaya veya kısa çalışma uygulamaya karar veren işveren bu kararını gerekçeli olarak Türkiye İş Kurumuna ve eğer varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bildirmekle yükümlüdür.

5. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN FONKSİYONEL ESNEKLİK AÇILIMLI DÜZENLEMELERİ

4857 sayılı iş kanununda fonksiyonel esneklik bağlamında ele alınabilecek bir düzenleme ise; işçinin çalışma koşullarında yapılacak değişiklik ile iş sözleşmesinin feshine ilişkindir.

1475 sayılı eski iş kanununun 16. maddesinde iş şartlarının değiştirilmesi durumunda işçinin haklı nedenle hizmet akdini fesih hakkı düzenlenmekteydi. Yeni kanunun 22. maddesinde ise bu durum tersine çevrilerek işveren açısından düzenlenmiştir. Yeni düzenlemeye göre işveren yazılı bildirim koşulu ile işçinin iş şartlarını değiştirebilir. İşçinin bu duruma 6 iş günü içinde olumlu cevap vermemesi halinde, işveren bildirimli fesih yoluyla işçinin hizmet akdini sona erdirilebilir.

6. UZAKLAŞTIRMA ESNEKLİĞİ AÇISINDAN 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA ALT İŞVERENLİK

Uzaklaştırma stratejileri (iş ilişkilerinin dışsallaştırılması) çerçevesinde, 1475 sayılı eski iş kanununda da yer alan esneklik türüne Yasanın 2. maddesinde ve ‘alt işveren’ ve ‘İşyerinin veya bir bölümünün devri’ başlıklı 6. maddesinde rastlanmaktadır.

İşletmeler tarafından uzaklaştırma stratejilerinin benimsenmesinde şu faktörlerin rol oynadığı görülmektedir (TİSK 1999: 24). Ekonomik Nedenler ve Konjonktürel Dalgalanmalar: Ülke ekonomisindeki krizli ortam işletmeleri küçülmeye zorlayabilmektedir. Bunun için de işletmeler bazı hizmetleri ve ürünü üretmekten vazgeçip, bu hizmetleri ve üretimi daha ucuza yapan diğer şirketlere verme yolunu seçmektedirler. Örneğin inşaat yapacak bir firmanın toprak harfiyatını ve taşınması işini kepçe aleti ve kamyon satın alarak veya kiralayarak bizzat yapması yerine, taşeronna vermesi gibi. İşçilerin taşınması işi de aynı şekilde değerlendirilebilmektedir. Teknolojik Gelişmeler: Eğer işletme kendi makine parkını yeni teknolojilere göre yenileyemiyorsa ve bu sebeple üretimini artırıp kalitesini yükseltmemiyorsa, bu imkanlara sahip taşeron firmalarını devreye sokması bu işin daha nitelikli yapılması için gerekli olabilmektedir. Yasal Yükümlülükler: İşyerlerinde çalıştırılan işçi sayısı kriter alınarak sosyal içerikli ve üretim artışına etki yapmayan işletmelerce ödenme yükümlülüğü bulunan pek çok fon vesair uygulamalar işletmelere önemli seviyede mali yük getirmektedir. Örnek olarak bir işletmede 10 ve daha fazla işçi çalışıyor ise Zorunlu Tasarruf Fonu; 50 ve daha fazla işçi çalışıyor ise % 7 oranında sakat, eski hükümlü ve Terörle Mücadele

Kanunu ile getirilen % 2'lik zorunlu istihdam ve bunun yanı sıra işyeri hekimi çalıştırılması; 150'den fazla kadın işçi çalışıyor ise kreş açılması; 500 ve daha fazla işçi çalışıyor ise spor tesisi yapma yükümlülükleri zikredilebilir. İşyerleri bu tür zorunluluklardan kurtulmak ve rekabet şartlarına uyum sağlayabilmek için alt-işveren uygulamasına yönelebilmektedir. Taşeron Çalıştırılması Zorunlu, Uzmanlık Gerektiren İşler: Bir mal veya hizmetin üretimi esnasında ya da ihale ile alınan büyük işlerde işin tamamının aynı işveren tarafından yapılması mümkün olamamaktadır. Bu gibi durumlarda bir kısım teknik işlerin konu ile ilgili uzmanlaşmış diğer firmalara yaptırılması zorunluluğu bulunmaktadır.

Yeni iş kanunundaki düzenlemenin eski iş kanununa göre farkı eski uygulamaların disipline edilmesi yönündedir. Bu yönde dikkati çeken düzenleme asıl işveren-alt işveren (taşeron) ilişkilerinin uygulamada kötüye kullanımının önlenmesi ve ilişkinin daha anlaşılır hale getirilmesi için yeniden değerlendirilmesidir. Kanunun 2. maddesine göre; “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 ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide 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. Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.”

Maddeden anlaşılacağı gibi, bu ilişkinin varlığı (asıl işveren- alt işveren) işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı veya asıl işin bir

bölümünde, işletmenin veya işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde söz konusu olmasına dayandırılmıştır. Diğer yandan daha önce işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacağı gibi işletmenin ve işin gereği teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında, asıl iş bölünerek alt işverene devredilemeyecektir. Böylece taşeron uygulamasındaki keyfilikler önemli ölçüde kısıtlanmaya, muvazaalı alt işveren uygulamaları da ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Diğer bir ifade ile kanunda açıkça, bazı işlerde alt işveren ilişkisine imkan tanınırken bunun karşısında salt üretim maliyetini düşürmek amaçlı, muvazaalı alt işveren uygulaması tamamıyla ortadan kaldırılmıştır

Bu maddeye göre işyerinin parçalanması, asıl işin veya yardımcı işlerin taşeronu veya fason üreticiye devri ve eve iş verme uygulamaları mümkün olabilecektir. Böylece üretim için gerekli olan çekirdek işgücünün dışında tüm ihtiyaçların minimum maliyetle ve sıfır yükümlülükle karşılanacağı çevre bir işgücü de yaratılmış olmaktadır (Aydemir 2003).

İşveren bu şekilde doktor bulundurma, kreş açma, sakat ve eski hükümlü çalıştırma, sigorta, iş güvencesi, işçi sağlığı-iş güvenliği gibi yükümlülüklerden, ve hatta sendikalardan ve aynı zamanda teknolojik yenilenme, sipariş artışı veya azalışı, pazar payındaki artış veya düşüş gibi üretim kapasitesini etkileyecek değişimlerin yaratacağı ek emek maliyetlerinden de kurtulmaktadır.

Bu uygulamalar nedeniyle kaçak ve çocuk işçiliğin, kayıt dışı çalıştırmanın yaygınlaşacağı ve yukarıda ifade ettiğimiz üzere rekabet edebilmek adına çok kötü koşullarla işçi çalıştırmanın yani işçi sömürsünün önünün açılacağı bir gerçektir. Ayrıca bu rekabet nedeniyle taşeron gruplar arasında mayfa tipi örgütlenmeler ve çatışmalar da artabilecektir.

Son olarak işçiler arasında tabakalaşmaya ve ayrımcılığa yol açacağı için bu uygulamanın en büyük zararı pek tabii ki sendikal örgütlülüğe indireceği darbe ile yaşanacaktır.

İşçi ve temsilcilerinin 4857 sayılı kanunun temel felsefesi ve yeni düzenlemelerine ilişkin görüş ve değerlendirmelerini ana hatlarıyla şu şekilde özetleyebiliriz (Ataman 2003: 17-18).

- Yeni kanun ‘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.
- Yasa ile kayıtsız ve kuralsız işletmelerin kayıtlı ve kuralsız işletmeler; sendikasız işyerlerinin sendikalı işyerleri üzerindeki baskısı artacaktır.
- Yeni yasa ile getirilen çalışma biçimleri gelirin sürekliliğini ortadan kaldıracı niteliktedir
- Yasa ile getirilen yeni istihdam biçimleri sosyal güvenlik (sağlık, emeklilik, işsizlik sigortası gibi) alanında önemli sorunlar yaratacaktır.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Tarihsel olarak iş hukukunun doğuşu; endüstri devriminin yarattığı toplumsal değişimle birlikte, işçi sayısının artarak kitleselleşmesine ve özellikle insan onuruna yakışmayacak, kötü koşullar altında çalıştırılan çocuk ve kadın işçilerin korunması gereksinimine dayandırılabilir. Çalışma hayatında ortaya çıkan bu gereksinimin diğer işçileri de kapsayacak şekilde artması ulusal ve uluslararası yasalaştırma hareketlerini beraberinde getirmiştir.

İş hukukunun temelini oluşturan, iş ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik kurallar (çalışma süreleri, ara dinlenmeleri, gece çalışması, hafta tatili, işçi sağlığı ve güvenliği, ücretin anlamı ve sosyal koruma altına alınması, yıllık izin, çeşitli düzeydeki tazminatlar gibi) bu dönemin işçinin korunması gereksinimi üzerine dayalıdır. İşçiyi korumak amacıyla iş hukuku, çalışma yaşamının asgari standartlarını çoğunluğu emredici ya da sadece işçi lehine değiştirilebilecek nispi emredici kurallar ile belirlemeyi ilke edinmiştir. Diğer bir ifadeyle, işletmelerin beşeri ve maddi unsurların getirdiği bir bütün olduğu düşüncesinin, hukuki planda düzenlenmesi anlamındadır.

Kanunların, toplumsal yapının ihtiyaçlarını hem hukuki açıdan karşılamada, hem de sosyal düzenin korunması ve biçimlenmesinde önemli bir rolü bulunur. Nitekim ‘bireysel akit serbestisiyle’ şekillenen 19. yüzyıl başlarındaki çalışma yaşamının toplumsal huzursuzluğa yol açacak kadar kötü oluşu bu çerçevede ele alınabilir.

Diğer taraftan çalışma hayatının düzenlenmesinde, işveren karşısında ekonomik ve bireysel açıdan bağımlı olan işçinin, korunarak taraflar arasında sosyal dengenin sağlanması için atılacak adımlar anayasal düzen açısından da devletin niteliğini açıkça ortaya koyar. Sosyal Devlet ve paralelinde Sosyal Siyaset vizyonu içinde konumlanan iş hukukunu sadece hukuki normlardan oluşan bir işlem olarak değil, toplumun sosyal, ekonomik ve siyasal yapısıyla ilgili bir uyum mekanizması şeklinde algılamak daha yararlı olacaktır. Nitekim günümüz iş mevzuatı ekonomik

sistem altında şekillendiği gibi geleneksel işçiyi koruma amacının yanında ekonomik sistem ve konjonktürün gereklerine de çözüm getirme çabasıdır.

İş Hukuku 1980’li yıllara kadar olan tarihsel süreç içindeki gelişimini sosyal ilerlemelere koşut olarak gerçekleştirmiş, sosyal ilerlemenin sağlanmasında da özellikle ikinci dünya savaşı sonrası ekonomik gelişme belirleyici olmuştur. Ancak 1980’li yıllarla birlikte giderek yaygınlaşan küresel ve bölgesel ölçekli ekonomik krizler, işsizlik, küreselleşme sürecinin getirdiği rekabet baskısı, gelişen üretim teknikleri, yeni organizasyon yapıları, liberal politiğin yükselişi ve teknolojiye yaşanan dönüşüme dayandırılabilir gelişmeler, tüm ülkeleri bir yandan işletmelerin piyasa ve rekabet şartlarına uyumunu, öte yandan çalışanların sosyo ekonomik ihtiyaçlarını karşılayacak bir çalışma sisteminin arayışına itmiştir.

Bu arayış geleneksel çalışma ilişkilerinde köklü değişimlere yol açmış, İş Hukuku’nun geleneksel kalıplarını ve temel ilkelerini etkilemiştir. Nitekim, son yirmi yıl içinde Dünya’da ve özellikle Avrupa’da endüstri ilişkilerini şekillendiren iş mevzuatı’nda gözlenen ciddi değişimler bunun en somut göstergesidir. Bu değişimleri yönlendiren temel düşünce ise İş Hukuku’nun mevcut katı düzeninin esnekleştirilmesi gereğidir. Bu bağlamda Türk Çalışma yaşamı açısından; 4857 sayılı yeni iş kanununun yürürlüğe girmesi köklü bir değişimin göstergesidir.

1970’li yıllarla birlikte, başta petrol şoku ve stagflasyon olmak üzere kısa zamanda tüm dünyayı saran bir ekonomik kriz içerisine girilmiştir. 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 bir dönüşüm sürecinin başlangıcı olmuştur.

Ekonomideki esnekliği sağlamak üzere geliştirilen yeniden yapılanma politikalarının işgücü 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. Yeni ekonomik düzen olarak da nitelendirilen yeniden yapılanmaya yönelik politikaların temelini piyasa ekonomisi oluşturmaktadır. Ekonomi politikalarındaki bu dönüşüm ABD'nin önderliğindeki monoterist uygulamalarla işlerlik kazanmıştır. Bu açıdan değişim, sosyal refah devleti anlayışından da uzaklaşılması veya terk edilmesi tartışmalarını da gündeme taşımıştır. Liberalleşme eğilimi sosyal refah devleti kavramı etrafındaki tartışmalarda da kendisini göstermektedir. Nitekim özelleştirme, liberal politikaların amacına ulaşmasında en etkili araç olarak geniş bir uygulama alanı bulmuş ve devletin ekonomideki müdahaleci (düzenleyici) niteliğini de tartışılır hale getirmiştir.

Bir çok 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.

İşgücü piyasasının yeniden düzenlenmesine ilişkin girişimler, ekonomik kriz ve işsizliğin etkisiyle savunmacı bir karakter taşımış ve çalışma hayatını düzenleyen yasalarda değişikliklere gidilerek işgücü piyasasında emek talebinin arttırılması amaçlanmıştır. İşgücü piyasasında esnekliğin temel amacı, piyasayı düzenleyen kuralların piyasanın işleyişiyle uyumlu hale getirilmesi çabası olarak değerlendirilebilir.

Yapısal uyum politikalarıyla; işgücü piyasası ve istihdam ilişkilerini düzenleyen kurumlara esnek bir yapı kazandırılması amaçlanmaktadır. Buna göre işgücü piyasasında rekabet koşullarının işlenmesi ve işgücü piyasasının esnekleştirilerek uluslararası rekabette bir üstünlük sağlanması amaçlanmaktadır. Bu nedenle işgücü piyasasında, işgücünü koruyucu hukuksal düzenlemelerin serbestleştirilmesi, sosyal yardımların azaltılması, ücret düzeyini belirleyen mekanizmaların değiştirilerek ücretlerin esnekleştirilmesi gündeme gelmiştir.

Günümüzde, işgücü piyasasındaki kurumsal katılıkların örneğin, sosyal sigorta primlerinin yüksekliği, işçiyi koruyucu yasal düzenlemelerin fazlalığı gibi faktörlerin işsizliği arttırdığı görüşü hakimdir. Diğer bir ifade ile sosyal refah devleti uygulamalarının işsizliği arttırdığı savunulmakta ve bu tür işsizliğe refah devleti işsizliği adı verilmektedir. Bu gelişmeler çerçevesinde işgücü piyasasının esnekleştirilmesinde özellikle sayısal ve fonksiyonel esneklik gündeme gelmekte ve uygulanmaktadır.

Avrupa'daki işsizlik oranları Amerika'daki işsizlik oranları ile karşılaştırılarak ve esneklik uygulamaları günümüzde yoğun olarak savunulmaktadır. 1985'li yıllardaki Avrupa ülkelerindeki işsizliğin yapılaşmasının nedenlerine getirilen açıklamalarda durumu bir çok ekonomist 'Avrupa Katılığı', olarak tanımlamaktadır.

Çalışma hayatını düzenleyen yasaların serbestleştirilmesi açısından esneklik yaklaşımı, bir yandan işletmelerin üretim kapasitesine, piyasa ve rekabet koşullarına uyumunu sağlamak, diğer yandan çalışanların sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap vermek için, katı yasa kurallarının yumuşatılarak tarafları daha çok serbest bırakan bir sistemin benimsenmesi olarak ifade edilmekte ve çalışma hayatının düzenlenmesinde yeni bir döneme vurgu yapılmaktadır.

Bu açıdan çalışma yaşamını düzenleyen kuralların esnekleştirilmesine yönelik düşünceler, iş hukukunda esneklik tartışmaları ile özdeşleşmektedir. Günümüzde iş hukukunda sağlanacak esneklik ile, bir yandan işletmelerin piyasa ve rekabet şartlarına uyumunu, öte yandan çalışanların sosyo ekonomik ihtiyaçlarını karşılayacak bir çalışma sisteminin arayışının içine girilmiştir. Genellikle neoklasik iktisatçılar işten çıkarmalar ve atipik iş sözleşmeleri başta olmak üzere işgücü piyasasındaki her türlü kısıtlamanın kaldırılarak işgücü piyasalarının esnekleştirilmesini, ücretlerin tamamen serbest piyasa koşulları tarafından işçi ve işveren arasında da yapılacak bireysel sözleşmeler ile belirlenmesi gerektiğinin savunmaktadır.

İş hukukunda esneklik, tartışmaların ve bu konuda getirilen yaklaşımların birbirinden farklı olduğu bir alandır. Bu konuda getirilen yaklaşımlar iki düzeyde ortaya konulabilir. Birinci düzeyde iş hukukunda esneklik, liberal politikaların iş hukukuna yansımaları olarak değerlendirilebilir. İş hukukunda esneklik tartışmaları açısından liberal politikaların ağırlık taşıdığı nitelendirmelerde bu politikalar bazen çalışma hayatını düzenleyen kuralların kaldırılması diğer bir ifade ile kuralsızlaştırma anlamında da kullanılmaktadır. Nitekim bu yaklaşımlarda; çalışma yaşamını düzenleyen kuralların serbestleştirilmesi ile iş hukuku sistemini olumsuz şekilde etkileyen esnek olmayan katı düzenin varlığı ifade edilmek istenmektedir. Özellikle bu kullanım ülkemizde esneklik tartışmalarının en belirgin konusudur. Diğer bir ifade ile 1990'larla birlikte dile getirilen esneklik kavramı bu anlamda iken son yıllarda bu yaklaşıma olan ilginin azaldığı gözlenmektedir.

İş hukukunun esnekleştirilmesini savunanlar bir yandan eski çalışma mevzuatının kimi maddelerini örnek göstererek mevzuatın esnek üretimin, gereklerine uygun olmadığını; katı iş hukuku kurallarının iş piyasasını olumsuz etkilediğini, merkezi otoriteler, hakim düzen düşüncesi ve sosyal yardım müdahaleciliği ile iş piyasasının darboğaza sokulduğunu ve esnekliğin engellendiğini, devletin güvensizliğinin yasamanın başarısızlığı ile pekiştiğini, yargının da katı kararları ile mevcut kuralları daha da katılaştırdığını, feshe karşı korumanın bu nedenle yaşam boyu iş ilişkisine dönüştüğünü ve uygun işgücü istihdamının engellendiğini, emek piyasasının modernizasyonu, bireysel yetenek ve güçlerin özgürleştirilmesi, bireyin öne çıkabilmesi için 'kuralsızlaştırma ve esnekliğin' şart olduğunu ileri sürmektedirler.

Bu yaklaşımda dolaylı olarak mevzuat (yasa, tüzük, yönetmelik, kararname) hükümlerinin çok katı olduğu, değişen koşullara uyum sağlayamadığı giderek işçi-işveren ilişkilerinde kapalı bir düzene neden olduğu kabul edilir. Bu açıdan özel hukuka dönüşümün temel yaklaşımı emredici hükümlerin aksinin hizmet sözleşmeleri yada toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılmasına izin verilmesidir. Geleneksel iş hukukunda en önemli ilkelerden birisi emredici hükümlerin aksinin

sözleşmelerde değiştirilemeyeceğidir. İşte bu normların esnekleştirilmesi amacıyla işçi lehine olmasa da sözleşmelere aksine hükümler konulabilmektedir.

İkinci tür esneklik anlayışı ise; iş hukukunun yasal düzenlemelerden tamamen arındırılması anlamında değildir. İş hukukunda esnekleşmenin sağlanması işçinin korunmasız bırakılması pahasına sağlanmayacaktır. Bu nedenle mümkün olduğu ölçüde işçinin korunması gerekli olduğu ölçüde kurallardan uzaklaşmaya gidilmektedir. Diğer bir ifade ile iş hukukunda esneklik; bir yandan işletmelerin üretim kapasitesine ve rekabet şartlarına uyumunu sağlamak diğer yandan da işçilerin sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap verecek katı yasal kuralların yumuşatılarak daha çok serbest bırakan bir çalışma sistemi olarak ifade edilebilir.

Her iki esneklik yaklaşımında da göze çarpan en önemli unsurlardan biri iş hukukunun katı, standart kuralları nitelemesidir. Bizce bu nitelendirmelerden hareketle katılık karşısında esnekliğin oluşumu iki şekilde değerlendirilebilir. Birincisi, endüstri toplumunun günümüz şartlarına ve yeni oluşan toplumsal dokuya uyuşmayan kuralların esnekleştirilmesi, ikincisi ise çalışma hayatının sosyal tarafları arasında bugüne kadar denge ve uzlaşma ortamının sağlanmasında en önemli faktörlerden biri olan emredici kuralların kaldırılması veya işveren açısından uygun hale getirilmesidir.

Türk çalışma hayatının gündemine 1990'lı yıllardan itibaren giren esneklik kavramı uzun bir süredir tartışılmakta ve konu ile ilgili sosyal taraflar farklı görüşler ileriye sürmektedir. Nitekim gerek esnekliğin tanımında gerekse uygulamaları konusunda tam bir fikir birliği bulunmadı için işçi kesimi de işveren kesimi de esnekliği birbirinden farklı tanımlamakta ve farklı anlamlar yüklemektedir. İşverenlerin bakış açıları incelendiğinde; işverenler açısından teknolojiye yaşanan gelişmeler ve paralelinde gelişen üretim teknikleri, uluslararası rekabetin artması, yaşanan küresel krizler ve ekonomik yapıdaki değişim çalışma hayatında önemli değişiklikleri meydana getirmekte ve bu değişimlere cevap esneklik olarak değerlendirilmektedir. 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.

İşverenlerce ileri sürülen ‘günün koşullarına ve çağa uyum’ yaklaşımının temelini esneklik oluşturmakta ve esnekliğin sağlanması söz konusu olduğunda, hızla değişen dünyayı ve çağı yakalamanın yolu olarak iş hukukunun serbestleştirilmesi gereği ifade edilmektedir.

Diğer taraftan işverenler, ‘ayakta kalabilme’ yaklaşımlarında çalışma hayatını şekillendiren yasaların ideolojik temellerden arındırılması gerekliliğine vurgu yapmakta; işletmelerin; devletin koyduğu katı kurallar yerine tarafların uzlaşması anlayışına yönelmeleri gerektiğine inanmaktadırlar. İşverenlere göre esneklik ile; işsizlik giderilecek, işyerlerinde endüstriyel demokrasi yerleşecek, kalite artacak, iş doyumunu sağlayacak, İşçinin yaratıcı gücü ortaya çıkarılacak, çalışanların inisiyatifleri artacak ve işe yabancılaşma ortadan kalkacaktır.

Küreselleşme ile birlikte yaşanan ülkeler arasındaki ekonomik entegrasyonlar ve ihracata dayalı büyüme programları sonucu oluşan sert rekabet şartları, sadece işçiyi koruyan anlayıştan uzaklaşılması ve işçi ve işyerinin birlikte düşünülmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Çünkü işyerinin korunması, işçinin de korunması demek olacaktır. Bu çerçevede belirginleşen ‘esneklik’ anlayışı ile çalışma süreleri ve şekillerinin işletmelerin ihtiyacını duydukları biçimde değiştirilmesi ve bunun sonucunda da en verimli ve uygun üretimin gerçekleştirilerek işletme maliyetlerinin düşürülmesi ve daha kaliteli üretimin yapılması amaçlanmaktadır. Küreselleşmenin ön plana çıkardığı kavramlardan biride ‘rekabet gücü’dür. Özellikle, ülkelerin gruplaşmaları ve oluşan birlikler rekabet gücü olgusunu daha da önemli bir hale gelmektedir.

Bu bağlamda esnekliğin temel amacı piyasayı düzenleyen kuralların piyasasın işleyişiyle uyumlu hale getirilmesi olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle işgücü piyasasının, rekabet olgusunun gereksinimlerini karşılayabilmesi için, yazılı olan ve

olmayan kurallarda, standartlarda, ve normlarda değişime gereksinim duyulmaktadır.

İşçi temsilcilerinin esnekliğe olan bakış açıları değerlendirildiğinde; esneklik, işçi sendikaları ve konfederasyonları tarafından önce sendikaların varlığını tehdit eden bir yaklaşım olarak ele alınmakta ve işçi sendikalarının ilgili yayınlarında esnekliğin emek üzerindeki olumsuz etkileri ele alınmaktadır. İşverenlerin esneklik açılımlı stratejilerine karşı politikalar üretilmesinin gerekliliğe vurgu yapılmaktadır. Sendikaların bu yeni döneme ilişkin kamuoyunda dikkati çeken algılamaları incelenecek olursa;

Küreselleşme ve esneklik: dünya ekonomilerini tek bir pazara dönüştürecek, karlılığını yükseltmeyi arzulayan sermaye için artık iki adet stratejik hedef söz konusudur; ulusal devletim denetim gücünün sınırlandırılması ve emek örgütlerinin kazanımlarının kaldırılması. Küreselleşme ve emek piyasalarının esnekleştirilmesi kavramları da bu sürecin ideolojik unsurlarıdır.

Kapitalizmin yeni bir dönemi: esneklik, literatürde sözü edilen bir konu değil, doğrudan yaşamın içinde ve her geçen gün bu paradigma temelinde arayışlar ve sonuçlar olmaktadır. Bu nedendir ki esneklik yalnızca çalışanları değil, tüm toplumu kapsamakta ve günümüz kapitalist birikim rejimine adını vermektedir.

Kuralsızlaştırma: işçi sendikalarının esneklik kavramına yönelik değerlendirmeleri arasında kuralsızlaştırma kavramının da sıkça vurgulandığı gözlenmektedir. Bu bağlamda işçi sendikalarına göre çalışma yaşamında esneklik, sınıf mücadeleleri sonucunda kazanılmış hakların, kuralların çözüldüğü ve her duruma göre değişebilen kuralların ortaya çıktığı 'kuralsızlaştırma' anlamını taşımaktadır.

Sendikasızlaştırma: esneklik, işçi işveren ilişkilerini hem bireysel hem de toplu düzeyde doğrudan ve çok yönlü olarak etkilemektedir. Söz konusu bu etkiler karşısında sendikalar başta örgütlenme ve toplu pazarlık olmak üzere temel

faaliyetlerinde varlıklarını ve işlevlerini tehdit eden sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Diğer taraftan toplu sözleşmeler ve sendikaların varlıklarının yanı sıra işçi işveren ilişkilerini düzenleyen çalışma yasalarının esneklik önünde birer engel olarak algılanması sendikasızlaştırmanın da istenmesi anlamındadır.

Güvencesizlik: işverenler iş güvencesini, sayısal esneklik önünde bir engel olarak görmekte ve sayısal esneklik işten çıkarma ile özdeşleştirilmektedir.

Üretim süreçlerinde yeniden yapılanma: üretim sürecindeki yeniden yapılanma arayışlarındaki esneklik talebiyle aslında, iş hukukunun temel prensibi olan sosyal koruma ilkesinin ortadan kaldırılmak istendiği, esnek üretimin işgücü piyasalarında parçalanmayı beraberinde getirerek işçiler arasında rekabeti arttırdığı, görece olarak iş güvencesine sahip çekirdek bir işgücünün etrafında güvencesiz, örgütsüz bir işgücü kitlesi yarattığına vurgu yapılmaktadır.

Esneklik ve özelleştirme: esneklik ve özelleştirme yeni liberalizm ürünüdürler ve bir bütünün parçasıdırlar. Kamu sektörü kamunun çıkarı temelinde faaliyet gösterirken, özel sektör açısından kontrol dışı olarak değerlendirilir. Özel sektörün esneklik politikaları, bu kontrol dışı üretim birimlerinin oluşu ile ilgilidir.

Sosyal tarafların esnekliğe bakış açılarından sonra Türk iş hukukunda esneklik arayışlarının ve gerekçelerinin genel bir değerlendirmesini yaptığımızda; İşverenlerin 1990'lı yıllardan itibaren, yeni bir arayış içine girdikleri gözlenmektedir. Özellikle düzenlenen sosyal ve bilimsel etkinliklerde konu sürekli olarak gündeme getirilmiş ve gündem oluşturma çabaları yayın faaliyetleriyle desteklenmiştir. Yayın faaliyetlerinin sürekliliği ve zenginliği dikkat çekici bir özellik olarak değerlendirilebilir. Nitekim söz konusu bu durum çalışmanın kaynakçasından da görülmektedir. Ülkemizde esneklik ile ilgili literatürde işverenler tarafından desteklenmiş ve yayınlanmış çalışmaların zenginliği yatsınamıyacak bir düzeydedir. Söz konusu faaliyet ve yayınlarda esnekliğin temel gerekçesi olarak; Türk çalışma mevzuatının katı nitelikte olduğu ileri sürülmektedir. İşverenlere göre; Türk çalışma mevzuatının yeterince esnek olmayışı, işletmelerin gelişen gereksinimlerini

karşılayamaz duruma düşmelerine neden olmakta, değişime yanıt verecek bir çözüm yolu olarak da Türk iş hukukunun esnekleştirilmesi gösterilmektedir.

Türk iş hukukundaki esneklik gerekçelerinin; dünya genelinde ortaya konulan esneklik gerekçelerinden çok farklı unsurlar taşımadığı ve esneklik algılamasıyla farklılıklar göstermediği gözlemlenmiştir.

1475 sayılı eski iş kanununun sistematığına bağlı kalınarak yeni İş Kanunu'nun esasını; temel kavramların yer aldığı genel hükümler; iş sözleşmesi, türleri ve feshi, ücret ile ilgili düzenlemeler; işin düzenlenmesi; iş sağlığı ve güvenliği; iş ve işçi bulma; çalışma hayatının denetimi ve teftişi ile idari ceza hükümleri oluşturmaktadır. Belirtilen sistematik içinde eski iş kanununun bir çok hükmü muhafaza edilse de yeni kanunu biçimlendiren dinamiklere bağlı olarak daha önce mevzuatımızda yer almayan bir çok düzenleme getirilmiştir. Yeni iş kanunu; esneklik, iş güvencesi ve Uluslararası çalışma standartlarına dayalı biçimde düzenlenmiştir.

4857 sayılı kanun, iş hukuku'nun temel tanım ve kavramlarının yer aldığı maddede Avrupa Birliği müktesebatını ve çalışma yaşamındaki gelişmeleri göz önüne alarak işveren, işçi, işveren vekili, işyeri, alt işveren kavramlarında bir takım değişiklikler getirmiştir.

Yeni kanunda 'hizmet akdi' yerine 'iş sözleşmesi' kavramı benimsenirken, eski kanunda olduğu gibi temel iş sözleşmesi türleri; belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi, kısmi ve tam süreli iş sözleşmesi, deneme süreli iş sözleşmesi ve takım sözleşmesidir.

Bugün Türkiye'de işçilerin büyük bir çoğunluğunun belirsiz süreli hizmet sözleşmeleriyle çalıştığı, yargı kararlarıyla da iş ilişkilerinin kurulmasında asıl olanın belirsiz süreli iş sözleşmeleri olduğu dikkate alındığında kanunun bu esası korumakla birlikte sözleşme serbestisinin kapsamını genişlettiğini görmekteyiz.

Nitekim yeni İş Kanunu'nun getirdiği bir düzenlemeyle, taraflar iş sözleşmesinin türünü ve çalışma biçimlerini benimseme konusunda serbest bırakılmaktadır.

Her ne kadar taraflara bu serbesti tanıdıysa da bu serbestinin işverenin tercihleri doğrultusunda oluşacağı, günümüz koşulları altında işçinin çok fazla tercih hakkının bulunmayacağı, belirsiz süreli sözleşmenin uygulama alanının daralacağı, aynı işin farklı sözleşme türleriyle yapılabilmesinin yaratacağı eşitsizlikler yönünde ciddi şüpheler bulunmaktadır.

Günümüze kadar esneklik yaklaşımlarının önemli göstergesi olarak bir çok Avrupa ülkesinin iş mevzuatında tanımlanan ve düzenlenen esnek çalışma türleri ülkemizde uygulanmasına karşılık yasal anlamda düzenlenmiş değildi. Bu amaçla iş sözleşmelerine ilave olarak zaten değişik şekillerde de olsa uygulamada var olan üç esnek çalışma biçiminin yasa kapsamına alındığı görülmektedir. Bunlar; kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma ve en çok eleştirilen geçici(ödünç) iş ilişkisidir.

Yasa kapsamına alınmış şekliyle esnek çalışma biçimleri işçi sendikalarımız tarafından, çalışanların 'istismarını kolaylaştıran' düzenlemeler olarak kabul edilmiş ve sert muhalefetle karşılanmıştır. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri dışında kalan sözleşme türleriyle çalışanlara sağlanan eşitlik; ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler ile sınırlı tutularak kıdem, sosyal güvenlik, emeklilik gibi bir takım temel haklara yönelik konularda yasal boşluklar bırakılmıştır. Uygulama açısından bu boşlukların yargı organlarına büyük yük getireceği açıktır. Diğer yandan esnek çalışma biçimlerine uygun olarak Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları'nda bazı değişikliklerin yapılması gerekmektedir.

Hukukumuzda gerekli esnekliğin yasal düzenlemelerin değiştirilmesi yoluyla yapılması gerekliliğinden hareketle yeni kanunda 45 saatlik haftalık çalışma süresi korunmakla birlikte haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi ilkesi esnekleştirilmektedir. Böylece işletmelere faaliyetlerini dönemsel olarak ekonomik konjonktüre göre fazla çalışma ödemeleri söz konusu olmaksızın ayarlayabilme imkanı sağlanmaktadır.

Ücretlerin esnekleştirilmesi bağlamında önemli değişimlerin gözlendiği diğer bir konuda fazla çalışma süreleri ve ücretlendirilmesidir. Bu kanunla birlikte iş sürelerinde yapılan değişiklikler esas alınarak eski düzenlemeden farklı olarak ‘fazla çalışma’ ve ‘fazla süreli çalışma’ ayırımı yapılmıştır. Yoğunlaştırılmış iş haftalarının yani denkleştirme esasının uygulandığı hallerde haftalık ortalama çalışma süresi, normal çalışma süresini aşmamak koşulu ile 45 saati geçmesi halinde bu çalışma fazla çalışma sayılmayacaktır.

Fazla çalışma ücreti konusunda bir değişiklik yapılmamış, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi ile belirleneceği kuralı korunmuşsa da fazla çalışma sürelerinin hesaplanmasında günlük öngörüden haftalık öngörüye geçilmesi uygulamada ücretlerin esnekleştirilmesi anlamındadır. Fazla çalışma konusunda getirilen diğer önemli bir değişiklik fazla çalışma veya fazla süreli çalışmaların karşılığı olarak zamlı ücret yerine işçiye fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilme imkanının tanınmasıdır. Çalışma sürelerinin belirlenmesinde tarafların anlaşması koşulu dikkat çekicidir. Ancak ülkemiz gerçekleri dikkate alındığında uygulamanın işverenin insiyatifinde gelişeceğini, çalışanlar açısından da fazla çalışma ücretlerinin azalacağını söyleyebiliriz.

Diğer yandan eski iş kanununun 13. maddesi ile hiçbir neden göstermeksizin, hiçbir geçerli sebep olmaksızın iş sözleşmelerinin yöneticilerin ve işverenlerin keyfiliğine bırakılarak rahatlıkla sonlandırılması ve çoğu zaman kötü niyetli kullanımlar, çalışma yaşamında başlı başına bir sorun teşkil etmekteydi. Bu açıdan iş güvencesi sistemi Türk çalışma hayatına yine bu kanunla birlikte dahil olan en önemli yenilikler arasındadır.

Bu kanunla bir ilk’e daha imza atıldığı görülmektedir. Çalışma yaşamında çeşitli nedenlerden dolayı işverenlerin işçi ücretlerini karşılayamadıkları durumlarda çalışanların gelir güvencelerinin bir ölçüde sağlanması amacıyla işsizlik fonu

kapsamında ücret garanti fonu oluşturulmaktadır. Ayrıca ücretin gününde ödenmemesi durumunda işçinin çalışmama hakkı yasal olarak tanınmıştır. Kanunun diğer önemli hususlarından biri de eski uygulamaların disipline edilmesi şeklindedir. Bu yönde dikkati çeken düzenleme asıl işveren-alt işveren (taşeron) ilişkilerinin uygulamada kötüye kullanımının önlenmesi ve ilişkinin daha anlaşılır hale getirilmesi için yeniden değerlendirilmesidir.

Kanunun dikkati çeken diğer özelliğide çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi kapsamında mevzuatımıza yeni giren “kısa çalışma” ve “telafi çalışması”dır. Telafi çalışması bugüne kadar iş kanununda düzenlenmemesine rağmen çalışma yaşamında çok sık rastlanılan bir uygulamaydı. Özellikle genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerle çalışma hayatında sıkça rastlanılan ücretsiz izin uygulamaları karşısında işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesinin sağlanması amacıyla ‘kısa çalışma’ ve ‘kısa çalışma ödeneği’ne ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

Yeni kanunla birlikte eski kanunda mevcut olan hak ve sorumluluklara ek olarak bir çok yeni hak ve sorumluluk getirilmiştir. Bunlardan önemli bazı düzenlemeleri özetlersek;

Kadın erkek eşitliğinin yaşama geçirilişi, kadınların sosyal ve ekonomik yaşama katılımı ile iş sağlığı ve iş güvenliği açısından Avrupa Birliği ülkelerinin hukuk düzeylerine koşut bir düzenlemenin gerçekleştirilmesi yönündeki önemli bir atılım analık halinde doğum iznidir. Diğer taraftan toplu işçi çıkarma işlemi özel bir düzenleme çerçevesinde bazı kurallara bağlanmış, süresi bir yıldan fazla veya belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunlu kılınmış, ücretli izin süreleri ikişer gün artırılarak; onsekiz yaşından küçük, 50 yaşından büyük işçiler için yılda en az yirmi gün izin öngörülmüştür. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği alanında pek çok yeni uygulama iş hukuku mevzuatımıza girmiştir

Çalışma yaşamımızda yeni bir dönem açan iş kanununun yürürlüğe girmesinde işverenlerin yoğun isteklerinin ve çabalarının etkili olduğu açık bir gerçek olarak ortaya çıkmaktadır.

İşveren çevrelerince iş hukukunun esnekleştirilmesine yönelik ileri sürülen gerekçelerin dayandığı düşünce, hukukun değişimlerin arkasında kaldığıdır. Buna göre; gelişen ekonomik ve sosyal şartlar ile teknolojik değişikliklerin toplumsal yaşamı ve daha özelden çalışma hayatını etkilemesi kaçınılmaz bir sonuçtur. Artan uluslararası rekabet, iletişimde yaşanan baş döndürücü gelişmeler, küreselleşme hareketleri söz konusu değişimleri hızlandırmıştır. Başka bir ifade ile bilgi çağına getiri, değişim, başkalaşım ve sonuçlarına karşı koymak mümkün olmayacağına göre çalışanların ve işletmelerin de söz konusu devrinde uygun çözüm yolları arayışı içine girmeleri kaçınılmazdır. Bu çerçevede statik yapısı nedeniyle hukuki düzenlemeler söz konusu gelişim ve değişimlerin arkasında kalmaktadır. Bu durum gelişmelerin çok iyi tespit edilip çözümlenmesini ve hukuki anlamda da değişiklikleri yakalayabilme çabası içinde olunmasını gerekli kılmaktadır .

Yeni İş Kanunu hakkında sendikalarımızın kamuoyuna yansıyan tepkileri genel olarak değerlendirildiğinde, iş yeri ve iş sözleşmesi devri; ödünç iş ilişkisi; kıdem tazminatı fonu; fazla çalışma ve ücretlendirilmesi; denkleştirme süresi; özel istihdam büroları gibi hükümlerin iş hukukunun işçiyi korumayı amaçlayan temel felsefesinden uzaklaşma anlamına geldiği böylece kabul edilmesinin mümkün olmayacağı yönündedir. Diğer taraftan, sendikalarımız alt işveren, iş sözleşmesi türleri, ihbar öneleri, iş güvencesi, toplu işçi çıkarma, ücret güvencesi, çalışma sürelerinden sayılan haller, çalışma süreleri, telafi çalışması, kısa çalışma, ara dinlenmeleri, gece süresi ve gece çalışması gibi hükümleri yapılacak bazı değişikliklerle kabul edilebilir bulunmaktadır.

Sosyal taraflar açısından tartışılır nitelikteki bir çok düzenleme Türk çalışma hayatına girmiştir. İşverenlerin iş kanununun esnekleştirilmesi yönündeki tüm istekleri kanuna yansımazken, temel istekleri (özellikle işin düzenlenmesi ve çalışma biçimleri) karşılanmıştır. Diğer taraftan iş güvencesi sisteminin de bir ilk olarak mevzuatımıza getirilmesiyle sosyal taraflar arasındaki dengenin ve sosyal uzlaşmanın hedeflendiği ileri sürülebilir.

KAYNAKÇA

ABBASOĞLU, Sedat

- 2001 “Esnek Üretim Hukukun Esnekleştirilmesi ve İşçi Sağlığına Etkisi.”
Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi. Türk Tabipler Birliği, Temmuz.

AKGEYİK, Tekin

- 1998 **Stratejik Üretim Yönetimi.** İstanbul: Sistem Yayınları.

AKKAYA, Yüksel

- 2000 “Devlet, Sendikalar ve Korporatist İlişkiler- I.” **İktisat Dergisi.** Sayı: 403.

AKYİĞİT, Ercan

- 2005 **İş Hukuku.** Ankara: Seçkin Yayınları.

ANSAL, H., S. KÜÇÜKÇİFÇİ, S. ONARAN, Ö. ORBAY ve Z. BENAN

- 2000 **Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik.** İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını.

ANSAL, Hacer

- 1997 “Esneklik: Fordizmden Post-Fordizme Dönüşümün Anahtarı.” **Petrol-İş 1993-1994 Yıllığı,** Petrol-İş Yayınları No:44.
1996 **Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar.** Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları.

APPELBAUM, E.ve R. SCHEITTKAT

- 1995 “Employment and Productivity in Industrialized Economies.”
International Labour Review. Vol:134, No: 4-5.

ARICI, Kadir

- 1992 **Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri.** Ankara.

ATAMAN, Üzeyir

2003 **4857 Sayılı Yasanın Değerlendirilmesi.** İstanbul: Lastik-İş Yayınları.

AYDEMİR, Fatih

2003 “Küreselleşme: Sosyal Devlete Elveda mı.”

http://istanbulsube.sayfamtr.net/2003GK_sosyal_devlet.doc

BAYDUR, Refik

1994 **Çalışma Hayatında Esneklik.** İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları.

BELOUS, Richard

1989 **The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-time and Subcontracted Workforce.** Washington: The National Planning Association.

BEN, G. ve H. FISHER

1994 “Trade Unions in The Future: Organizational Strategies in a Changing Environment.” **The Future of Industrial Relations Global Change and Challenges.** (Ed) NILAND J., R.D. LANSBURY ve C. VERENIS. USA: Sage Publications.

BİLGİN, M. Hüseyin

2000 **Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri, Teori ve Türkiye Üzerine Bir İnceleme.** Ankara: Kamu-İş Yayınları.

BLOMEYER, Wolfgang

1994 “Almanya’da istihdam ilişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler.” **Çalışma Hayatında Esneklik.** İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları.

BOYER, Robert

- 1988 “Technical Change and the Theory of Regulation.” **Technical Change and Economic Theory.** (Ed) FREEMAN C., R. NELSON, G. SILVERBERG ve J. SOETE, London: Frances Pinter.

BOZKURT, Veysel

- 1997 **Enformasyon Toplumu ve Türkiye.** İstanbul: Sistem Yayınları.

BRODSKY, Melvin

- 1994 “Labor Market Flexibility a Changing International Perspective.” **Monthly Labor Review.** November.

BRONSTAIN, Arture

- 1992 “Temporary Work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment.” **International Labour Review.** Vol: 131, No: 4-5.

CAMPBELL, Duncan

- 1994 “Foreign Investment, Labour Immobility and The Quality of Employment.” **International Labour Review.** Vol. 133, No. 2.

CENTEL, Tankut

- 2001 “Türk Çalışma Yaşamının Beklentileri.” **Mercek Dergisi.** Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları. Yıl: 6, Sayı: 24.
- 1996 “Çalışma Yasaları.” **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi.** Cilt 1. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- 1994 **İş Hukuku I Bireysel İş Hukuku.** İstanbul: Beta Yayınları.
- 1992 **Kısmi Çalışma.** İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları.

CORDOVA, Efren

- 1986 “From Full-time Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labour Relation.” **International Labour Review**. Vol. 125, No. 6, November-December.

ÇAHA, Havva

- 1998 “Bilgi Toplumu ve Ekonomik Büyüme.” **Yeni Türkiye**. 98/20.

ÇELİK, Aziz

- 2003 “Yeni İş Yasasının Anlamı.” www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/yeni_is_yasasinin_anlami.pdf

ÇELİK, Nuri

- 2004 **İş hukuku Dersleri**. 17. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
1998 **İş Hukuku Dersleri**. Yenilenmiş 14. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

DE-GRIP, A., J. HOEVENBERG ve E. WILLEMS

- 1997 “Atypical Employment in the European Union.” **International Labour Review**. Vol. 136, Spring, No. 1.

DELSEN, Lei

- 1995 **Atypical Employment: An International Perspective- Causes, Consequences and Policy**. Groningen.

DEMİR, Fevzi

- 2003 **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**. 4857 Sayılı İş Kanunu İle Yeniden Düzenlenmiş 3. Baskı. İzmir.
1999 **İş Güvencesi Hukuku**, İkinci Baskı, Fakülte Yayınları, İzmir
1986 “3008 Sayılı İş Kanunu'nun Amacı, Karakteri, Özellikleri ve Bugüne Kadar Gösterdiği Gelişim Tablosu.” **İş Kanunu'nun 50. Yılı Sempozyumu**. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler

Fakültesi. İzmir.

DEMİRCİOĞLU, M. ve T. CENTEL

1999 **İş Hukuku**. İstanbul: Beta Yayınları.

DERELİ, Toker

1975 **Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi**.
İstanbul: İstanbul Üniversitesi Fakülteler Matbaası.

DI MARTINO, V. ve L. WIRTH

1995 “Telework: A New Way of Working and Living.” **International Labour Review**. Vol. 129, No. 5.

DRUCKER, Peter

2000 “Five Important Development.” **Japon Echo**. Vol. 27, No. 2, Tokyo, April.

DURUİZ, L ve N. ÇOBAN

1988 **Technological and Structural Change in the Turkish Clothing Industry**. İstanbul: Turkish Social Sciences Association.

DURUİZ, L. ve N. YENTÜRK

1992 “Restructuring Industrialisation.” **Facing the Challenge: Turkish Automobile Steel and Clothing Industries Responses to the Post Fordist Restructuring**, (Ed) DURUİZ, L ve ., N. YENTÜRK, İstanbul

DTP

1995 **Dünyada Küreselleşme ve Bölgesel Bütünleşmeler**. Ankara: DPT Yayınları.

1994 **Bilim ve Teknoloji**. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Özel İhtisas Komisyon Raporu, Yayın No: 2357-ÖİK. 425. Ankara: DPT

Müsteşarlığı.

EKİN, Nusret

- 2000 **Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları.** İTO Yayınları No. 33.
- 1999 **Küreselleşme ve Gümrük Birliği.** İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları. Güncelleştirilmiş II. Baskı, Yayın No: 1999-47.
- 1998 “Küreselleşme, Gümrük Birliği: Türk Endüstri İlişkileri Üzerine Olası Etkileri.” **Prof. Dr. Metin Kutsal’a Armağan,** Ankara: Mavi Ofset Matbaası.
- 1994 **Endüstri İlişkileri.** İstanbul: 6.Basım, Beta Yayınevi.
- 1993 “Endüstriyel İlişkiler.” **Milli Prodüktivite Merkezi İstanbul Bölge Müdürlüğü Seminerleri.** İstanbul.
- 1986 “Türkiye’de Endüstri İlişkilerinin Gelişimi ve 1936 İş Kanunu.” **Sosyal Siyaset Konferansları.** İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 35-36.

EKMEKÇİ, Ömer

- 2003 “Yeni İş Kanununun Getirdikleri.” **Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri.** İzmir: TİSK Yayınları No.235.

EKONOMİ, Münir

- 2003 “Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi.” **Çimento İşveren Dergisi.** Mart.
- 1994 “Türk İş Hukukunda Esnekleştirme Gereği.” **Çalışma Hayatında Esneklik.** İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları.
- 1987 **İş Hukuku I Ferdi İş Hukuku.** İstanbul.
- 1986 “Teknoloji ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar.” **Kamu ve Özel Kesim İşletmelerde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz.** İstanbul: Orhim Yayınları No: 2.

ERDUT, Tijen

- 1994 **Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir.

ERİŞ, Metin

- 1999 “Çalışma Hayatında Krize Karşı Esneklik.” **Kamuoyunda Esneklik**. MESS yayınları No: 311.

ERKAN, Hüsnü

- 1997 **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme**. Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları, Üçüncü Baskı.

EUZEBY, Alain

- 1988 “Social Security and Part-time Employment.” **International Labour Review**. Vol: 127, No: 5.

EYRENCİ, Öner

- 2003 “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu.” **İşveren Dergisi**. Temmuz.
- 2001 “İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği.” **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. Cilt: 16-17, Sayı: 6-1.
- 1994 “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi.” **Çalışma Hayatında Esneklik**. İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları.
- 1991 “Tele Çalışma ve İş Hukuku.” **İş Hukuku Dergisi**. C: 1, Sayı:2, Nisan-Haziran.
- 1989 **Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar**. İstanbul: Mozaik Yayıncılık.

FIRAT, H. İrfan

- 2003 “Esnek Çalışma Saatleri Kimi Esnetiyor .” **İş Güç İş Yaşamı Dergisi**.
Sayı: 7, Ocak.

FUDGE, Colin

- 1990 “Flexibility Reconsidered: Selected Issues.” **Flexible Management in The Public Service**. Paris: OECD.

GALBRAITH, J. Kenneth

- 1990 **Ekonomi Kimden Yana**, Çev: ÇORAKÇI, B. Ve N. HİMMETOĞLU,
İstanbul: Altın Kitaplar Yay.

GEREK, Nüvit

- 2004 “Yeni İş Kanunumuzun Getirdikleri.” **Eskişehir Barosu Dergisi**, Sayı
4. http://www.eskisehirbarosu.org.tr/dergi_04.asp

GRINT, Keith

- 1998 **Çalışma Sosyolojisi**, Çev.: BOZKURT, Veysel İstanbul: Alfa
Yayımları.

GÜLMEZ, Mesut

- 1993 **Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 öncesi)**. Ankara.

GÜMÜŞ, Mahir

- 2004 “Yeni İş Kanununda Öngörülen Yönetmelikler Çerçevesinde İş Sağlığı
ve İş Güvenliğine İlişkin Gelişmeler.” **Yönetim Bilimleri Dergisi**. C: 2,
S. 1.
- 2003 “Çalışma Yaşamında Yeni Bir Dönem: 4857 sayılı İş Kanununun
Getirdikleri.” **Yönetim Bilimleri Dergisi**, C: 1, S: 1-2.
- 2002 **Bilgi Toplumu ve Endüstri İlişkilerinde Değişim**, Çanakkale: Uysal
Ofset.

GÜNALP, Burak

- 1999 “Dünya’da ve Türkiye’de Esnek Çalışma.” **Kamuoyunda Esneklik.** MESS Yayınları, Yayın No. 311, Ağustos.

GÜVEN, E. ve U. AYDIN

- 1998 **İş Hukuku.** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No. 1043.

GÜVEN, Murat

- 1996 “A tipik İstihdam ve Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler.” Sabahattin Zaim'e Armağan, **İktisat Fakültesi Mecmuası.** B-3 C:1-4, İstanbul.

GÜZEL, Ali

- 2000 “İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik.”, **Kamu- İş Dergisi**, C: 5, S: 3, Nisan.
- 1997 “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme.”, **Kamu- İş Dergisi**, C: 4, S: 2, Haziran.

GÜZEL, M. Şehmus

- 1998 “Osmanlı’dan Cumhuriyet Türkiye’sine İşçiler: 1839-1950.” (Ed.) QUATAERT, D. ve E.J. ZÜRCHER **İkinci Dünya Savaşı Boyunca Sermaye ve Emek.** İstanbul: İletişim Yayınları.

HARB- İŞ

- 1994 **Çalışma Süresi Yaşama Süresi.** Ankara: Türk Harb-İş Sendikası Yayınları.

HART, Peter

- 1990 “Types of Structural Unemployment in The United Kingdom.” **International Labour Review.** Vol: 129, No: 2.

HEKİMLER, Alpay

- 2004 “Avrupa İş Hukuku Işığında Türkiyede Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Yeni Hükümler”, **Çimento İşveren Dergisi**. C:18, S: 2.

HOWELL, Chris

- 1992 “The Dilemmas of Post-Fordizm: Socialist, Flexibility and Labor Market Deregulation in France.” **Politics and Society**. Vol: 20, No: 1, March.

HUTSEBAUT, Martin

- 1997 “Giriş.” **Avrupa’da Sosyal Koruma Değişim ve Sosyal Sorunlar**. (Ed) BOSCO, A. ve M. HUTSEBAUT, Ankara: 1997. Türk-Harp İş Sendikası Yayınları.

ILO

- 1994 **The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Market Report VI**, Geneva: International Labour Office.
- 1993 **Part- Time Employment, Report V(1)**, Genova: International Labour Office.

ILR

- 1992 “Working Time and Employment: New Arrangements.”, **International Labour Review**, Vol:131, No: 6.

IŞIK, Rüchan

- 2000 “Esnekliğin Küresel Görünümü.”, **Çalışma Hayatında Esneklik Semineri Tebligler ve Görüşler Kamuoyunda Esneklik**. TİSK Yayınları.

KAPAR, Recep

- 2005 **Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi.** İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları. No:17/2005.

KARAKOYUNLU, Erdoğan

- 1995 **Türk Çalışma Hayatının Sorunları ve Çözüm Önerileri Toplantısı.** İstanbul.

KAYA, P. Ali

- 2003 “4857 Sayılı İş Yasası'nın Türk İş Hukuku'nda Meydana Getirdiği Yenilikler.” **İş Güç Endüstri İlişkileri Dergisi.** C: 5, Sayı: 2.
<http://www.isguc.org.tr>

KEPENEK, Y. ve N. YENTÜRK

- 1994 **Türkiye Ekonomisi.** On İkinci Baskı, İstanbul: Remzi Yayınevi.

KEYDER, Çağlar

- 1995 **Türkiye'de Devlet ve Sınıflar.** İstanbul: İletişim Yayınları.
1989 **Türkiye'de Devlet ve Sınıflar.** Dördüncü Baskı. İstanbul:İletişim Yayınları.

KIZILRAY, Ender

- 1999 “Üretimim Globalleşmesi Esneklik Kavramını da Beraberinde Getiriyor.” **Kamuoyunda Esneklik,** MESS yayınları No: 311.

KIZILOĞLU, Hakkı

- 2002 “Endüstri İlişkilerinde Esneklik İhtiyacı.” **Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri Sempozyumu,** İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.

KLASSON, Katja

- 2000 “AB Ülkelerinde Esneklik Uygulamaları.” **Çalışma Hayatında Esneklik Semineri,** Ankara: TİSK Yayınları.

KOÇ, Yıldırım

- 2004 “Avrupa Birliği ve İşçi Hakları.” **Yol-İş Dergisi**. Türkiye Yol Yapı İnşaat İşçileri Sendikası Yayını. Sayı: 82, Aralık.

http://www.yol-is.org.tr/yayinlar/makale_goster.php?makalekod=62

KORAY, Meryem

- 1996 “Esneklik ya da Emek Piyasalarının Küreselleşmesi.” **Petrol- İş 1995-1996 Yıllığı**, Petrol-İş Yayınları, Yayın No. 44.
- 1994 **Değişen Koşullarda Sendikacılık**. İstanbul: TÜSES Yayınları.

KÖSTEKLİ, İlyas

- 2000 “Bütünsel Kalite Yönetiminin İşçi İşveren İlişkileri Üzerindeki Etkileri.” **Petrol-İş 1997-1999 Yıllığı**, İstanbul.

KURTULMUŞ, Numan

- 1996 **Sanayi Ötesi Dönüşüm**. İstanbul: İz Yayınları.

KUTAL, G. ve A. R. BÜYÜKUSLU

- 1996 **Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi**. İstanbul: Der Yayınları.

KUTAL, Gülten

- 1991 “Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği.” **Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma**. T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Eğitim Serisi: 6, Paneller ve Konferanslar Serisi: 4, Genel Yayın No. 23, Ankara.

KUTAL, Metin

- 1997 “Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri.” **Kamu-İş Dergisi**, C: 4, S: 2, Haziran.

- 1991 “Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları.” **Hukuki Esasları ve Sosyo- Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma.** T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Eğitim Serisi: 6, Paneller ve Konferanslar Serisi: 4, Genel Yayın No. 23, Ankara.

LEE, S.M ve B. KIM

- 1996 “Devoloping the Information Systems Architecture for World-Class Organizations.” **Management Decision.** 34/2.

MAKAL, Ahmet

- 2002 **Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963,** Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

MATHEWS, J. ve R. BADHAM

- 1989 “The New Production Systems Debate.” **Labour and Industry.** Vol: 2/2

MESS

- 2002 **Çalışma Sürelerinde Esneklik-Geleceğe Açılım.** İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları No: 378.
- 1999 **Kamuoyunda Esneklik.** Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları No. 311, Ağustos.
- 1996 **Endüstri İlişkilerinde Son Durum.** Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları No. 233, Temmuz,
- 1995 **Çalışma Hayatında Esneklik,** Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları No.222, Kasım.

MICHAEL, Cross

- 1985 “Flexibility and Integration at The Workplace.” **Employee Relations.** Vol: 7, No: 1.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi

2004 **İş Hukuku**. Ankara: Turhan Yayınları.

MURAT, Sedat

2000 **Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliğinin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı**. İstanbul: Filiz Kitapevi.

NARİN, Halit

2002 “İşsizler Ordusuna Yeni İşsizler Eklenmesin.” **Tekstil-İşveren**. Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi, Sayı: 267, Mart.

ODAMAN, Serkan

2005 “Avrupa Birliği Yolunda Yeni Çalışma Mevzuatı.” **Önce Kalite Dergisi**. Yıl: 13, S: 94.

OZAKI, Muneto

1999 **Negotiating Flexibility, The Role of the Social Partners and the State**. Geneva: International Labour Organization, First Pub.

1996 “Labour Relation and Work Organization in Industrialized Countries.” **International Labour Review**. Vol: 135, No: 1.

ÖNGEN, Tülin

1996 “Teknolojik Gelişme Döneminde İşgücünün Niteliği.” **95 Sanayi Kongresi Bildiriler Kitabı 1-2**. Ankara: TMMOB Makine Mühendisleri Odası Yayını, Yayın No. 186.

ÖZVERİ, Murat

1997 “İş Hukuku’nun Esnekleştirilmesi.” **İktisat Dergisi**. Eylül.
<http://www.ttb.org.tr/isak/msg/ocak01/5.htm>

PERIT, Pierre

1988 “Problems of the State in Dealing with the System Wage/Labour Relation: The Case of France, in The Search for Labour Flexibility.”

The Search for Labour Flexibility, The European Economies in Transition, (Ed), BOYER, Robert. Oxford : Clarendon Pres.

PERULLI, Paolo

1990 “Industrial Flexibility and Small Firm District: The Italian Case.”
Economic and Industrial Democracy. Vol: 11.

PETROL-İŞ

2000 **Petrol-İş 1997-1999 Yıllığı** , İstanbul.

PİRLER, Bülent

2003 “Türk Çalışma Hayatında Çağdaş Bir Adım.” **İşveren Dergisi**. C: 41, S: 8, Mayıs.

POLIVKA, A. ve T. NARDONE

“On the Definition of Contingent Work.” **Monthly Labor Review**. Vol: 112, No. 12.

POLLERT, Anna

1987 **The Flexible Firm: A Model in Search of Reality or a Policy in Search of a Practice**, Warwick Papers in Industrial Relation, No. 19, December.

PROWSE, Peter

1990 “Assessing the Flexible Firm.”, **Personnel Review**. Vol:19, No:6.

SABANCI, Sakıp

1999 “Esnek Çalışma.” **Mercek Dergisi**. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, Yıl: 4, Sayı: 15, Temmuz.

SAPANCALI, Faruk

1998 “1980 Sonrası Ekonomik Gelişmelerin İşgücü ve İstihdama Etkisi.”
Kamu- İş Dergisi, C: 4, S: 3, Ocak.

SARAPH, J. ve R. SEBASTIAN

- 1993 J. Developing a Quality Culture, Quality Progress, **Bizden Haberler Dergisi**, Koç Yayınları, Aralık

SARI, Perihan

- 2003 İş Yasası Ön Tasarısı ve Ardındaki Gerçekler. **Sendikal Notlar**, Petrol-İş Dergisi Eki, Sayı:16, İstanbul2003
- 2002 “İş Yasası Değişikliğinde Tüm Çalışanlar Tarafı”, Birleşik Metal-İş, www.birlesikmetal.org

SELAMOĞLU, Ahmet

- 1994 **Sendikacılığın Gücündeki Değişim: Gelişmeler, Nedenler, Eğilimler**, İ.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul

SOYER, Polat.

- 2003 “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.
- 2003 “İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzeltmeler.” **Yeni İş Yasası Sempozyumu**, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.

STANDING, Guy

- 1986 **Unemployment and Labor Market Flexibility: The United Kingdom**. Geneva: International Labour Office.

SUBAŞI, İbrahim

- 2005 “Çalışma Sürelerinin Hukuki Durumu.”, **Hukuk Dünyası**. Ocak-Şubat.

ŞAFAK, Can

- 2006 “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part-time) Çalışma.”
www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/taseron_alt_isveren.pdf

ŞAHLANAN, Fevzi

- 2003 “Genel Hükümler ve Temel Kavramlar.” **Yeni İş Yasası Sempozyumu.**
İstanbul.

TALAS, Cahit

- 1990 **Toplumsal Politika.** Beşinci Baskı. Ankara: İmge Yayınevi.

TARCAN, Nurseli

- 2001 “Çağı Yakalama ve Rekabet Edebilirlikte Çalışma Mevzuatının Rolü:
Esnek ve Çağdaş İş Kanunu.” **Mercek Dergisi.** Türkiye Metal
Sanayicileri Sendikası Yayınları. Ekim, Yıl: 6, S: 24.

TAYMAZ, Erol

- 1996 “Esnek Üretime Dayalı Bir Rekabet Stratejisi Geliştirilebilir mi?,
Türkiye’de Fason Üretim.”, **Petrol- İş 1995-1996 Yıllığı**, Petrol-İş
Yayınları, Yayın No. 44.

TEKSTİL-İŞVEREN

- 2002 **Tekstil-İşveren.** Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Aylık
Dergisi, Sayı: 267, Mart.

THURMAN, J.E. ve G. TRAH

- 1990 “Part Time Work in International Perspective.” **International Labour
Review**, Vol: 129, No: 1.

TİSK

- 2003 **Yeni İş kanunu Neler Getiriyor Semineri.** Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. Yayın No: 235.
- 2003 **Danışma Konseyi Ortak Deklarasyonu,** 15 Nisan. www.tisk.org.tr
- 1999 **Çalışma Hayatında Esneklik,** Yayın No. 190
- 1997 **İşveren Dergisi.** C: 35, S: 5, Şubat.

TOKOL Aysen

- 2001 **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler.** Bursa: Vipaş Yayınları No: 173.
- 1992 **Avrupa Topluluğunda Part-Time Çalışma.** Bursa: U.Ü. Güçlendirme Vakfı Yayın No. 69, U.Ü.İ.İ.B.F. İşletme İktisadı ve Muhasebe Araştırma ve uygulama Merkezi Yayın No. 70.

TOPAK, Oğuz

- 2003 “Yeni İş Kanunu,Kimin Kanunu.” **Liman İş Dergisi.** Haziran.

TREU, Tiziano

- 1992 “Labour Flexibility in Europe.”, **International Labour Review.** Vol: 131, No. 4-5.

TUNCAY, Can

- 2003 “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri.” **Yeni İş Yasası Sempozyumu.** İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.
- 1999 “Değişim ve Esneklik İhtiyacı.” **Kamuoyunda Esneklik,** MESS Yayınları, Yayın No. 311, Ağustos.
- 1995 “Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme.” **Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Esneklik.** Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayınları.

TUNÇOMAĞ, Kenan

- 1989 **İş Hukukunun Esasları.** İstanbul.

TUTAR, Hasan

- 2005 “Bilgi Toplumu Temel Kriterleri Bakımından Türkiyenin Durumu: Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım.” **4. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı**. Sakarya: Değişim yayınları.
- 1997 **Küreselleşme Sürecinde İşletme Yönetimi**. İstanbul: Hayat Yayınları.

TÜBİTAK

- 1994 **Esnek üretim/ Esnek Otomasyon Sistem ve Teknikleri**. Ankara.

TÜRK-İŞ

- 2003 **Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu 19. Genel Kurul Çalışma Raporu 1999-2003**. Aralık.
- 2000 “Esnek Çalışma.” **Petrol-İş 1997-1999 Yıllığı**. Yayın No: 58.

ULUCAN, Devrim

- 1995 **Çalışma Hayatında Esneklik**. İstanbul: Mess Yayınları.

ÜNAL, Ayşe

- 2005 “Avrupa’da Kısmi Çalışma Ve Uygulamanın Genel Özellikleri.” **Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi**, C: 8, S: 1.

VICKERY, G. ve G. WURZBURG

- 1996 “Flexible Firm, Skill and Employment.” **The OECD Observer**. No. 202, October/ November.

WEDDERBURN, Alexander

- 1996 **Compressed Working Time**. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, BEST, N.10,

YAVUZ, Arif

- 1995 **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**. İstanbul: Filiz Kitapevi
- 1994 **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, İ.Ü. Sosyal Bilimler

Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

YELDAN, Erinç

2000 “Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisinde Üretim Birikim ve Bölüşüm İlişkilerine Toplu Bir Bakış.” **Petrol-İş 1997-1999 Yıllığı**. İstanbul.

YORGUN, Saim

1999 “Esnek Çalışma İşsizliğe Çare mi?” **Kamuoyunda Esneklik**. MESS Yayınları, Yayın No. 311, Ağustos.

YÜCESOY, E. Şevket

2003 **4857 Sayılı yeni İş Kanunu ile 1475 Sayılı İş Kanunu'nun karşılaştırılması Yorumu ve Gerekçesi**, Orman İş Yayınları.

ZEYTINOGLU, Işık Urla

1994 “Part-Time and Other Nonstandart Forms of Employment: Why are Tthey Considered Appropriate for Women.”, **The Future of Industrial Relations Global Change and Challenges**, (Ed), NILAND, J. R., R. D. LANSBURY ve C. VERENIS, USA: Sage Publications.