T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞMA YAŞAMINDA GÜVENCELİ ESNEKLİK

Gizem ATAR

Danışman
Prof. Dr. Serkan ODAMAN

İZMİR- 2017

TEZ ONAY SAYFASI

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "Çalışma Yaşamında Güvenceli Esneklik" adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih ..../..../.....

Gizem ATAR

imza

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Yaşamında Güvenceli Esneklik

Gizem ATAR

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

İnsan Kaynakları Programı

Küreselleşmeyle birlikte çalışma hayatında esnekliğe olan ihtiyaç artmıştır. Günümüzde yalnızca işletmeler değil aynı zamanda işgücünün de esnek çalışma biçimlerine olan ihtiyacı söz konusu olmaktadır. İşletmeler küresel piyasalarda yer almak, talep dalgalanmalarına uyum sağlamak için esnek çalışma biçimlerini isterken, işgücü ise iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi kurma açısından esnek olarak çalışmak istemektedir.

Günümüzde meydana gelen esnek çalışma biçimlerinin İş Hukukunun işçiyi koruma ilkesi göz ardı edilmeksizin güvence boyutu ile uyum sağlanması gerekmektedir. Bu noktada güvenceli esneklik güvence ve esneklik arasındaki dengeyi sağlama açısından önemlidir.Ülkemizdeki yasal mevzuatta bu yönde düzenlemeler yapılmaktadır.Çalışmada ülkemizde Sosyal Güvenlik Hukukunda ve İş Hukukunda güvenceli esnekliğe yönelik olarak yapılan düzenlemeler incelenecektir. Güvenceli esnekliğe yönelik olarak yapılan düzenlemelerin İş Kanununda ve Sosyal Güvenlik Kanununda eş zamanlı olarak yapılması önemlidir.

Anahtar Kelimeler:Esneklik, Güvence, Güvenceli Esneklik, İşgücü Piyasası.

ABSTRACT

Master's Thesis

Flexicurity in Working Life

Gizem ATAR

Dokuz Eylul University

Graduate School of Social Sciences

Department of Labour Economics and Industrial Relations

Human Resources Program

With Globalisation, the need of flexibility in the working life has increased. Nowadays, Not only business but also workers have need for flexible working style. Business want to flexible working style to take part in global market and adapting to demand fluctuations, while workers want in terms of establishing a balance between work and private life.

Nowadays, flexible form of work need to align with the dimension of security without worker protection principle is ignored in the Labor Code. At this point, Flexicurity is important to balance flexibility and security. The legislation in force has regulated in this direction. In this study, regulation of flexicurity in the Labor Code and Social Security Code will be examined. It is important to make regulation simultaneously in the Labor Code and Social Security Code.

Keywords: Flexibility, Security, Flexicurity, Labour Market.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA GÜVENCELİ ESNEKLİK

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI ii
YEMİN METNİ iii
ÖZET iv
ABSTRACT v
İÇİNDEKİLER vi
KISALTMALAR ix
TABLOLAR LİSTESİ x
ŞEKİLLER LİSTESİ xi

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
GÜVENCELİ ESNEKLİK KAVRAMI VE BOYUTLARI

1.1.ESNEKLİK KAVRAMI VE BOYUTLARI 3
1.2.GÜVENCE KAVRAMI VE BOYUTLARI 6
1.3.GÜVENCELİ ESNEKLİK KAVRAMI VE BOYUTLARI 8
1.4. GÜVENCELİ ESNEKLİĞİN TARİHİ 14
1.5. GÜVENCELİ ESNEKLİK MODELİ 20
1.6. GÜVENCELİ ESNEKLİĞİN KOŞULLARI 23
1.6.1. Esnek ve Güvenceli Sözleşme Düzenlemeleri 23
1.6.2. Etkili Aktif İşgücü Piyasası Politikaları 27
1.6.3. Kapsamlı Hayat Boyu Öğrenme Stratejileri 30
1.6.4. Modern Sosyal Güvenlik Sistemi 32

İKİNCİ BÖLÜM
TÜRK İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA GÜVENCELİ ESNEKLİK

2.1. İŞ İLİŞKİSİ KURULURKEN GÜVENCELİ ESNEKLİĞE YÖNELİK DÜZENLEMELER 34
2.1.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi 35
2.1.2. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi 40
2.1.3. Çağrı Üzerine Çalışma 47
2.1.4. Uzaktan Çalışma 50
2.1.5. Geçici İş İlişkisi 54
2.1.6. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi 68
2.2. İŞ İLİŞKİSİ DEVAM EDERKEN GÜVENCELİ ESNEKLİĞE YÖNELİK DÜZENLEMELER 74
2.2.1. İş Hukuku Bakımından Güvenceli Esnekliğe Yönelik Düzenlemeler 74
2.2.1.1. Denkleştirilmiş İş Süreleri 75
2.2.1.2. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma 78
2.2.1.3. Telafi Çalışması 83
2.2.1.4. Kısa Çalışma 86
2.2.1.5. Ücretsiz Analık İzni 90
2.2.1.6. Mazeret İzni 93
2.2.1.7. Çalışma Koşullarında Değişiklik 94
2.2.2. Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Güvenceli Esnekliğe Yönelik Düzenlemeler 96
2.2.2.1. Ücret Garanti Fonu 96
2.2.2.2. Kısa Çalışma Ödeneği 98
2.2.2.3. Analık Durumunda Geçici İş Göremezlik Ödeneği 101
2.2.2.4. Emzirme Ödeneği 102
2.2.2.4. Yarım Çalışma Ödeneği 103
2.3. İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİ BAKIMINDAN GÜVENCELİ ESNEKLİĞE YÖNELİK DÜZENLEMELER 104
2.3.1. İş Hukuku Bakımından Güvenceli Esnekliğe Yönelik Düzenlemeler 105

2.3.1.1. Sözleşmenin Feshinde Geçerli Neden Varlığı 105
2.3.1.2. Kıdem Tazminatı 110
2.3.1.3. Kötü Niyet Tazminatı 116
2.3.1.4. İş Güvencesi Tazminatı 119
2.3.2. Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Güvenceli Esnekliğe Yönelik Düzenlemeler 122
2.3.2.1. İşsizlik Ödeneği 122

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GÜVENCELİ ESNEKLİK VE İŞGÜCÜ PİYASASINA ETKİLERİ

3.1. GÜVENCELİ ESNEKLİĞİN HUKUKİ VE SOSYAL ETKİLERİ 126
3.1.1. Güvenceli Esneklik ve Kıdem Tazminatı İlişkisi 126
3.1.2. Güvenceli Esneklik ve Sendikal Örgütlenme İlişkisi 128
3.1.3. Güvenceli Esneklik ve İşsizlik Sigortası İlişkisi 130
3.2. GÜVENCELİ ESNEKLİĞİN EKONOMİK ETKİLERİ 132
3.2.1. Güvenceli Esneklik İstihdam ve İşsizlik İlişkisi 132
3.2.2. Güvenceli Esneklik ve Kayıt Dışı İstihdam İlişkisi 136
3.2.3. Güvenceli Esneklik ve Rekabet Gücü İlişkisi 139

SONUÇ 144
KAYNAKÇA 147

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AİS	Avrupa İstihdam Stratejisi
BK.	Borçlar Kanunu
bkz.	Bakınız
m.	Madde
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
E.	Esas Numarası
EC	Council of Europe
ETUC	The European Trade Union Confederation
HD.	Hukuk Dairesi
ILO	International Labour Organization
İK.	İş Kanunu
K.	Karar Numarası
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
RG	Resmi Gazete
s.	Sayfa numarası
ss.	Sayfadan sayfaya
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TBB	Türkiye Barolar Birliği
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜHİS	Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
WEF	The World Economic Forum
Yarg.	Yargıtay

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Güvenceli Esneklik Matrisi s. 13

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Altın Üçgen Modeli s. 20

GİRİŞ

Küreselleşmeyle birlikte işletmelerin gerek ulusal düzeyde gerekse küresel piyasalarda yer edinebilmesi çalışma hayatında değişimleri meydana getirmiştir. Sanayi devrimi ile birlikte kitlesel üretimin olduğu fordist üretim biçimi yerini değişen dünya ile birlikte konjonktürel dalgalanmaların yaşandığı, talebe bağlı üretimin esas alındığı esnek üretim biçimine bırakmış, böylece istihdam biçimlerinde değişimler meydana gelmeye başlamıştır.Fordist üretim biçiminin gerektirdiği klasik istihdam biçimi zamanla yerini siparişe bağlı olarak işgücünün istihdam edildiği esnek çalışma biçimlerine bırakmıştır. İş Hukuku bağlamında fordist üretim biçiminin gerektirdiği standart istihdam biçimine yönelik belirsiz süreli iş sözleşmelerinin yanında esnekleşme ile birlikte belirli süreli iş sözleşmeleri çalışma hayatında yerini bulmuştur.

Esnekleşmeyle birlikte değişik çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. 1475 sayılı Kanun döneminde uygulamada yer alan esnek çalışma modelleri ile ilgili bir düzenleme söz konusu değilken, 4857 sayılı Kanun ile birlikte esnek çalışma modellerine yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Esnekleşmenin bir gereği olarak işletmeler değişen talep dalgalanmalarına uyum sağlayacak esnek işgücünü arzularken, işgücü ise hak kayıplarına uğramamak adına güvence arayışına girmektedir.

Bu noktada esnek ve güvence dengesi olarak nitelendirilen güvenceli esneklik kavramı işgücü piyasasında önemli bir model olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma hayatında işletmeler değişen taleplere uyum sağlaması açısından esnek bir işgücü piyasasının gerekliliğini vurgularken işgücü ise zamanını iyi organize etme açısından, kombinasyon güvencesi bağlamında esnek çalışmayı tercih etmektedir.Ancak işgücü esnek çalışma biçimi ile istihdam edilirken güvenceli bir çalışma hayatını talep etmektedir.Bu bağlamda günümüzde güvenceli esneklik kavramı işgücü piyasasında önemli bir model haline gelmektedir.

Güvenceli esneklik katı iş güvencesinin hakim olmasının yerine işgücünü aktif işgücü piyasası politikaları ile daha nitelikli hale getirerek istihdam edilebilirliğini arttırma, işler arasında mobilitesini kolaylaştırmasını sağlamaya yöneliktir. Bir başka deyişle işgücüne katı iş güvencesi sağlamaktan ziyade gerekli

nitelikleri kazandırarak istihdam edilebilirliği sağlmaya yöneliktir.Bu noktada modern sosyal güvenlik sisteminin önemini ortaya çıkarmakta tüm çalışma biçimlerineyönelik olarakkapsayıcı bir sosyal güvenlik modernizasyonunu öngörerek işgücüne işsiz kaldığı dönemde bir gelir güvencesi sağlamanın önemini vurgulamaktadır.Güvenceli esneklik kapsamında ülkemizde güvence ve esneklik arasında dengeye yönelik gerek Sosyal Güvenlik Kanununda gerekse İş Kanununda düzenlemeler yapılmaktadır.

Çalışmada güvenceli esneklik modeline yönelik olarak ilk bölümde güvenceli esneklik kavramı boyutları ile ele alınıp, kavramın meydana geldiği ülkenin güvenceli esneklik modeli ve güvenceli esneklik modelinin koşulları incelenecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda güvenceli esnekliğe yönelik olarak yapılan düzenlemelerin iş ilişkisinin kurulması, iş ilişkisinin devamı ve iş ilişkisi sona ermesi aşamasında olmak üzere üç kısımda incelenecektir.

Çalışmanın son bölümünde güvenceli esneklik kavramının işgücü piyasasında hukuki ve sosyal etkileri ile ekonomik etkileri üzerinde durulacak, kayıtdışı istihdam, rekabet gücü, işsizlik sigortası, kıdem tazminatı ve istihdam açısından güvenceli esneklik kavramı ele alınıp incelenecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM
GÜVENCELİ ESNEKLİK KAVRAMI VE BOYUTLARI

1.1. ESNEKLİK KAVRAMI VE BOYUTLARI

1970'lerden sonra meydana gelen 2. Endüstri Devrimi niteliğindeki teknolojik gelişmeler esnekliğe olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Teknolojik gelişmeler ile birlikte üretimin şekli değişmiş kitlesel üretim, standart istihdam biçimini benimseyen fordist üretim yapısı yerini esnek üretim ve esnek çalışma biçimlerine bırakmıştır. İşletmenin çalışma zamanı ile işçinin çalışma zamanı arasındaki uyumu sağlama ihtiyacı esnekliğe olan önemi arttırmıştır. Fazla mesai, vardiyalı çalışma, kısmi süreli çalışma gibi çalışma biçimleri ile bu uyum sağlanmaktadır. Sektörel yapıda meydana gelen değişmeler ile birlikte hizmet sektörünün sürekli büyümesi, esnek çalışmanın yaygınlaşmasının nedenleri arasındadır. İşletmeler ulusal ve uluslararası rekabetin artması ile varolan esneklik ihtiyacında artış meydana gelmiştir. Tüm bu durumlar esneklik ihtiyacını ortaya çıkarmış ve esnekliğin gelişimini hızlandırmıştır[1].

İş Hukukunun esnekleştirilmesi kavramı, tarafların toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdi gibi hukuki araçlarla çalışma şartlarını, ihtiyaçlara göre değişik şekilde düzenleyebilme imkanı veren açık bir sistemin kurulmasıdır.Esnekleştirme taraflara çalışma şartlarını, kendilerince belirlenmesi yolunda daha geniş bir alan tanımakta, ayrıca bu şartların değişik ihtiyaçlara cevap vermek üzere uyum yeteneğini arttıran bir ortam yaratmaktadır[2]. Esneklik İş Hukuku bağlamında ele alındığında işgücü, esnekleşmeden çalışma koşullarını kendisine daha fazla serbest zaman sağlayacak şekilde düzenlenmesini arzu ederken işverenler ise değişen ekonomik ve sosyal koşullara işgücünü uyum sağlamasını arzu etmektedir.

Esneklik işçi işveren ilişkilerini tamamen kuraldan arındırma anlamına gelmemekte, ekonomide uyum yeteneğinin arttırılması için işçi işveren ilişkilerinin katı hukuk normlarının baskısından uzak olarak düzenlenebilmesi amacıtaşımaktadır.Kuralsızlaştırma, emredici kuralların ortadan kaldırılması,

[1] Arif Yavuz, "Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Katkısı", **Çimento İşveren Dergisi,** Cilt: 9, Sayı: 4, 1995, s. 14.
[2] Münir Ekonomi, **Çalışma Hayatında Esneklik,** Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, İzmir, 1994, s.60.

sözleşmeserbestisinin tam olarak kurulması anlamına gelmektedir. Öte yandan, esnekleştirme İş Hukukunun yasal düzenlemelerden arındırılmış olması olarak da nitelendirilememekle birlikte esneklikte bu kadar serbesti söz konusu değildir. Esneklik uğruna işçi korunmasız ve güvencesiz bırakılmamalıdır[3]. İş Hukuku bağlamında esneklik kuralsızlık anlamına gelmemektedir. Esneklik durumunda kurallar mevcut olmakla birlikte Kanun koyucu gerekli yasal düzenlemeleri yapmaktadır.

Güvenceli esneklik bağlamında esneklik kavramını dört boyutta açıklamaktadır. Dışsal sayısal esneklik;işçiyi işe alma ve işten çıkarma ve esnek iş sözleşmeleri düzenlemede esnekliği ifade etmektedir.İçsel sayısal esneklik; işletmelerin piyasadaki dalgalanmalara yönelik fazla çalışma, kısmi süreli çalışma gibi çalışma sürelerinde esnekleşmeyi kapsamaktadır.Fonksiyonel esneklik; değişen koşullara yönelik olarak işverenlerin iş ve görev tanımlarında değişmelere yönelik yapılan esnekliktir. Ücret esnekliği; İşçinin performansa dayalı olarak ücrete yönelik olarak yapılan esneklik hükümlerini içermektedir[4].

Sayısal esnek kavramı kendi içerisinde ikiye ayrılmaktadır. İçsel sayısal esneklik işletmenin rekabet üstünlüğüne zarar verebilecek gelişmelerin etkisiz kılınması için uygun karşılığın verilebilmesinde önem taşımaktadır. Çevrenin taleplerine uyum sağlamak için üretimin gelen taleplere uyumlu olarak hazırlanması gerekmektedir. Bunun için en uygun tekniklerin kullanılması ve ürün süreçte yenilik yapılması gerekmektedir. Bu özellikleri taşıyan çekirdek işgücünün daha çok işi yapmasını ve değişik işlere uyumu sağlanmaktadır. İçsel sayısal esnelik hem iş süresinin hemde belirli ücret eklerinin değişimiyle gerçekleşir. İş süresi esnekliğinde işletmede çalışan işçi sayısı değişmeksizin çalışılan iş saatlerinin miktarı değiştirilmektedir. Ücret esnekliğinde ise işgücü maliyetlerinde azalışa gitmek ve işgücünü motive etmek amacıyla performansa bağlı olarak değişik ücret biçimleri uygulanmaktadır[5].Bu bağlamda içsel sayısal esneklik durumunda işveren işgücü sayısını kendisi belirlemekte, dış kaynaklardan yararlanmamakta, çalışanların

[3]Cevdet İlhan Günay, "Çalışma Sürelerinde Esneklik", **Kamu-İş Dergisi,** Cilt: 7, Sayı: 3, 2004, s.6.
[4] Ton Wilthagen ve Frank Tros,"The Concept of "Flexicurity": A new approach to regulating employment and labour markets" **European Review of Labour and Research**, Cilt: 10, Sayı:2, 2004, (The Concept of Flexicurity), s.166.
[5] Tijen Erdut, "Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma'' **Türkiye Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları,** Cilt: 18, Sayı:4, 2003, ss.9-22.

çalışma sürelerinde esnekleşme ile belirli bir dönemde çalışansayısını istediği gibi ayarlayabilmektedir.Kısmi süreli çalışma, fazla çalışma, çağrı üzerine çalışma, denkleştirme yöntemi gibi uygulamalar içsel sayısal esnekliğe yasal zemini oluşturan durumlardır. İşletmelerin piyasadaki dalgalanmalara yönelik fazla çalışma, kısmi süreli çalışma gibi çalışma sürelerinde esneklik ile içsel sayısal esnekliğin sağlanacağını ifade etmektedir[6].Sayısal esneklik işletmelerin daha fazla esnek işgücüne sahip olma yoludur.

Dışsal esneklik ile üretim maliyetlerine etki yapan faktör maliyetleri değişken kılınarak işletmenin rekabet üstünlüğünü elde etmek istemektedir. Bunun için işgücü sayısının üretimin ve pazarın gereksinimlerine uyarlanması gerekmektedir[7]. Dışsal sayısal esneklik çevresel işgücü tarafından karşılanmaktadır.Çevreselişgücü organizasyonların ihtiyaçları doğrultusunda daha kolay işten çıkarılabilir[8].

Sayısal esneklik uygulamaları giderek gelişmiş ekonomilere ve formel sektörlere doğru bir genişleme göstermekte, artan rekabetle birlikte bu uygulamalar istihdam politikaları açısından belirli düzeye ulaşmış ekonomiler ve işletmeler için artık zorunluluk haline gelmektedir. Sayısal esneklik uygulamaları bir istisna olmaktan çıkıp genel ve egemen bir nitelik kazanmaktadır[9].

Fonksiyonel esneklik kavramı işgücünün çok yönlü istihdamını ifade etmektedir. İşgücü aynı işyerinde farklı fonksiyonları yerine getirme, iş rotasyonu gibi durumları içerisinde barındırır.İşgücü firma düzeyinde esnek bir durumdadır[10]. Fonksiyonel esneklik geniş ölçüde bir eğitime dayanır. Çünkü işgücüne farklı görevler arasında mobiliteyi sağlamak için beceri ve yetkinlik kazandırmaktadır. Bu esneklik türü işletme içinde önemli bir yeri olan çekirdek işgücü tarafından karşılanmaktadır[11].

Ücret esnekliğinin mikro ve makro düzeyde iki boyutu bulunmaktadır. Mikro düzeyde işletme, sektör yada işyeri bazında çeşitli nitelikleri ve verimlilik

[6] Wilthagen ve diğerleri, The Concept of Flexicurity,
[7] T. Erdut, s. 10.
[8] Vlasios Sarantinos, ‘’Flexibility in the Work Place: What Happens to Commitment? ‘’ **Journal of Business and Public Affairs,** Cilt: 1, 2007, s .4.
[9]Mehmet Ali Noyan,**Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi,** Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007, s.103.
[10] Spyros Arvanitis, ‘’Numerical and Functional Labour Flexibility at Firm Level: Are There Any Implications for Performance and Innovation? Evidence for the Swiss Economy ‘’ **Swiss Federal Institute of Technology**, 2003, s.2.
[11] Sarantinos, s.4.

düzeylerini yansıtan spesifik ücret farklılıklarını ifade ederken, makro düzeyde ekonomi, konjonktürel dalgalanmalara ve rekabet koşulları doğrultusunda genel ücret düzenlemeleri olarak tanımlanmaktadır. Makro düzeyde ücret esnekliği işgücü piyasasında reel ücret artışlarının hükümet ve sosyal taraflarca koordinasyonu yoluyla gerçekleştirilmektedir[12].Ücret esnekliği aynı zamanda işletmelerin karlılığını artırmak için işgücü maliyetinde azalışa gitmesi ile ilgilidir. Bunu ise bireysel, grup ve organizasyonel düzeyde performans ile ücret düzeyi arasında uyumu sağlar[13].

Esnek çalışma mevzuatı yeni işletmelerin kurulması, kurulan işletmelerin büyümesini ve istihdam yaratılmasında teşvik edicidir. İş Hukuku ve diğer işgücü piyasası kurumlarının görevi işgücü piyasasında esneklik artışı nedeniyle işçi haklarını koruma ihtiyacı ve istihdam olanakları yaratma, sosyal diyalog oluşturulması için daha elverişli bir ortam oluşturmaktır. Yeşil Kitapta İş Hukukunda modernizasyonun işçilerile işverenler arasında uyum için önemli bir unsur olduğu belirtilmekle birlikte kayıt dışı istihdam, yüksek işsizlik oranı, düşük işgücüne katılım oranında mücadelede önemlibir yeri olduğu vurgulanmaktadır[14].

1.2. GÜVENCE KAVRAMI VE BOYUTLARI

İş güvencesi aynı işveren ile istihdam ilişkisini koruma ve aynı işte kalma güvencesi anlamına gelmektedir[15]. İş güvencesinde işçilerin mevcut işlerinde kalmaları açısından bir güvence söz konusudur. Ancak güvenceli esneklik ile iş güvencesinden istihdam güvencesine geçiş önem kazanmaya başlamıştır.

Literatürde istihdam güvencesi haksız işten çıkarmalara karşı koruma olarak tanımlanmaktadır.ILO nun tanımına göre, istihdam güvencesi hem çalışanı derhal ve keyfi olarak işten çıkarmaya karşı koruma hem de uzun vadeli sözleşmeler ile istihdam etme ve istihdam ilişkilerinde geçicileşmeden kaçınma olarak ifade

[12] Avrupa'da Esneklik Uygulamaları**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**, 2001, ss.18-19.
[13] Sarantinos, s.4.
[14] Arvo Kuddo, **Labor Laws in Eastern European and Central Asian Countries: Minimum Norms and Practices**, The Worls Bank, 2009, s.1.
[15]Per Kongshoj Madsen, "**Flexicurity: A New Perspective on Labour Markets and Welfare States in Europe",** Carma Research Paper, Brussel, 2006, s.5.

edilmektedir[16]. İstihdam güvencesi istihdamda kalma güvencesi anlamına gelmekle birlikte aynı işte kalma zorunluluğu bulunmamaktadır. İstidam güvencesinde aktif işgücü piyasası, eğitim politikaları önemli rol oynamaktadır[17]. İstihdam güvencesi işgücünün yeteneklerini geliştirmek için gereken eğitimin verilmesinin yanı sıra iş kaybı durumunda yeterli işsizlik yardımı sağlamayı içermektedir[18].Bu bağlamda istihdam güvencesi ile iş güvencesinin farklı kavramlar olduğu görülmektedir. İstihdam güvencesine sahip olan işgücü işten çıkarılma riskine sahiptir ve işveren ile istikrarlı yada istikrarsız bir iş ilişkisine sahip olabilir[19]. İş güvencesinin ise istihdam güvencesinden farkı aynı işte kalma güvencesinin varlığıdır.

Gelir güvencesi, gelirin istikrarını yansıtmakla birlikte gelirde azalmaya karşı güvenceyi ifade etmektedir. ILO'nun görüşü toplumdaki herkese temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek kadar gelir sağlanmalı ve toplumdaki güvencesiz grupları azaltmak için politikalar önermektedir[20]. Gelir güvencesi işsizlik, hastalık ve kaza durumunda gelirin güvence altında olması anlamına gelmektedir[21].Bir diğer ifade ile işsiz kaldığı dönemlerde ya da hastalık gibi durumlarda işine devam edememe halinde işçiye güvence oluşturmasıdır.

Kombinasyon güvencesi, iş ve özel yaşam dengesini sağlama güvencesidir[22]. Günümüzde yoğun çalışma yaşamında özellikle kadın işçi iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi kurmada zorlanmaktadır. OECD'nin Daha İyi Yaşam Endeksine(Better Life Index) göre Türkiye iş ve özel yaşam dengesinde 38 ülke arasında son sırada yer almaktadır. OECD verilerine göre OECD ülkelerinde uzun çalışanların ortalama en yüksek oran %13 iken ülkemizde çalışanların %39'u çok uzun süre çalışmaktadır[23]. Bu noktada ülkemizde iş ve özel yaşam dengesini kurmada OECD ülkelerinden oldukça geride olduğu görülmektedir.

---

[16]Sukti Dasgupta, **Employment Security: Conceptual and Statistical Issues,** International Labour Office, Geneva, 2001, s.2.
[17]Madsen, s.5.
[18] European Comission, **Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security,** Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007, s. 11, (Common Principle of Flexicurity).
[19]Dasgupta, s.2.
[20] Guy Standing and László Zsoldos, **Coping with Insecurity: The Ukrainian People's Security Survey,** International Labour Office, Geneva, 2001, ss. 2-30.
[21] Madsen, s. 5.
[22] Madsen, s.5.
[23] OECD, Better Life Index, 2016.

1.3. GÜVENCELİ ESNEKLİK KAVRAMI VE BOYUTLARI

Güvenceli esneklik küreselleşme ve teknolojide meydana gelen değişimlerin bir sonucu olarak işgücü piyasasında meydana gelen değişime yönelik olarak ortaya çıkan bir kavramdır. Güvenceli esneklik ile işletmeler değişen ekonomik koşullara uyum sağlamak ve rekabet edebilirliklerini arttırmak gibi iki yönlü politik amacı vardır[24].

Güvenceli esneklik kavramının arkasında yatan temel fikir esneklik ile güvence kavramlarının birbirinin karşıtı olmadığı, birbirlerinin yerine geçmediği aksine bir çok durumda birbirini destekleyici niteliğe sahip olmasıdır. Güvence yalnızca işgücünün tekelinde değilken, esneklik ise yalnızca işverenin tekelinde değildir[25]. Güvenceli esneklik kavramı işverenler için yalnızca esneklik anlamına gelmemekle birlikte işçiler açısından ise yalnızca güvence anlamına gelmemektedir. Örneğin işçiler iş ve özel yaşam dengesi açısından esnek çalışma saatlerine, işverenler ise işçi sadakati gibi güvenceye yönelik düzenlemelere önem vermektedir[26].Avrupa Komisyonu sadece işverenler için esnekliği arttırma yada sadece işçiler için güvenceyi arttırma amaçlı politikları eleştirmektedir. Güvenceli esnekliği ise tek yanlı bir yaklaşım olarak görmemekte işçi ve işverenin her ikisinin ihtiyaçlarını tatmin edici olarak görmektedir[27].

Güvenceli esneklik kavramı bir taraftan çalışanlara sosyal korumaya yönelik önlemleri barındırıken diğer taraftan a-tipik istihdamı kolaylaştırıcı politikaları içerisinde barındırmaktadır.

Son 10 yıldır Avrupa'nın işgücü piyasası ve sosyal politikasındaki yaygın görüş güvenceli esnekliktir. Refah devletlerinin izlediği yöntemlerde değişim meydana gelmiştir.Bu bağlamda aktif önlemlere ağırlık verilirken pasif sosyal koruma önlemlerine iş olmama durumunda son çare olarak görülmektedir. Güvenceli esneklik kavramına işçiler açısından bakıldığında işgücü piyasasının

[24]European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, **Varieties of flexicurity: reflections on key elements of flexibility and security**,Publication of European Parliament Committee on Employment and Social Affairs, Dublin, 2007, http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/21/en/1/ef0721en.pdf, (21.12.2016), s. 1.
[25] Madsen, s.3.
[26]European Training Foundation,2011, s.8.
[27] Elke Viebrock and Jochen Clasen, **Flexicurity – a state-of-the art review,** Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe RECWOWE Publication, Edinburgh, 2009, s. 7.

değişimine her zaman uyum sağlama anlamına gelmektedir. Bireyler atipik işlerde çalışmaya, iş ve meslek değiştirmeye hazırlıklıdır. Bu durum düşük iş güvencesini ve sürekli eğitimi içerisinde barındırır[28].

Güvenceli esneklik kavramı üzerine ortak bir tanım yoktur. Klammer ve Tillmann esneklik ve güvence arasında yeni bir denge olarak tanımlarken Ferrera çalışan yoksul sınıfının meydana gelmesi ve sayısı gittikçe artan sosyal dışlanmaya önlem olarak esnek işgücü piyasasında esnek istihdama yönelik güvence olarak tanımlamaktadır[29].AB'de sosyal dışlanma doğrudan işgücü piyasası ile ilişkilendirilmiştir ve sosyal dışlanmayla mücadelede işgücü piyasasına ilişkin politikalarda uygun iş yaratma, istihdam edilebilirlik, temel eğitim ve mesleki eğitim programları çerçevesinde değerlendirilir[30]. Avrupa Komisyonu güvenceli esnekliği işgücü piyasasında esneklik ve güvence olarak tanımlamaktadır[31].

Güvenceli esneklik kavramı işgücü piyasasında içerdekiler ve dışardakiler arasında eşitsizliği azaltmaya yönelik olarak sunulmaktadır. Ancak güvenceli esnekliğin kendisinin yarattığı çalışanların esneklikle başa çıkma kapasitelerinin farklı olmasının meydana getirdiği eşitsizliklerin farkedilmediğine yönelik eleştiriler yapılmaktadır.Güvenceli esneklik aynı zamanda işgücü piyasası bakımından emek ve sermaye sahipleri arasındaki ilişkiye ilişkin olarak dengesizlikle suçlanmaktadır[32].

Avrupa Komisyonu güvenceli esneklik üzerine Avrupa uzman grubunun çalışmalarını göz önüne alarak güvenceli esneklik bildirisinde güvenceli esneklik yolları sunmaktadır. Bu farklı yollar ideal tipik durumlarda üye devletler tarafından kullanılabilir[33].Her ülkenin işgücü piyasası, yapısal özellikleri birbirinden farklı olduğu için uygulanan güvenceli esneklik modeli ülkeler açısından farklılık göstermektedir.Avrupa Komisyonu'nun oluşturduğu uzman grup tarafından güvenceli esneklik yolları 4 başlık altında toplanmıştır**.**

Bazı ülkeler içerdekiler ve dışardakiler şeklinde parçalı işgücü piyasası sorununa sahiptir.Güvencesiz ve sınırlı imkanlara sahip olan dışardakiler daha

---

[28] René Lehwess-Litzmann, "What Does Flexicurity Have to Gain from the Capability-Approach?", **Management Reveue,** Cilt: 23, Sayı: 2, 2012, ss.121-122.
[29] Elke ve diğerleri, s. 8.
[30] Faruk Sapancalı**, Sosyal Dışlanma**, Dokuz Eylül Yayınları, İzmir, 2005, s.227.
[31] European Comission, Common Principles of Flexicurity,s.5.
[32] Litzmann, s. 125.
[33] Ton Wilthagen and Lans Bovenberg,'' On the road to flexicurity'' **European Journal of Social Security,** Cilt: 10**,** Sayı: 4, s.327.

güvenceli kalıcı işe geçiş yapmak için sınırlı fırsatı bulunmaktadır.Bu durum daha çok Güney Avrupa ülkelerinde görülebilir ve bu tür sorunlar sözleşme segmentasyonu çözme yolu uygulanabilir[34]. Bu yolda işgücünün esneklik ve güvenceden daha eşit derecede yararlanması sağlanmaktadır.Bir başka deyişle belirli süreli sözleşme, çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma gibi esnek istihdam modeli uygulamaları ile istihdam edilenişçilere eşit ücret verme ve haklarını yeterli derecede koruyarak eşitsizliklerin giderilmesi sağlanmaya çalışılmaktadır.Salt sözleşmenin türünden dolayı ayrım yapılmamasını, hak kaybına uğramaması ifade edilmektedir.

Özellikle yüksek düzeyde iş güvencesine sahip olan büyük endüstriyel işletmelerde çalışma esnekliği işyeri düzeyinde sınırlandırılmıştır. Bu kapsama giren ülkelerde işgücü devri oldukça düşük ve uzun süreli işsizliğin oranı yüksektir.Bu gruba giren ülkelere yönelik güvenceli esneklik yolu ise işletme içerisinde güvenceli esnekliği sağlamak ve geçiş güvencesi sunmaktır[35]. Bu bağlamda işsizlik ödeneği gibi geçiş döneminde gelir sağlama, işletme içerisinde çalışanların istihdam edilebilirliklerini artırma adına eğitim sunma önemlidir.

Düşük ücretle çalışanlar ve yüksek ücretle çalışanlar arasındaki parçalı yapı ve düşük nitelikle çalışanların fazla olduğu esnek işgücü piyasalarında işgücü arasındaki yetenek ve fırsat farklılığını giderme yolu uygulanabilir.Bu yolda düşük nitelikli çalışanlara gerekli eğitimler verilerek nitelik farkının azaltılması önemli bir politikadır[36].Bu noktada düşük nitelikli olan işgücünün eğitim ile istihdam edilebilirlik düzeyi arttığında ortada nitelik farkından kaynaklı soruna çözüm doğacaktır.

Güvenceli esneklik açısından Avrupa Uzmanları tarafından önerilen son yol ise enformel çalışanlar ve yardım alan kişilere yönelik fırsatların geliştirilmesidir.Bu yol yüksek oranda enformel sektörde istihdam edilen çalışanlarla mücadele etmeye yönelik bir yoldur[37]. Bu açıdan enformel sektörde çalışanlara gerekli eğitimler sunularak onların formel sektöre geçişinde destek verilmeli, işsizlik ödenekleri seviyesinin artırılması ile kişilerin enformel sektöre girmeden, iş arayışlarına devam

[34]IoneteAnca**, "**Some Reflections On Flexicurity-The European Approach To Labour Market Policy", **Econ Paper**, Cilt:1, Sayı: 2, 2012, s. 96.
[35]Anca, s.97.
[36]Anca**,** s.97.
[37]Anca, s. 97.

edebilmesi sağlanmalıdır**.**Enformel sektöre girmeden iş arayışlarına devam edebilmesinin yolu ise işsiz kaldığı dönemlerde işsizlik ödeneği miktarının ve süresinin artırarak gelir güvencesi sağlanmasıdır.

Güvenceli esneklik Avrupa Sosyal Modelini güçlendirirken Avrupa'nın rekabet gücünü nasıl arttıracağını ve koruyacağına yanıt bulmasını sağlayabilir. Avrupa Komisyonu güvenceli esneklik kavramının işverenlere özgürce düşük iş güvencesi, açık uçlu sözleşme ile istihdam etme anlamına gelmediğini ifade etmektedir. Çoğu ülke daha az güvence sağlayarak daha esnek iş sözleşmeleri yapmaya çaba göstermektedir. Güvenceli esneklik kavramı ard arda yapılan belirli süreli iş sözleşmelerine ve açık uçlu iş sözleşme yapmaya sınırlama getirmeye vurgu yapmaktadır[38].

Güvenceli esneklik verilen eğitim sonrası artan beceriler ile çalışanların yukarı doğru hareketliliğe neden olurken, işverenler açısından değişen taleplere işgücünün uyum yeteneğini arttırmaktadır[39].

Güvenceli esnekliğin ortak ilkeleri[40]:

1. Güvenceli esneklik Lizbon Stratejisinin uygulanmasını güçlendirme, istihdamı arttırma, işgücü piyasasını modernize etmek, uyumu, istihdam ve sosyal işbirliğini arttırmak için yeni esnek ve güvence biçimlerine göre işler düzenleme amacındadır.
2. Güvenceli esneklik güvenceli ve esnek sözleşme düzenleme, kapsamlı yaşam boyu öğrenme stratejileri, etkili aktif işgücü piyasası politikaları, modern, yeterli ve sürdürülebilir sosyal koruma sistemi kombinasyonunu içermektedir.
3. Güvenceli esneklik yaklaşımları sadece bir işgücü piyasasına özgü bir model yada tek bir politik strateji değildir. Her bir üye ülkenin koşullarına uyum sağlamalıdır.Güvenceli esneklik sorumluluk ve haklar

[38] European Comission,Common Principles of Flexicurity, s.7.
[39] European Comission,Common Principles of Flexicurity, s.10.
[40] Eckhard Voss ve Antonio Dornelas, **Social Partners and Flexicurity in Contemporary Labour Markets,** Brussels, 2011, https://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/IP2%20-%20Sinthesys%20Report%20%20Social%20Partners%20and%20Flexicurity%20in%20Contemporary%20Labour%20Markets.pdf,, (21.12.2016), s. 5.

arasında denge anlamına gelmektedir. Ortak ilkelere dayanarak her ülke kendi güvenceli esneklik düzenlemelerini geliştirmelidir.

4. Güvenceli esneklik bölünmelerin üstesinden gelebilmek için daha açık ve kapsayıcı işgücü piyasalarını desteklemelidir. Bu durum hem işsiz hemde istihdamda olanlar için geçerlidir. Kayıt dışı istihdam edilenler, işsizler ve geçici süre ile çalışanlar kapsama alınmalıdır.
5. Dışsal güvenceli esnekliğin yanı sıra içsel güvenceli esneklik de eşit öneme sahiptir ve desteklenmelidir.Esnek sözleşmeler iş değişimi durumunda güvence sağlamalıdır. İşsizlik durumundan istihdam edilme durumuna geçişte olduğu gibi yukarı doğru hareketlilik durumunda da olanak tanımaya ihtiyaç vardır.Yeteneklerin sürekli geliştirilmesi,kaliteli ve verimli çalışma ortamı gereklidir.Sosyal koruma istihdam edilme ve iş değiştirme durumunda destekleyici nitelikte olmalıdır.
6. Güvenceli esneklik kadınlar ve erkekler arasında nitelikli işlere ulaşmada eşit şekilde desteklenerek iş ve özel hayat arasında uyumu sağlarken cinsiyet eşitliğini desteklemelidir.
7. Güvenceli esneklik güven ortamı ve tüm taraflar arasında geniş tabanlı sosyal diyalogu gerektirir. Tüm sorumluluk kamu yetkililerinin elindeyken, güvenceli esneklik politikalarının düzenlemelerinde ve uygulamasında toplu pazarlık ve sosyal diyalog ile sosyal partnerlerin dahil olması oldukça büyük önem taşımaktadır.
8. Güvenceli esneklik etkin kaynak tahsisi gerektirmekte ve finansal açıdan sürdürülebilir kamu bütçeleri ile tam uyumlu olmalıdır. İşletmeler,bireyler ve kamu yetkilileri arasında fayda ve maliyetlerin etkin dağılımını amaçlamalıdır.

Wilthagen güvenceli esnekliğin farklı kombinasyonlarından oluşan bir matris oluşturmuştur. Bu matriste güvence ve esneklik bağlamında kombinasyonları içeren bir tablo oluşturmuştur. Bu tabloda güvenceli esnekliğin tüm boyutları yer almaktadır.

Tablo 1:Güvenceli Esneklik Matrisi

Güvence / Esneklik	iş Güvencesi	istihdam Güvencesi	Gelir Güvencesi	Kombinasyon Güvencesi
Dışsal Sayısal Esneklik	*iş sözleşmesi türleri *istihdamı koruyucu yasalar *erken emeklilik	*istihdam hizmetleri *Eğitim-yaşam boyu öğrenme	*işsizlik ödemeleri *Diğer sosyal yardımlar *Asgari ücretler	*işten çıkarmalara karşı koruma
İçsel Sayısal Esneklik	*Kısaltılmış iş haftası *Part-time iş düzenlemleri	*istihdamı koruyucu yasalar *Eğitim-yaşam boyu öğrenme	*Yarı zamanlı ek ödemeler *Araştırma bursu *Hastalık ödemeleri	*Farklı işten ayrılma türleri *Yarı zamanlı emeklilik
Fonksiyonel Esneklik	*iş zenginlestirme *Eğitim *Taşeronlastırma *Dış kaynak kullanımı	*Eğitim-yasamboyu öğrenme *İş rotasyonu *Takım çalısması *Çok niteliklilik	*Performansa dayalı ücret sistemi	*Gönüllü çalışma zamanının düzenlemeleri
Ücret Esnekliği	*işgücü maliyetlerinde yerel düzenlemler *sosyal güvenlik ödemelerinde azalma	*Sosyal güvenlik ödemelerinde değişiklikler *istihdam sübvansiyonları	*Toplu ücret sözleşmeleri *Kısaltılmış iş haftasına göre düzenlenen ödemeler	*Gönüllü çalışma süresi düzenlemeleri

Kaynak:European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007:4.

Güvenceli esnekliğin gerçekleştirilmesinde üç unsur karşımıza çıkmaktadır.Bunlar; eş zamanlılık, taraflar arasında müzakere, işgücü piyasası içinde veya dışında kalan dezavantajlı gruplardır.Eş zamanlılık unsuru işgücü piyasası, iş organizasyonları, çalışanlar açısından esnekliğe ilişkin düzenlemeyi gerçekleştirirken, aynı zamanda güvenceninde sağlanmasını ifade etmektedir. Örneğin esnek çalışma biçimine yönelik sosyal güvence ve istihdam, gelir güvencesine ilişkin düzenlemelerinde yapılmasıdır.Taraflar arasındaki müzakerede;

sosyal tarafların bir araya gelerek esnekliğin türü ve derecesi ile güvencenin nasıl sağlanacağına ilişkin konularda uzlaşmaları gerekmektedir. Bir başka deyişle tarafların talep ve beklentileri birlikte değerlendirmesidir.Son unsur olan işgücü piyasası içinde veya dışında kalan dezavantajlı gruplar açısından özellikle işgücü piyasası dışında kalan ve sosyal dışlanma riskiyle karşı karşıya kalan zayıf grupların istihdam edilebilirliğinin arttırılması, sosyal güvenliklerinin sağlanması, güvenceli esnekliğin önemli unsurlarındandır[41].

1.4. GÜVENCELİ ESNEKLİĞİN TARİHİ

Güvenceli esneklik kavramı 1990'lı yılların ortalarında Hollandalı sosyolog Hans Adriaansens tarafından kullanıldı[42]. Hollanda'da sürekli istihdam edilen işgücünü işten çıkarmaya yönelik katı bir sistem vardı. Bu durum ise işletmelerin belirli süreli sözleşme ile geçici olarak işgücü istihdam ederek iş gücü piyasasında esnekliğin artmasına neden oldu. Geçici olarak istihdam edilen işgücü sürekli istihdam edilen işgücüne oranla daha düşük sosyal güvence ve iş güvencesine sahiptir. Hollanda'da güvenceli esnekliğe yönelik düzenlemeler esnek olmayan işgücü piyasasında yer alan belirsiz süreli sözleşmelerle çalışan çekirdek işgücü ile genellikle kısmi süreli çalışan ve geçici işlerde çalışan işgücü arasındaki dengesizliği gidermeye yöneliktir[43].

Hollanda'da 1999 yılında çıkarılan Esneklik ve Güvence Kanunu esnek işgücünün koruma içeriğini ve kapsam alanını değiştirmiştir. 1 Ocak 1999 yılında çıkarılan Kanunda esnekliğe yönelik yapılan düzenlemeler; belirli süreli sözleşmeler, ard arda 3 sözleşme sonrası veya ard arda yapılan sözleşmelerin toplam uzunluğu 3 yıl ve daha fazla ise belirli süreli olan sözleşmeler belirsiz süreli sözleşmeye döner. İhbar öneli 6 aydan kural olarak 1ay ile maksimum 4 ay arasında düzenlendi. Kamu istihdam hizmetleri işten çıkarma bildirim prosedürünü kısaltmıştır ve istihdam yardımlarına erişmeyi kolaylaştırmıştır.Güvenceye yönelik yapılan düzenlemeler ise; a tipik çalışanlarına yönelik iş sözleşmelerinin varlığı ve çalışma sürelerine yönelik

[41] Özlem Çakır, "Avrupa Birliği'nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler", **Sosyo-Ekonomi**, Cilt: 10, Sayı: 10, 2009,(Güvenceli Esneklik), ss. 81-82,
[42]Anca, s.95.
[43] Madsen, s.2.

düzenlemeleri güçlendirir.İşverenler çağrı üzerine çalışanların çalışmadıkları sürelerde ücrete hak kazanmadığı düşüncesine karşılık çağrı üzerine çalışanlara en az üç saatlik ücretleri ödenmesine ilişkin düzenlemeye yapılmıştır.Sendika üyelerine işten çıkarmaya yönelik özel düzenlemeler vardır. İş sözleşmelerinin feshine ilişkin açılan iptal davalarına yönelik düzenlemede hakimin iş sözleşmesinin sonlanmasında kanuni bir engelin olup olmadığını kontrol etmesi gerekmektedir. İkinci aşama olarak hakimin işçiye işe iade etmesi durumda işverenin işçi için yeniden uyum programı hazırlaması gerekmektedir[44].

Güvenceli esneklik kavramının ilk kullanılışının Hollanda kaynaklı olduğu bilinmesine rağmen güvenceli esnekliği hukuk sistemi içerisinde ilk uygulayan ülke Danimarka'dır[45].Hollanda güvenceli esneklik yaklaşımının ana unsuru işgücü piyasasında farklı grupların eşit olmasıdır.Danimarka'da güvenceli esneklik belirli bir işgücü piyasasında yüksek sosyal güvenlik ve yüksek dışsal esneklik kombinasyonuna dayanmaktadır.Danimarka'da altın üçgen esnek işgücü piyasası politikası, sosyal güvenlik sistemi, aktif işgücü piyasası politikasından oluşmaktadır[46].

Avrupa'da İkinci Dünya Savaşı sonrasında Altın Çağ'ın aksine dinamik dünya piyasasında Avrupa ekonomisinin gittikçe artan rekabetçi pozisyonu, demografik artış ve kamu harcamalarındaki gerileme sorunu işgücü piyasasında esneklik tartışmasını gündeme getirdi. Esnek organizasyonlar, çalışma saatlerinde ve ücret ödemeye yönelik esnekleşme işletmelere başarılı bir şekilde rekabet edebilirlik imkanı sunmaktadır. Ancak tamamen liberal durumların aksine esneklik için güvence kavramınıda meydana getirdi[47].

Savaş sonrası Avrupa istihdam ilişkilerinin büyük bir kısmında toplu sözleşmelerde ve istihdamı koruma yasalarında kısıtlamalara gitmiştir. Bu dönemde işsizlik ve ekonomik performans bakımdan istihdamı koruyucu düzenlemeler ve esnekleşme sendikalar ile işverenler arasında güncel olarak tartışılıyordu.1994 yılında OECD tarafında iki ciltlik Job Study çalışması işgücü piyasasında

[44]Wilthagen,Flexibility and Social Protection, 2003, http://archive.uva-aias.net/uploaded_files/publications/WP15.pdf, (21.12.2016), s.3.
[45] Alp Limoncuoğlu, **Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Güvenceli Esneklik**, İzmir, 2010, s.32.
[46] Voss ve diğerleri, s. 10.
[47]Litzmann**,** s.121.

esnekleşme ve kuralların avantaj ve dezavantajlarını ortaya koymuştur. Bu dönemde bazı akademisyenler istihdam ile istihdama yönelik yasal düzenlemeler arasında ilişkiyi kurmanın zor olduğunu belirtirken, bazı varsayımlarda ise işsizlik ile katı yasal düzenlemelerin birbirinden bağımsız olduğunu belirtmektedir. Ayrıca yapılan yasal düzenlemeler farklı ülkelerde farklı sonuçlar getirebileceği öne sürülmüştür[48].

Güvenceli esneklik kavramı Avrupa Birliği İstihdam Politikası ve AB sosyal politikasının son yıllarda en önemli unsurunu oluşturmaktadır. Bu kavram Avrupa İstihdam Stratejisi ile üye ülkelerin uygulama alanına yerleştirilmektedir. Avrupa İstihdam stratejisi AB'nin üye ülkelerin işgücü piyasası ve sosyal politika alanındaki reformlarını koordine etmesini sağlayan en temel aracı olarak 1997 yılında ortaya çıkmıştır. Ancak AİS'nin kökeni 1992 yılında Maastricht Antlaşması ile atılmıştır.Bu antlaşma ile yüksek istihdam ve sosyal koruma, yaşam kalitesini arttırma, üye ülkeler arasında ekonomik ve sosyal uyumu arttırma gibi temel ilkeler belirlenmiştir. Antlaşmanın hemen ardından1993'te Avrupa Konseyi büyüme yüksek rekabet gücü istihdama yönelik stratejiyi içinde barındıran Beyaz Kitabı yayınlamıştır. Beyaz Kitap'ta Avrupa'nın yaşadığı işsizlik sorununun kaynağını işgücü piyasalarını esnek olmayışına bağlamış, çözüm olarak ise öncelikle yaşam boyu eğitim, içsel ve dışsal esnekliğin arttırılmasını işaret etmektedir. Bu bağlamda güvenceli esneklik kavramına Beyaz Kitap'ta kısmen yer verilmiştir.1997 yılında ise Avrupa Komisyonunun istihdamı ve rekabet gücünü geliştirmek için daha iyi bir iş örgütlenmesini tasarlamak amacıyla Yeni İş Örgütlenmesi İçin Ortaklık başlıklı Yeşil Kitap'ta güvenceli esneklik kavramına Esneklik ve Güvence başlığı altında yer vermiştir[49].Bu belgelerin dışında AB zirvelerinde de esneklik ve güvence arasındaki bağ ele alınmıştır. 1994 yılında Essen Zirvesinde; esnek örgütlenme ve bu esnekleşmeyi dengeleyecek bir yapı, sosyal güvenlik sisteminde reform yapılması gereği vurgulanmşıtır.1997 tarihli Amsterdam Antlaşmasında, istihdam konusunda pasif tedbirlerden çok aktif politikalara, istihdam oranını arttırma, yeniiş yaratma stratejisi oluşturma, işletmelere uyum sağlayacak örgüt modelleri sunma gibi önlemlere yer verilmiştir. 1997 tarihli Lüksemburg Zirvesinde istihdam edilebilirliği

[48]Andranik Tangian, "**Flexibility–Flexicurity–Flexinsurance: Response to the European Commission's Green Paper "Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century",** 2007,http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_149_e.pdf 18.10.2016, s. 9.

[49] Özgür Müftüoğlu ve Ali Koşar, **Türkiye'de Esnek Çalışma,** Evrensel Basım Yayını, İstanbul, 2013.

arttırıcı stratejiler geliştirme, işletmelerin ve işgücünün yeni koşullara uyumunu güçlendirilmesi ve beşeri sermaye yatırımı yapılabilmesinin önündeki engellerin kaldırılması gibi ilkeler ele alınmıştır[50].Avrupa Konseyi 2000 yılında Lizbon Stratejisinde herkese en yüksek düzeyde sosyal güvence sağlayarak toplumsal içermeyi gerçekleştirmesi gibi temel ekonomik hedeflerin ve sosyal politika önceliklerinin bir arada gözetilmesiylegüvence ve esneklik dengesini benimsediği görülmektedir[51].

Lizbon Stratejisi'nin hedefi dünyanın en rekabetçi ve bilgi tabanlı ekonomisi olma, daha kaliteli ve daha fazla iş ile birlikte sürdürülebilir ekonomik kalkınmayı ve sosyal bütünleştirmeyi sağlamaktır. Lizbon Stratejisinde üye ülkelere istihdam güvencesi ile esneklik kombinasyonu ileri sürmekte ve işgücü piyasasında bölünmeyi azaltmayı amaçlamaktadır[52]. Bu bağlamda Avrupa'da güvence ve esneklik arasındaki bağ çeşitli zirvelerde ele alınmış ve yasal zemine kavuşturulduğu görülmektedir.

Ülkemizde güvence ile esneklik arasındaki bağın ele alınmasının tarihsel sürecine ve gelişimine bakıldığında ilk kez Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında(1990-1995) esnek çalışmanın izleri görülmeye başlanmıştır. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (1996-2000) ise ilk kez dolaylı olarak güvencelik esneklik kavramı yer almaktadır. Planda çalışma yaşamı mevzuatının Avrupa Birliğine uyumlu bir şekilde düzenleme, işgücü piyasasında esnekliği arttırarak yeni çalışma biçimlerini düzenleme ihtiyacı ile birlikte sosyal diyalogu sağlayarak çalışma yaşamının geliştirilmesi ilkesini benimseyerek sosyal güvencenin geliştirilmesi gerektiğini ifade etmektedir[53].Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (2001-2005) Altıncı kalkınma planında olduğu gibi çalışma yaşamı mevzuatının Avrupa Birliği norm ve standartlarına uyumunu sağlamayı hedeflemekle birlikte işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu esnekliği sağlama ve işgücü piyasında kayıt dışı istihdamı önleme hedefleri yer almaktadır[54].Dokuzuncu Kalkınma Planında (2007-2013) ilk kez

---

[50] Verda Canbey Özgüler**, Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi,** Cinius Yayınları, İstanbul, 2013, ss.85-90.

[51] Hicran Atatanır, ''Türkiye'de "Sosyal" Güvenceli Esneklik Mümkün mü?'' **Sosyal Güvence Dergisi,** Cilt: 1, Sayı:2, 2012, s.12.

[52]Raimonda Karanauskytė, **Flexicurity in the Lisbon Strategy,** https://ojs.kauko.lt/index.php/stmd/article/view/122 ,(12.01.2016), s.3.

[53]Kalkınma Bakanlığı, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1996-2000, http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/3/plan7.pdf (15.01.2016).

[54]Kalkınma Bakanlığı, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı,2001-2005,

güvence ile esneklik arasında bağ ele alınmıştır. İşgücü piyasasında, mevzuattaki esneklik hükümlerinin uygulanabilirliğinin değerlendirilmesi gereği ve var olan aksaklıkların giderilmesi ve sosyal güvenlik ile ilişkinin kurulması gereği ifade edilmektedir[55]. Dokuzuncu Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporunda çalışma ilişkilerinde esnekleşmenin güvence ile birlikte sağlanması işgücünün kaliteli ve nitelikli olarak yetiştirilmesi sürekli eğitimin desteklendiği aktif işgücü politikalarının yürütülmesi amaçlanmaktır.Raporda esneklik ile güvence arasında denge sağlanması amaçlanmak ile birlikte esneklik artırılırken çalışanların haklarının korunmasına önem verilmesi gereken bir diğer konu olduğunu ifade etmektedir.Buna ek İş Kanunu ile düzenlenen esnek çalışma biçimlerinin sosyal güvenlik açısından da yasal temele oturtulmasının aciliyetiöne sürülmektedir[56].Onuncu Kalkınma Planında(2014-2018) ilk kez güvenceli esneklik kavramına yer verilmiştir. İşgücü piyasasında etkinliğin arttırılması amacıyla güvenceli esnek çalışma, kıdem tazminatı, alt işverenlik, sosyal diyalog, aktif ve pasif işgücü programları gibi alanlarda sosyal taraflarla birlikte uzlaşıyla ilerleme kaydedilmesi gerektiği ifade edilmektedir[57].Ayrıca planda işgücü piyasasının etkinleştirilmesi programında güvenceli esnekliğin sağlanması öne sürülmektedir[58]. Onuncu Kalkınma Planı istihdam ve çalışma hayatı özel ihtisas raporunda kayıt dışı istihdam ile mücadelede çalışma mevzuatında güvenceli esneklik olanaklarının arttırılması öne sürülmektedir[59].

İşgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözmek, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısını artırmak ve işsizlik sorununa kalıcı çözümler

---

http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/2/plan8.pdf, (15.01.2016), s. 17, s.106.

[55]Kalkınma Bakanlığı, Dokuzuncu Kalkınma Planı,2007-2013, http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/1/plan9.pdf (15.01.2016), s,37.

[56] Kalkınma Bakanlığı, Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, 2007-2013, http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/zel%20htisas%20Komisyonu%20Raporlar/Attachments/28/oik662.pdf (18.01.2016), s. 2-70.

[57]Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı, 2014-2018, http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu%20Kalk%C4%B1nma%20Plan%C4%B1.pdf (18.01.2016), s. 46..

[58] Onuncu Kalkınma Planı, s.165.

[59] Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, 2014-2018, http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/zel%20htisas%20Komisyonu%20Raporlar/Attachments/235/%C4%B0stihdam%20ve%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma%20Hayat%C4%B1%20%C3%96%C4%B0K%20Raporu.pdf (20.02.2016), s.62.

geliştirmek amacıyla hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Orta Vadeli Program, kalkınma planları, yıllık programlar ve bütçe süreçleriyle uyumlu olarak istikrarlı ve yüksek büyümenin sağlanması, büyümenin istihdam etkisinin artırılması ve kayıt dışılığın azaltılması temel konuları üzerine inşa edilmiştir. Strateji eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının arttırılması ve istihdam ve sosyal ilişkisinin güçlendirilmesi politikaları üzerine inşa edilmiştir.Temel politika eksenleri belirlenirken, makroekonomik politikaların istihdamı teşvik edecek biçimde sürdürülmesi, işgücünün verimliliğinin artırılması, işgücü piyasalarının katılıktan arındırılması, çalışanların istihdam güvencesinin artırılması, istihdama erişimde güçlüklerle karşılaşan özel politika gerektiren grupların işgücüne katılımının desteklenmesi konularına özen gösterilirken bütün bu reformların sosyal koruma şemsiyesi genişletilerek yapılması anlayışı benimsenmekle birlikte stratejide güvenceli esneklik temel yaklaşım olarak kabul edilmiştir[60].

Strateji de esneklik ve güvence dengesini sağlamaya yönelik olarak esnek çalışma biçimlerinin uygulanabilirliği arttırarak İş Kanununda yasal zemine dayandırılmış ancak sosyal güvenlik alanında yasal dayanağı olmayan çalışma şekillerini sosyal güvenlik şemsiyesi altına alma, mevzuatımızda yer almayan esnek çalışma biçimlerini yasal zemine kavuşturma gibi düzenlemeler ile esneklik ve güvence arasında var olan eksik bağa yönelik düzenlemelerin yapılması gerektiğini ifade etmektedir.

İstihdamı korumamevzuatı(EPL) işten çıkarılmayı azaltırken, işşizlik oranını arttırmaktadır.İstihdamı koruma mevzuatı iş sözleşmesi sona ermesi halinde uygulanacak olan düzenlemelerdir.İşveren yeni işgücü istihdam ederken, gelecekte işten çıkarması durumunda gelecekte işten çıkarma maliyetlerine katlanmak zorunda kalacak, işletmeleri sürekli iş sözleşmesi yapmak yerine farklı türde geçici iş sözleşmesi yapmaya teşvik edeceği belirtilmektedir.Buna ek olarak bu yasalar uzun süreli işsizleri, yaşlı işgücü, genç işgücü ile kadın işgücünü işgücü piyasasına gireken olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Bu karşın istihdamı

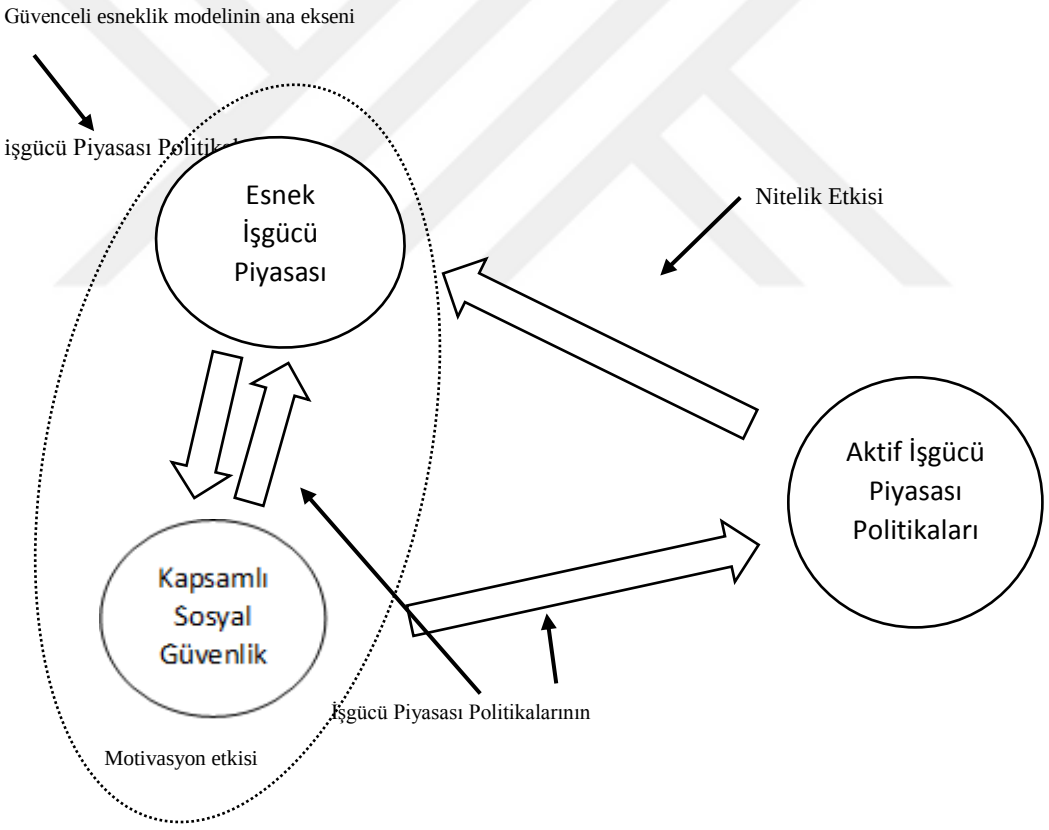
[60] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ulusal İstihdam Stratejisi, 2014-2023, http://www.uis.gov.tr/media/1370/uis-2014-2023.pdf, (25.01.2016), ss.2-27.

korumamevzuatıolumlu yanı olarak çalışanların sadakatine neden olmasına ve işverenin eğitim yatırımı yapmasını sağlamaktadır[61].

1.5. GÜVENCELİ ESNEKLİK MODELİ

1990'lı yıllardan itiberen Danimarka işgücü piyasasında Altın Çağ yaşanmaktadır.İyi yönetilen makroekonomik politikalar, işgücü piyasası reformları, yüksek esneklik, iyi eğitilmiş işgücü, toplumsal ve siyasal uzlaşmaya dayalı üçlü dayanışma Danimarka işgücü piyasasında başarılı olmasını sağlamıştır.ILO raporlarında Danimarka'yı parlayan örnek olarak göstermektedir[62].

Şekil 1: Altın Üçgen Modeli



Kaynak: Thomas Bredgard ve Flemming Larsen, "Comparing Flexicurity in Denmark and Japan", s.11

[61] European Comission, Common Principles of Flexicurity, ss. 12-15.
[62]Thomas Bredgaard ve Flemming Larsen, "Comparing Flexicurity in Denmark and Japan" http://www.flexworkresearch.org/uploads/publication/document/2616/BredgaardLarsen_2007.pdf, (18.10.2016), s.10.

Şekide üçgenin köşelerinden çizilen oklar insanların akışını ifade etmektedir.

Danimarka'nın esneklik ve güvence kombinasyonu Altın Üçgen olarak ifade edilmektedir.Model üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar aktif işgücü piyasası politikaları, işsizler için kapsamlı sosyal güvenlik ve işler arasında yüksek mobilite(esnek işgücü piyasası) kombinasyonundan oluşmaktadır.Danimarka'da Altın Üçgen Modelinde yüksek mobilite düşük düzeyde iş güvencesinden kaynaklanmaktadır.Düşük düzeydeki koruma Danimarka'nın daha çok küçük ve orta ölçekli endüstriyel yapıya sahip olması, uzun süreli liberal yapıya sahip olması ile ilgilidir[63].

Danimarka'da işsizlik oranı uluslararası standartlara göre düşüktür. İşsiz olan kişiler ise aktif işgücü politikaları ile tekrar istihdam edilmeleri sağlanmaktadır.Bu programların iki önemli etkisi bulunmaktadır. İlki aktif işgücü piyasası politikalarının sonucunda iş eğitimi gibi çeşitli programlarla katılımcıların becerileri arttırılır ve bu durum onların istihdam edilme şansını arttırmaktadır. İkincisi ise aktif işgücü piyasası politikaları işsiz kişilerin motivasyonunu arttırarak iş aramasını arttırmasıdır[64].Danimarka aktif işgücü piyasası programları 1993-1994 işgücü piyasası reformu kaynaklıdır. 1994 yılı işgücü piyasası reformunda pasif bir yapıdan aktif yapıya dönüşüm gerçekleşmiştir. Kişiye özel aktif politikalar ile işsizlerin işe dönme şansı arttırılmaktadır[65]. Danimarka 1994 işgücü piyasası reformu ile birlikte 25 yaşının altında genç işsizler 6 ay, yetişkinler için 12 ay sonra aktif politikalara katılma zorunluluğu getirilmiştir[66].

Aktif işgücü piyasası politikalarının istihdam güvencesi sağlaması yanında Danimarka güvenceli esnekliğin işleyişinde eğitim politikası önemli rol oynamaktadır. Sosyal taraflar özellikle sürekli mesleki eğitim olmak üzere eğitim politikalarının uygulanmasında ve yönetilmesinde yer almaktadır. Danimarka sürekli mesleki eğitim politikalarının özelliği hem işsizler hemde istihdam edilenlere yönelik olarak eğitim ve hizmet vermesidir. Vasıfsız çalışanların sürekli mesleki eğitim sistemi 1960 yılında, benzer sistem vasıflı çalışanlar için 1965 yılında kuruldu. Sürekli mesleki eğitim programlarını planlama ve yönetme sosyal taraflar rol

[63] Bredgaard ve Larsen, s. 11.
[64] Bredgaard ve Larsen, s.12.
[65] Bredgaard ve Larsen, s.13.
[66] OECD Employment Outlook, s. 97.

oynasada finansal açıdan ana finansörü devlettir. Devlet sürekli mesleki eğitim programlarında firmaya yönelik beceri kazandırmak yerine kişilerin dış piyasada iş bulmalarını sağlamak amacıyla firmaya yönelikten ziyade genel beceriye yönelik eğitimler vermektedir[67].

Modelin ana eksenini esnek işgücü piyasası ile birlikte işsizlik ödeneği ve sosyal yardımları içeren sosyal güvenlik sistemi oluşturmaktadır.Bu anlamda her iki özellik yıllardır Danimarka işgücü piyasasının yapısını oluşturmaktadır. İşverene istediği zaman işe alma ve işten çıkarma hakkı 1899 Eylül Uzlaşması(September Compromise)na dayanmaktadır[68].

Finlandiya ve İsveçte olduğu gibi Danimarka işsizlik yardımı sistemi Ghent sistemine dayanmaktadır.Sistemin temeli 1900'lü yıllara dayanmaktadır. Günümüzdeki şeklini ise 1960'lı yıllarda almıştır.1969 yılında hükümet tarafından finanse edilen sistem kuruldu ve geniş çevreler tarafından benimsendi.İşsizlik yardım sistemi devlet tarafından desteklenen ancak sendikalara bağlı işsizlik sigortası fonları tarafından yönetilmektedir.Danimarka'da işsizlik yardımı ve finansal açıdan devletin yardımı arttırıldı ve sigorta ve işsizlik yardımdan yararlanma koşulları kolaylaştırıldı.Gelirini kaybedenlere yönelik yüksek düzeyde tazminat güvenceye alındı. Buna karşılık olarak işverenlere fazla işgücünü işten çıkardığı durumda tazminat ödemekten muaf tutmuştur ve bu sorumluluğu devlete yüklemektedir. Sonuç olarak Danimarka'da işverenler iş güvencesi sağlamak ve işten çıkarmaya bağlı tazminat ödemek zorunda değildir.Bu bağlamda Danimarkalı işverenlerin işe alma ve işten çıkarma durumunda katlanması gereken maliyetler çok düşük düzeyde kalmıştır[69].

Danimarka modelinin başarısı esneklik, sosyal güvenlik ve aktif işgücü politikası programı kombinasyonuna dayanmaktadır.Bu model esnek hükümleri içeren Anglo Sakson ülkeleri ile katı iş güvencesi ile karakterize edilen Güney Avrupa ülkeleri arasında üçüncü bir yolu işaret etmektedir.Modelde oklar iş içinde farklı pozisyonlar arasında kişilerin akışını, sosyal yardım sistemini ve aktif işgücü piyasası programlarını göstermektedir.Esnek işgücü piyasasını ve sosyal yardım sistemini bağlayan iki ok çalışanların büyük çoğunluğunun her yıl işsizlikten

[67] Bredgaard ve Larsen, s. 13.
[68] Bredgaard ve Larsen, s. 12.
[69] Bredgaard ve Larsen, s.12.

etkilendiğini, fakat kısa bir süre sonra çoğunluğunun istihdam edildiğini ifade etmektedir. İstihdam edilmeyen kişiler ise tekrar istihdam edilmeden önce aktif işgücü piyasası politikaları tarafından desteklenmektedir[70].

Danimarka güvenceli esneklik modeli istihdama geçişi kolaylaştırıp işsizlik seviyesini düşük düzeyde tutarak işgücü piyasasında verimliliği elde etmektedir.Düşük düzeyde iş güvencesi ile güçlü aktif işgücü piyasası politikaları kombinasyonundan oluşmaktadır.Zengin bir yapıya sahip olan işsizlik yardımı ise işini kaybedenler için yeterli düzeyde gelir güvencesi sağlamaktadır[71].

1.6. GÜVENCELİ ESNEKLİĞİN KOŞULLARI

Güvenceli esneklik içinde dört politikayı barındırır. Bu politikalardan ilki modern iş kanunu , toplu iş sözleşmeleri ile içinde esneklik ve güvenceyi barındıran esnek ve güvenceli iş sözleşmeleri düzenleme, İkincisi yaşam boyu öğrenme stratejileri, üçüncüsü iş yaratma ve eğitim gibi, işgücü piyasası programları ve işe yerleştirme hizmetleri işsizlik döneminde yapılan yardımları kapsayan ve iş bulmaya yardımcı olmak için iş arama kursları işsiz bireylere yardımcı olmada etkili programlardan oluşan aktif işgücü piyasası programları, son olarak ise hastalık halinde sağlık yardımları, emeklilik halinde emekli aylığı, iş değişiminde yeterli düzeyde işsizlik yardımını kapsayan modern sosyal güvenlik sisteminden oluşmaktadır[72].

1.6.1. Esnek ve GüvenceliSözleşme Düzenlemeleri

İçerdekiler dışardakiler şeklinde gruplandırılan işgücü ve işveren açısından modern iş kanunu, toplu iş sözleşmeleri ve iş organizasyonları esnek ve güvenceli iş sözleşmeleri düzenlemenin temelini oluşturmaktadır. Esnek ve güvenceli iş sözleşmeleri kısa sürelerle ve düzensiz sözleşmelerle çalışan ve göçmenler, genç işgücü ve kadın işgücünün oluşturduğu dışardakilerin iş bulmaları ve istikrarlı

[70]OECD Employment Outlook, **Employment Protection Regulation and Labour Market Performance, 2004,https://www.oecd.org/employment/emp/34846856.pdf,** (18.10.2016),s. 97.
[71]OECD Employment Outlook, s. 97.
[72] Kuddo, s. 1.

sözleşme yapmalarını sağlamaktadır. Buna ek olarak belirsiz süreli sözleşmeler ile çalışan içerdekiler grubunu ekonomik değişim durumunda yeni koşullara uyarlanma ve iş değiştirme fırsatı sunmaktadır[73].

Katı İş Kanunları işten çıkarmayı azaltırken, işsizlerin istihdam edilmesi durumunda bir engel yaratmaktadır. Bu durum işgücü piyasasında içerdekiler ve dışardakiler arasında bölünmeye neden olmaktadır[74].İçerdekiler ve dışardakiler ayrımını güçlendiren katı iş güvencesi kuralları işsizlik süresini artırarak uzun süreli işsizliğide desteklemektedir[75].Esnek iş sözleşmeleri çalışma sürelerinin düzenlenmesi gibi bir iş sözleşmesi çerçevesinde hareketliliği arttırmaya sağlamaktadır.Esnek ve güvenceli iş sözleşmelerinde bir işten diğerine geçişte esnek sözleşmelere güvenceli geçişler eşlik etmektedir.

Güvenceli esneklik bağlamında ülkelerin esnek ve güvenceli sözleşmeye yönelik düzenlemeler yapmıştır.

Parçalı bir işgücü piyasasına sahip olan İspanya'da yüksek derecede koruyan belirsiz süreli iş sözleşmelerinin yanı sıra işe alma ve işten çıkarmaya yönelik neredeyse hiç kısıtlama içermeyen geçici iş sözleşmeleri bir arada bulunmaktadır. İspanya'da geçici işlerin fazla olması sonucu yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri işveren veya işçilerin beşeri sermayeye yatırım yapması için daha az teşvik edicidir. İspanya'nın bu probleme yönelik olarak olarak attığı ilk önemli adım 2006 yılında hükümet ve sosyal partnerler tarafından imzalanan Geliştirilmiş Büyüme ve İstihdam Anlaşması belirsiz süreli sözleşmeyi desteklemek ile birlikte 2007 yılının sonuna kadar belirli süreli iş sözleşmelerini sürekli iş sözleşmesine dönüştürmek adına yapılması gereken önlemleri ifade etmektedir.Anlaşmanın esas amacı özellikle uzun süreli işsizler,genç ve kadın işgücü gibi dezavantajlı gruplar içinde yer alanları belirsiz süreli iş sözleşmeler yapmaya özendirecek düzenlemeler yaparak yüksek oranda olan geçici çalışmayı azaltmaktır.İspanya'da aynı işveren ile iki veya daha fazla kez belirli süreli iş sözleşmesi imzalanma durumunda ve 30 aylık periodun içinde 24 aydan daha fazla süre için aynı görevde çalışması durumunda işçinin

[73] European Comission, Common Principles of Flexicurity, ss. 12-13.
[74] Viebrock ve Clasen, s. 11.
[75] Mustafa Yaşar Tınar, "Güvenceli Esneklik Tartışmaları ve Türkiye", **İşveren Dergisi**, Cilt: 45, Sayı: 7, 2007, s.48.

sözleşmesi kendiliğinden belirsiz süreli iş sözleşmesine dönmektedir[76]. İspanya'da işçinin kendi isteğiyle işten ayrılması durumunda işsizlik sigortasından işsizlik ödeneği hakkına sahip olamamaktadır[77].

1 Ocak 2003 tarihinde Slovenya'nın geçici ajanslara yönelik yapılan mevzuat yürürlüğe girmiştir. Mevzuatın yapılma amacı bir taraftan Slovenya işgücü piyasasında esnekliği arttırmak diğer taraftan ise geçici ajanslarda çalışan işgücüne yeterli sosyal koruma sağlamaktır.Çıkarılan yeni yasaya göre lisansı olan geçici iş ajansı işgücü ile yapılan belirli bir iş sözleşmesini veya belirsiz bir iş sözleşmesini sonlandırabilmektedir. Mevzuatta kısıtlayıcı hükümlerde yer almaktadır.İş ajansı grevde olan bir işgücü yerine başka bir işgücünü istihdam edememekte, işveren 12 aylık dönem içinde toplu işçi çıkarma yoluna gitmesi halinde, AB direktiflerin kapsamında yer alan tehlikeli işlerde iş ajansları işgücü istihdam edememektedir. Ajanstan işgücü talep eden işverenin ihtiyacı son bulsa dahi iş sözleşmesinin süresi sona ermeden önce iş sözleşmesi sonlandırılamaz.Ajans bir yıldan daha fazla süre için aynı iş için aynı işveren ile sözleşme imzalayamaz.İşin erken bitmesi durumunda çalışmayan süre zarfında işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Ajans kendine bağlı çalışan işgücüne çalışmadığı dönemlerde de kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür. Tazminat ise asgari ücretin %70nden az olamaz[78].

Macaristan'da çıkarılan yeni İş Kanunu, işçilere çalışma sürelerinde değişiklik yapma hakkı vermektedir.Örneğin kısmi süreli çalışan bir işgücü tam süreli çalışmayı talep etme hakkı olduğu gibi bunun tam tersi durumuda söz konusu olabilmektedir.Temmuz 2003'den itibaren yeni iş kanunu part-time çalışanlar veya belirli süreli çalışanlara karşı ayrımcılığı yasaklamaktadır. Bu tür çalışanlarada işte geçirdikleri zamana göre diğer çalışan işgücü gibi ücret ödenmektedir. Macaristan'da yasal düzenlemeler oldukça zengindir. Örneğin analık izni 26 hafta, babalık izni 2 gündür.Ebeveynlere yönelik izin sürülerinin uzun olması ise Macaristan'da 1960 lı yıllara dayanmaktadır. Bu dayanağın sebebi ise Macaristan'da o zamanlar doğum oranını arttırmak için bir politika olarak uygulanıyordu.Ayrıca Macaristan esnek

[76] Ton Wilthagen, "Flexicurity Practices", **Expert Report for European Commission,** Brussels, 2007, (Flexicurity), s. 3.
[77]Danielle Venn, Eligibility Criteria for Unemployment Benefits Quantıtatıve Indıcators For Oecd And Eu Countrıes, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Sayı: 131, OECD Publishing, 2012, s. 16.
[78] Wilthagen, Flexicurity, s.5.

emekliliğe yönelik çalışmalar yapmıştır. 2004 yılında kamuya tanıtılan Primli Yıllar Programı, 2005 yılında özel sektörüde kapsamına almıştır. Esnek emeklilik programı en az 25 yıl kıdemi olan ve 3 yıl içinde emekli olacak kişileri kapsamaktadır. Programda katılımcılara düşük ücret ödenmekte ve tam olarak sosyal güvenlik primleri ödenmektedir. Buna ek olarak 3 yıl boyunca istihdam edilme garantisi sunulmaktadır[79].

Almanya'da Ocak 2001'den itibaren minimum altı ay kıdeme sahip olan işgücü tam zamanlı çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı veya çalışma sürelerini azaltma hakkına sahiptir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işgücü tekrar tam zamanlı çalışmaya geçmek isterse öncelikli olarak tam zamanlı işe tekrar geçiş yapabilirler. Ancak bu kural, 16 veya daha fazla çalışanı olan işletmelerde geçerlidir[80].

Hollanda'nın güvenceli esnekliğe yönelik olarak yaptığı düzenlemeler 1999 yılı Esnek ve Güvence Kanununa dayanmaktadır. Esneklik bağlamında düzenlemelere bakıldığında belirli süreli sözleşmeler, ard arda 3 sözleşme sonrası veya ard arda yapılan sözleşmelerin toplam uzunluğu 3 yıl ve daha fazla ise belirli süreli olan sözleşmeler belirsiz süreli sözleşmeye döner. İhbar öneli 6 aydan kural olarak 1ay ile maksimum 4 ay arasında düzenlendi. Kamu istihdam hizmetleri işten çıkarma bildirim prosedürünü kısaltmıştır ve istihdam yardımlarına erişmeyi kolaylaştırmıştır.Güvenceye yönelik yapılan düzenlemeler ise; A tipik çalışanlarına yönelik iş sözleşmelerinin varlığı ve çalışma sürelerine yönelik düzenlemeleri güçlendirir.İşverenler çağrı üzerine çalışanların çalışmadıkları sürelerde ücrete hak kazanmadığı düşüncesine karşılık çağrı üzerine çalışanlara en az üç saatlik ücretleri ödenmesine ilişkin düzenlemeye yapılmıştır.Sendika üyelerine işten çıkarmaya yönelik özel düzenlemeler vardır. İş sözleşmelerinin feshine ilişkin açılan iptal davalarına yönelik düzenlemede hakimin iş sözleşmesinin sonlanmasında kanuni bir engelin olup olmadığını kontrol etmesi gerekmektedir. Örneğin hastalık izni.İkinci aşama olarak hakimin işçiye işe iade etmesi durumda işverenin işçi için yeniden uyum programı hazırlaması gerekmektedir[81].

[79] Wilthagen, Flexicurity, s.7.
[80] Wilthagen, Flexicurity, s.7.
[81] Ton Wilthagen, Social Protection, s. 3.

Güvenceli esnekliğe yönelik olarak işverenler belirsiz süreli sözleşmeye oranla daha fazla avantaj sunan belirli süreli iş sözleşmesi yapılmayı tercih etmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesi işverenlere belirli süreli olarak istihdam imkanı sunmaktadır. Ancak belirli süreli iş sözleşmesinin kötüye kullanılmasının engellenme açısından ülkeler bazı sınırlamalara gitmiştir.Polonya'da 2016 yılında belirli süreli sözleşmeye yönelik önemli bir değişim meydana gelmiştir. Yeni Kanuna göre belirli süreli iş sözleşmesi 33 aydan daha uzun süreli olamaz ve bu dönem içinde taraflar 3 den fazla anlaşma yapamazlar.Aynı işveren ile 33 aydan fazla süre ile yapılan sözleşme veya 4. kez yapılan sözleşme kendiliğinden belirsiz süreli sözleşmeye dönecektir[82]. İtalya'da belirli süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmelerini sahip olduğu yasal koşullardan yoksundur. İtalya'da belirli süreli iş sözleşmesi maksimum 5 kez yenilenerek 36 aya kadar yapılabilir. Kanunda maksimum 36 aylık süre için yapılan iş sözleşmesinde 36 aylık süreli bir defada veya zincirleme olarak aşıldığı takdirde 36 aylık süreyi aştığı gün sözleşme belirsiz süreliye döner[83].

1.6.2. Etkili Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Aktif işgücü piyasası politikaları kavramı ilk olarak İkinci Dünya Savaşı'nın hemen sonrasında İsveç'te tam istihdama ulaşmak ve enflasyonu kontrol altına almak için oluşturulan bir politikanın oluşturulması sırasında kullanılmıştır. 1960 yılından sonra Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) aktif istihdam politikalarını işgücü piyasası politikaları içinde ayrı bir tür olarak kabul etmiştir.Avrupa ülkelerinde 1960'lı yıllarda aktif işgücü piyasası politikaları tam istihdam politikasının tamamlayıcı bir unsuru olarak görülmekte ve işgücü sunumunu artırmayı, emek arz ve talebini meslek, işyeri, sektör ve bölge bazında uyumlu hale getirmeye çalışmak olarak görülmekteydi.Aktif işgücü piyasası politikları 1980'li yıllara kadar politikacıların ilgisini çekmemiş; 1980'lerde işsizliğin artması ile popüler hale gelmeye başlamıştır[84].

[82] http://businesslawinpoland.eu/en/changes-in-labor-law-in-2016/
[83] http://www.labourlawnetwork.eu/national%3Cbr%3Elabour_law/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__6004/category__18/index.html
[84] M.Engin Sanal, "Aktif İstihdam Politikaları", Toprak İşveren Sendikası Yayınları, Sayı: 99, 2013,

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) aktif işgücü piyasası politikalarını, "emek piyasasını ve işçilerin işle ilgili niteliklerini geliştirmeye ve daha etkin bir emek piyasasını teşvik etmeye yönelik önlemler" olarak tanımlamaktadır.

Aktif işgücü piyasası politikalarının temel amacı, işsizlere yalnızca gelir desteği sağlamak yerine onların çalışma hayatına dönüşlerini kolaylaştırmaktır. Aktif işgücü piyasası politikaları genellikle işsizlikten en fazla etkilenen gruplara ve bölgelere yöneliktir. Öncelikli hedef kitlesi ise; uzun dönemli, genç, kadın,göçmen ve engelli işsizler gibi işgücü piyasasında iş bulma şansları oldukça zayıf olan gruplardır. Bu politikalar arasında kısmi süreli çalışma, ödünç iş ilişkisi, evde çalışma, proje bazlı çalışma, iş rotasyonu veya iş paylaşımı gibi esnek çalışma biçimlerinin yasallaştırılması ve yaygınlaştırılması, emeğin vasıf seviyesini yükseltici eğitim programları, bilgilendirme, işe aracılık ve işe yerleştirme hizmetleri, özellikle okuldan çalışma hayatına geçiş sürecinde büyük zorluklarla karşılaşılan genç işsizlere iş deneyimi kazandıracak programlar, istihdam yaratma programları gibi önlemler yer almaktadır[85].

Aktif işgücü piyasası politikaları değişen koşullar sonucu ortaya çıkan hızlı değişime uyum sağlama, işsizlik süresini kısaltma, yeni işe geçiş kolaylığı sağlar.Ayrıca aktif işgücü piyasası politikaları işe yerleştirme hizmeti ve eğitim, yeni iş alanları yaratma gibi işgücü piyasası programları ile işsiz kişilere yardımcı olmaktadır.İş arama kursları ve iş kulüpleri iş arama konusunda en etkili yöntem olarak görülmektedir[86].

Danimarka aktif işgücü piyasası programları 1993-1994 işgücü piyasası reformu kaynaklıdır. 1994 yılı işgücü piyasası reformunda pasif bir yapıdan aktif yapıya dönüşüm gerçekleşmiştir. Kişiye özel aktif politikalar ile işsizlerin işe dönme şansı arttırılmaktadır[87].Aktif işgücü piyasası politikalarının istihdam güvencesi sağlaması yanında Danimarka güvenceli esnekliğin işleyişinde eğitim politikası önemli rol oynamaktadır. Sosyal taraflar özellikle sürekli mesleki eğitim olmak üzere eğitim politikalarının uygulanmasında ve yönetilmesinde yer

---

s. 1.

[85] Şelale Uşen,'' Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Aktif Emek Piyasası Politikaları''**Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2, 2007, ss.66-67.

[86] European Comission,Common Principles of Flexicurity, ss. 12-13.

[87] Bredgaard ve Larsen, s.13.

almaktadır. Danimarka sürekli mesleki eğitim politikalarının özelliği hem işsizler hemde istihdam edilenlere yönelik olarak eğitim ve hizmet vermesidir. Vasıfsız çalışanların sürekli mesleki eğitim sistemi 1960 yılında, benzer sistem vasıflıçalışanlar için 1965 yılında kuruldu.Sürekli mesleki eğitim programlarını planlama ve yönetme sosyal taraflar rol oynasada finansal açıdan ana finansörü devlettir. Devlet sürekli mesleki eğitim programlarında firmaya yönelik beceri kazandırmak yerine kişilerin dış piyasada iş bulmalarını sağlamak amacıyla firmaya yönelikten ziyade genel beceriye yönelik eğitimler vermektedir[88].

Polonya'da işverenlerin işe alma maliyetlerini azaltan,yeni mezun işsizlere yönelik aktif işgücü piyasası politikaları vardır.Bu politiklar yeni mezun işsizlere yöneliktir.Finansmanı devlet tarafından karşılanan İlk İş başlıklı program Polonya'da 2002 yılında başlamıştır. Programın amacı yeni mezuna temel düzeyde iş tecrübesine sahip olmasını sağlama ve onları işgücü piyasası ile bütünleştirmesini sağlamaktır.Programa katılmak için işsiz olarak kayıtlı olması gerekmektedir[89].

Hollanda 1990'lı yıllardan başlayarak aktif işgücü piyasası politikalarına önem vermeye başladı.İş aracılığı, yeniden istihdam etme ve yeniden bütünleştirme faaliyetleri ağırlıklı politikalarından olup vergi indirimi, ücrette sübvansiyon sağlayarak işsizlerin işgücü piyasasına girişine yönelik politikalar uygulamakta, işverenler açısından ise işgücü istihdam ederek vergi indirimi ve ücrette devlet desteğinden yararlanabilmektedir. Bu bağlamda Hollanda aktif işgücü piyasası politikaları ücret sübvansiyonları ve eğitim, yerel ve kamu istihdam büroları aracılığıyla işsizlere yönelik iş aracılığı, serbest çalışanlar için yeni iş kurma için ücret sübvasiyonu ve diğer sübvansiyonlardır[90]. Hollanda'da kadın işgücü, iş arayan işşizler, uzun süreli işsizler, genç ve yaşlı işgücü gibi farklı gruplara yönelik olarak aktif işgücü piyasası politikaları vardır.Kadın işgücünün işgücü piyasasına aktif katılımını sağlamaya yönelik olarak çocukların bakımını üstlenmek adına gündüz bakım merkezi sayılarını arttırma yoluna gitmiştir. İşsizlere yönelik uygulanan aktif işgücü piyasası politikaları ise yetersiz iş arama ve eğitim girişimi durumunda

[88] Bredgaard ve Larsen, s. 13.
[89] Wilthagen, Flexicurity, s. 15.
[90] A. Wilthagen, R.Muffels, S. Bekker, M. Van de Meer, "Policy Performance and Evaluation: Netherlands", 2015, http://www.style-research.eu/wordpress/wp-content/uploads/ftp/STYLE-Working-Paper-WP3.3-Performance-Netherlands.pdf, (28.11.2016), ss. 16-17.

yeniden bütünleştirici ve yaptırım önlemleri ile destekleyeci şekildedir. Uzun süreli işsizlik problemi ile işverenlerin yüklendiği ücret maliyetlerinde azalışı sağlamak amacıyla sübvansiyon sağlayarak ve işi koruyarak mücadele etmektedir. (sübvansiyonlu iş sağlayarak). Gençlere yönelik uygulunan politikalar ise iş bulmaya aracılık etme ve okullarını başarılı şekilde sertifakalar ile tamamlamalarını sağlamaya yöneliktir.Yaşlıların işgücü piyasasına katılımının önündeki engelleri kaldırmaya yönelik politikalar uygulanmaktadır.Örnek olarak erken emekliğe yönelik sağlanan finansal katkıların kaldırılması ve işgücü piyasasına aktif katılımını sağlamak amacıyla işsizlik yardımının süresinin maksimum üç aydan 2 aya düşürülmesidir[91].Hollanda'da ayrıca 27 yaşın altında genç işsizlere yönelik olarak sosyal yardıma erişmek için 4 haftalık bir bekleme süresi söz konusudur.Genç işgücü ilk kez sosyal yardıma başvurması durumunda kendisine iş veya eğitim bulması için 4 haftalık bir süre verilmekte, bu süre sonrasında genç işgücüne gelir yardımı yapılmaktadır.Ancak genç işgücü devlet destekli bir eğitime katılması durumunda ayrıca gelir yardımından yararlanamayacaktır[92].

Slovakya'nın aktif işgücü politikalarına bakıldığında dezavantajlı grupları destekleyici bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. 25 yaşının altındaki yeni mezunlar, 50 yaş üstü işsizler, uzun süreli işsizler, engelli kişiler, sığınma hakkı verilmiş işsizlerin istihdamında işverenlere finansal açıdan katkı sağlanmaktadır.Bu katkı minimum 24 aydır[93].

1.6.3. Kapsamlı Hayat Boyu Öğrenme Stratejileri

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler kişinin sahip olduğu niteliklerin hızla eskimesine neden olmakta ve niteliklerde yenilik ihtiyacını meydana getirmektedir.

Kapsamlı hayat boyu öğrenme stratejileri özellikle savunmasız kesime yönelik işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmak ve uyum yeteneğini sürekli olarak sağlamaktadır.Kapsamlı hayat boyu öğrenme stratejileri inovasyona ve hızlı

[91] Frank Tros, "The Netherlands: Flexicurity and industrial relations", http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/netherlands/the-netherlands-flexicurity-and-industrial-relations (15.04.2016), ss. 3-4.
[92] Muffels ve diğerleri, Netherlands, s.17.
[93] Wilthagen, Flexicurity, s.15.

değişime bir yanıt niteliğindedir.İşgücünün uzun süreli olarak istihdam edilebilir olması ve işletmelerin rekabet etmesinde önemli bir faktördür. Yüksek niteliğe sahip eğitim, geniş düzeyde yetkinlikler,yetenekleri geliştirmeye yönelik yapılan sürekli yatırımlar işgücünün yeni bir iş bulmasını veya var olan işte istihdam edilme şansını arttırmaktadır.Hayat boyu öğrenme stratejileri yüksek istihdam oranı ile düşük issizlik oranı ile ilişkilidir.Fakat bu uygulamalardan daha çok yüksek niteliğe sahip kişiler yararlanmaktayken esas olarak düşük niteliğe sahip çalışanların, geçici sözleşmeler ile çalışanların, kendi hesabına çalışanların ve yaşlı işgücünün daha çok eğitim yatırımına ihtiyacı bulunmaktadır[94].

Hollanda'da 2005 yılında Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı ile Eğitim Bakanlığının ortak girişimi sonucunda 'Directie Leren en Werken' adında bir kamu kurumu kurulmuştur.Kurumun temel hedefleri, işgücü piyasası kurumları, işverenler ve eğitim kurumları tarafından öğrenme ve çalışmanın bütünleştiği 90 bin yeni projenin düzenlenmesi,işsizlere yönelik olarak 30bin eğitim projesi, 20 bin genç işgücüne daha önceki deneyimlerini ve yeterliliklerini kanıtlamak amacıyla sertifika vermektir.Hollanda ekonomisinde toplu pazarlıkta sosyal tarafların, sektörel eğitim fonlarının ve bireysel olarak şirketlerin hayat boyu öğrenme politikalarında soromlu olduğu ifade edilmektedir[95]. Hollanda'da çalışma eğitimi genellikle işletme ve sektör toplu sözleşmeleri ile düzenlenmektedir.Gerekli olan eğitim, işletme temsilcileri ve sendikalar tarafından birlikte yönetilen ve finansmanı işverenin katkısı ile kaşılanan fondan karşılanmaktadır. Hollanda'da bu fon çalışanların %40nı kapsamaktadır. Fonlar hem belirli bir endüstri eğitimini hem de endüstri dışındaki bir eğitimi finanse edebilmektedir. Eğitim fonu öncelikle çıraklık eğitimi ve ileri düzeyde eğitimleri kapsamaktadır. Hollanda'da büyük firmalar küçük firmalara oranla daha fazla eğitim vermektedir[96].

Hayat boyu öğrenmeye yönelik Norveç Yeterlilik Reformu 1999 yılında başlamıştır. Reformun amacı toplumda, işyerinde değişen yeterlilik ihtiyacını karşılamaya yöneliktir. Reform toplu pazarlık sonucu olduğu ve aktörler arasında yakın işbirliğine dayanmaktadır.Reform hem istihdam edilen hem de işsiz yetişkinleri kapsamakla birlikte işletmeler, eğitim kurumları, Eğitim ve Araştırma

[94] European Comission, Common Principles of Flexicurity, ss. 12-14.
[95] Tros, s.2.
[96] Wilthagen, Flexicurity, ss. 19-20.

Bakanlığı, sosyal taraflar arasında etkileşime dayalı olarak tasarlanmıştır.Reformda, yetişkinlere temel eğitim, ikincil eğitim ve mesleki eğitim hakkı, eğitim sistemi ile igili olarak iş hayatının içindeki informal eğitimi belgeleme hakkı, eğitimi finanse eden işverenlere vergiden muafiyet hakkı, eğitim sistemi ile iş yaşamı arasındaki işbirliğini geliştirmek ve sürekli eğitim ve mesleki eğitimin gelişmesine katkı sağlamak için yetkinlik geliştirme programı oluşturulmaktadır.Programda kamu ve özel sektör işletmeleri ve eğitim kurumları arasında işbirliğini sağlayarak iş hayatındaki bilgi ve beceri ihtiyacını karşılamaya yönelik eğitim sisteminde yapısal dönüşüm sağlanmaktadır[97].

Portekiz'de genç işgücünün yeterli mesleki eğitime ve yeterliliğe sahip olmaması sonucu nitelik yetersizliğine yönelik 2005 yılında Novas Oportunidades programına başlandı. Program Çalışma ve Sosyal Dayanışma Bakanlığı ile Eğitim Bakanlığının ortak girişimidir.Programda genç neslin eğitim ve mesleki eğitim oranını arttırma, yeteneklerini geliştirerek onları onaylama, yaşam boyu öğrenme katılımını arttırmayı sağlama amaçlanmıştır[98].

Yunanistan 2005 yılında istihdam ile öğretim ve mesleki eğitimi uzlaştırmak için yeni ulusal bir sistem kurmuştur. Sistemin temel yasal hükümleri üç başlık halinde ele alınmaktadır. Birincisi, İstihdama Öğretim ve Mesleki Eğitim Birleştiren Ulusal Sistemi aşamalı olarak etkinleştirme, ikincisi, kurumların yeterliliğini açık bir şekilde tanımlama, son olarak yaşam boyu öğrenme ve İstihdama Öğretim ve Mesleki Eğitim Birleştiren Ulusal Sistemine uygun politik adımları ulusal düzeyde uygulayarak koordine etme amacıyla yaşam boyu öğrenme için ulusal komite kurma düzenlemelerini kapsamaktadır[99].

1.6.4. Modern Sosyal Güvenlik Sistemi

Modern sosyal güvenlik sistemleri yeterli gelir desteği ,istihdamı teşvik etme ve işgücü piyasasında mobiliteyi sağlama gibi faaliyetleri kapsamaktadır. Emeklilik, sağlık hizmeti, işsizlik yardımı gibi geniş kapsamlı sosyal korumayı içerisinde barındırmaktadır. Aktif işgücü piyasası politikalarının tamamlayıcı niteliğinde olan

[97] Wilthagen, Flexicurity, s. 18.
[98] Wilthagen, Flexicurity, s. 17.
[99] Wilthagen, Flexicurity, s.19.

modern sosyal güvenlik sistemi iş değiştirme sürecine gelir güvencesi sağlamaktadır.Düzgün işleyen işsizlik yardımı sistemi iş değiştirme durumunda işsiz kalınan süre zarfında geliri dengeleme açısından gereklidir[100].

İtalya güvenceli esnekliğe yönelik sosyal güvenlik ayağında yaptığı düzenlemeler sürekli istihdam üzerindeki vergi yükünü azaltmakta ve aynı zamanda güvencesiz istihdamı azaltmak ve işgücü piyasasındaki parçalanmayı azaltmak amacıyla belirli süreli çalışanlara sosyal güvenlik primi katkısı sağlamaktadır.Aynı zamanda geçici sözleşmeler ile çalışanların emeklilik hakkı elde etmeleri için sosyal güvenlik primleri artmaktadır. Belirli süreli sözleşme ile çalışanların babalık izni ve ödeneklerine ilişkin olarak sosyal hakları geliştirilmiştir[101].

Çek Cumhuriyeti alt gelir grubunun işgücü piyasasına girmelerini sağlamak için sosyal yardım sisteminde reforma gitmiştir.Eski yardım sistemi oldukça zengin ve yoksulluk oranı düşük seviyede tutmaktaydı. Ancak istihdam ve aktif çalışma açısından negatif etkiye sahipti.Güvenceli esnekliğe ilişkin yapılan düzenleme de ise sosyal güvenlik kapsamında yardım alan kişilere finansal avantaj sağlamaktadır. Yeni düzenlemeye göre sosyal yardımlardan yararlanan kişi aktif olarak iş aramadığı, kendisine sunulan işi reddettiğinde, gelirini arttırmak için bir çaba sergilemediği durumlarda yapılan sosyal yardım miktarında bir azalış meydana gelmektedir[102].

Hollanda sosyal güvenlik sisteminde İşsizlik ve Malulluk Yardımı Kanunu pahalı bir sisteme neden olduğu için güvenceli esneklik bağlamında düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan düzenlemeyle birlikte malullük yardımı azaltıltılırken, yararlanma koşullarında kısıtlanmıştır.Yeni Malullük Yardımı Kanununa göre işgücüne güvence sağlamak için işverenlerin ilk iki yıl boyunca hastalık izninde olan çalışanları için sisteme ödemelerinin devam ettirme zorunluluğu bulunmakta ve işgücünü tekrar işe dönmesini sağlamak adına çaba gösterme yükümlülüğü bulunmaktadır[103].

[100] Europe Comission,Common Principles of Flexicurity, ss. 12-14.
[101] Wilthagen, Flexicurity, s. 21.
[102]Wilthagen, Flexicurity, s. 22.
[103] Tros, s.3.

İKİNCİ BÖLÜM
TÜRK İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA GÜVENCELİ ESNEKLİK

2.1.İŞ İLİŞKİSİ KURULURKEN GÜVENCELİ ESNEKLİĞE YÖNELİK DÜZENLEMELER

İçerisinde dinamizmi barındıran çalışma yaşamında İş Hukukunun içerdiği kuralların çağın gerisinde kalması söz konusu olmamakla birlikte sürekli değişimi zorunlu kılmaktadır.Çünkü değişen dünya ile birlikte çalışma mevzuatının sanayi toplumu içinde taşıdığı özellik ile bilgi toplumunda taşıdığı özellik farklılık göstermekte, günümüzde İş Hukukunun çalışanı koruma işlevinin yanında istihdam yaratma ile bağı mevcuttur. Bu açıdan İş Hukukunun çağdaşlığından söz edebilmenin temel koşulu meydana gelen yeni çalışma biçimlerinin meydana getirdiği olumsuzluklardan işçinin korunmasıdır[104].

4857 sayılı İş Kanununda esnek ve güvence dengesi olarak nitelendirilen güvenceli esneklik kavramına yönelik bazı düzenlemeler yer almaktadır. İş İlişkisi kurulurken esnekliğe verilen önem ile birlikte kurulan esnek çalışma ilişkisine yönelik olarak güvence kavramı göz ardı edilmemektedir. Nitekim İş Hukukunun işçiyi koruma ilkesi göz ardı edilmeksizin yapılan esnek çalışma biçimlerine yönelik koruyucu hükümleri mevcuttur. İş ilişkisi kurulurken yapılan belirli süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli iş ilişkisi, çağrı üzerine yapılan çalışmalar, uzaktan çalışma, üçlü iş ilişkisi olarak nitelendirilen asıl işveren alt işveren ilişkisi, geçici iş ilişkisi gibi çalışma ilişkilerinde bir taraftan günümüz koşullarında gerekliliği sürekli vurgulanan esnek çalışma biçimlerine yönelik düzenlemeler yer alırken, diğer taraftan esnek çalışma modellerine ilişkin olarak güvenceye yönelik düzenlemeler mevcuttur.

[104] Serkan Odaman, "TİSK'in Önerileri Üzerine Düşünceler", **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Sayı: 13, 2009, s.58.

2.1.1.Belirli Süreli İş Sözleşmesi

Esnekliğin kabulü ile birlikte klasik çalışma biçimlerinin yanında kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi farklı çalışma modelleri ortaya atılmış olup bunlardan biri ise belirli süreli iş sözleşmesidir[105]. İş ilişkisinin normal biçimi ise, tam zamanlı ve belirsiz süreli çalışma olarak kabul edilmektedir[106].

İşyerinde işçiye duyulan ihtiyaç işçinin yapacağı işin sınırlı bir süreye tabi olması nedeniyle geçici nitelik gösterebilir.Bu durumda işletmelerin geçici işgücü gereksinimi ortaya çıkmaktadır.Bu gereksinim yıllık izin,analık ve hastalık izni nedenleriyle mevcut olmayan işçinin yerine alınması gibi kişiye ilişkin nedenlerden kaynaklanacağı gibi, acil sipariş, özel üretim siparişi, yılbaşı ve bayram dönemindeki iş yoğunluklarının artması gibi işletmeye ilişkin nedenlerden kaynaklanabilir[107].

Günümüzde işgücü piyasasında esnekliği sağlamak adına İş Hukukunda esneklik arayışına gidilmektedir.Bu bağlamda belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenmesinde de esneklik sağlanmak istenmektedir.Belirli süreli iş sözleşmesine esneklik sağlanmasının sebebi belirli süreli iş sözleşmesi işçiye iş güvencesinden yararlanma hakkı tanımasa da belirli süreli istihdamın işsizliğe tercih edilmesidir.Belirli süreli iş sözleşmeleri ile işşizlere iş imkanı tanınması, belirsiz süreli istihdama geçişin kolaylaştırılması diğer taraftan ise maliyeti azaltarak istihdama teşvik sağlama amaçlanmıştır.Bir başka deyişle katı iş güvencesi hükümlerinin sonuçları belirli süreli iş sözleşmesi yapma imkanının tanınması ile bertaraf edilmek istenmiştir.Katı iş güvencesine sahip olan ülkelerde bu kuralları yumuşatma bu şekilde sağlanmaya çalışılmaktadır[108].

1475 sayılı İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmesinin tanımına yer verilmemişti. Bu dönemde belirli süreli iş sözleşmesi tanımına Borçlar Kanununun 338 hükmünden çıkarılmaktaydı[109].BK.338 de 'Hizmet akdi, muayyen bir müddet

---

[105] Savaş, Taşkent "Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmes Karar İncelemesi", **Çalışma ve Toplum**, 2010/3, s. 229; Gülsevil Alpagut, "AB'de Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler", **Tisk Akademi,** Cilt:3, Sayı:5,2008, (Güvenceli Esneklik), s.21.

[106] Ercan Akyiğit, **İş Hukuku: Temel Kavramlar, Bireysel iş hukuku, Sendikalar Hukuku, Toplu Sözleşme Hukuku, İş Mücadelesi Hukuku**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2014, s.140.

[107] Gülsevil Alpagut, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi,** Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 1998,(Belirli Süreli Sözleşme), ss. 95-99.

[108] Alpagut, Güvenceli Esneklik, s. 22; Alpagut, Belirli Süreli Sözleşme, s. 37.

[109]Serkan Ayan, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi'', **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:54, Sayı:4, 2005, s. 433.

için yapılmış yahut böyle bir müddet işin maksut olan gayesinden anlaşılmakta bulunmuş ise, hilafı mukavele edilmiş olmadıkça feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin mürüriyle, akit nihayet bulur" kuralı mevcuttur.6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmesi terimi kullanılmıştır(BK. m.393; m.430; m.438).Ancak bu dönemde belirli süreli iş sözleşmesi sözleşme özgürlüğü gereğince serbestçe yapılabileceği kabul edilmekle birlikte işverenin kötüye uygulamasını engellemek için objektif iyiniyet kurallarına başvurarak sınırlandırılması yoluna gidilmekteydi[110].854 sayılı Deniz İş Kanunu7/1 de "Hizmet akti belirli bir süre veya sefer için yahut süresiz olarak yapılabilir" ifadesi, 5953 sayılı Basın İş Kanunu 5/1 de "Müddeti muayyen olmayan iş akitlerinde feshin ihbarı bu Kanunda yazılı mühletlere tabidir" ifadesi ile belirli süreli sözleşmeye ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

4857 sayılı İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılmıştır.İK madde 11 e göre "Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir" şeklinde tanımlanmıştır.Taraflar belirli süre belirterek yaptıkları iş sözleşmesinde objektif koşulun olmadığı durumda yapılan sözleşme belirsiz süreli sayılır[111].Belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkı İş Hukuku'nda sınırsız bir özgürlük olarak görülmemektedir.Kanunda belirli süreli sözleşme yapmaya ilişkin sınırlamalar yer almaktadır.Bunlar sözleşmenin şekli, belirli süreye tabi olarak yapılması ve objektif koşullara tabi olarak yapılması şeklindedir[112].

İş Kanununun 11/1 fıkrasına göre belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması hükmü yer alırken İş Kanununun 8/2 fıkrasında süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasının zorunlu olduğu yer almaktadır.

4857 sayılı Kanun çalışma yaşamında asıl olanın belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışma olduğundan hareketle belirli süreli iş sözleşmesi yapma özgürlüğüne bir sınır getirmiştir[113].Bu sınırlama İş Kanununun 11.maddesinde belirli süreli iş

---

[110] Mehmet Şengül, "Türk Borçlar Kanunu ve İş Hukuku Mevzuatı Çerçevesinde Belirli Süreli İş/Hizmet Sözleşmesi", **T.C. Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Sayı:2, 2012, s.207.
[111] Sarper Süzek,**İş Hukuku**, 11.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2015, s. 259.
[112] Yusuf Yiğit, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt: 14, Sayı: 2, 2012, ss.103-104
[113] Hakan Keser, **İş Hukuku,** 2.Baskı, Albi Yayınları, 2013, s.33.

sözleşmesinin tanımı yapılırken belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak iş sözleşmesi yapılabileceği hükmü yer almaktadır. Görüldüğü gibi İK 11/1 de işçileri korumak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi sınırlandırılmış olup, belirli süreli sözleşmenin kurulması objektif koşulların varlığına bağlanmıştır[114].Ancak objektif bir nedenin varlığı, sözleşmenin mutlak şekilde belirli süreli olmasını gerektirmez. Taraflar objektif nedenin varlığına rağmen belirsiz süreli iş sözleşmesi yapabilir[115].

1999/70 EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesinde belirli süreli işlerde çalışan işçinin tanımına yer verirken belirli bir işin tamamlanması, belirli bir olgunun ortaya çıkması, belirli bir tarihe ulaşma gibi objektif koşullara yer vermektedir[116].99/70 sayılı yönergede öngörülen belirli süreli iş sözleşmesini kötüye kullanımını önlemek adına objektif koşul ilkesi yer almaktadır[117]. 4857 sayılı kanunun 11/1 fıkrasında "belirli süreli iş", "belli bir işin tamamlanması", "belirli bir olgunun ortaya çıkması" gibi hususlar, objektif koşul olarak kabul edilmiştir.

4857 sayılı Kanunda belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasını mümkün kılan objektif koşullar işin belirli süreli olması, belirli bir işin tamamlanmasına yönelik olması, belirli bir işin ortaya çıkması durumlarını saydıktan sonra gibi ifadesine yer verilmiş ve böylece benzer hallerinde belirli süreli iş sözleşmesi kurulması olanağının önü açık tutulmuştur[118].

Doktrinde belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa kurulmasında objektif koşulun varlığına ihtiyaç olup olmadığı yönünde farklı görüşler bulunmaktadır.Bazı yazarlar ilk defa kurulacak olan belirli süreli iş sözleşmesinde objektif neden aranmayacağını ileri sürerken[119], bazı yazarlar ilk defa kurulacak olan belirli süreli iş

---

[114] Süzek, İş Hukuku, s. 264; Yarg. 7.HD.08.02.2016, E.2015/37251, K.2016/1952, **Çalışma ve Toplum,** 2016/4, ss. 1887-1891.

[115] Münir Ekonomi, "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 9, 2006,(Belirli Süreli İş Sözleşmesi), s.20.

[116] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31999L0070, (20.12.2016).

[117] Ali Kaya, **İş Hukuku,** 4. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2013, s. 68.

[118] Süzek, İş Hukuku, s. 244; Uğur Hakan Kahraman, "Belirli Süreli Sözleşmelerde Objektif Neden Koşulu", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 30, 2011, s. 511.

[119] "Objektif koşullara bağlı olmaksızın bir işte tarafların Anayasa'nın sözleşme özgürlüğü ilkesine (md.48) dayanarak tespit ettikleri ve belirli süreler için yaptıkları sözleşmelerde belirli süreli iş sözleşmesidir", Fevzi Demir, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 6.Baskı, Albi Yayınları, İzmir, 2011, s. 53; "İK 11/2 belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı, aksi takdirde başlangıçtan itibaren belirsiz süreli sayılacağı öngörülmüştür. Söz konusu ikinci fıkra dikkate alındığında İK'nun,

sözleşmesinde objektif koşulun aranacağını ileri sürmektedir[120].Nitekim Türk Hukukunda baskın görüş ve Yargıtay kararları da belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk kez yapılmasında da objektif neden aranması gerektiği yönündedir[121].Belirli süreli sözleşmelerin esneklik arayışları çerçevesinde kolaylaştırılması çabaları sözleşmenin ilk kurulmasında, işyerinin ilk kez kurulmasında, işçinin çalışma yaşamına ilk kez atılmasında objektif neden aranmaması şeklindedir[122].Belirli süreli iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesine oranla işçi açısından daha güvencesiz bir çalışma biçimidir.Çünkü belirli süreliiş sözleşmesi ile çalışan işçiler kıdem tazminatı ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanamamaktadır.Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin kendiliğindensona ermesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacağından belirsiz süreli iş sözleşmesine oranla daha güvencesizdir.Ancak güvenceli esneklik bağlamında yeni istihdam alanları yaratmak, ilk kez işgücü piyasasına girecek olanlar için belirli süreli de olsa iş bulup nitelik kazanması açısından önemlidir. Kötü niyetli olarak esaslı bir neden olmaksızın zincirleme bir şekilde yapılan sözleşmeler işçinin güvence kaybına neden olacaktır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasının objektif koşula bağlanması İş Hukukunda esneklik ve istihdam yaratma düşüncesiyle çeliştiği ileri sürülmekte ve daha esnek sözleşme düzenlenmesi ileri sürülmektedir[123]. Ancak bu düzenlemenin kötüye kullanılması olasılığını önlemek adına belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisini süre ve sayı bakımından sınırlama konulması önerilmektedir[124].Nitekim çerçeve anlaşmaya ilişkin 99/70/EC sayılı yönergenin

---

Yönergede olduğu gibi, belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk kez yapılmasında objektif bir nedenin bulunması koşulunu aramadığı izlenimi uyanmaktadır", Süleyman Başterzi, "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi İşçinin Haklı Menfaati", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt: 15, Özel Sayı, 2013,(Belirli Süreli İş Sözleşmesi), s. 432; Şengül, s. 210; Savaş Taşkent, "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi",**Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergis**i, Sayı:9, 2006,(Belirli Süreli İş Sözleşmesi), s. 37.

[120] Nuri Çelik ve diğerleri, **İş Hukuku Dersleri Yenilenmiş**; 28.Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2015, s.129; Keser, İş Hukuku, s.34; Süzek, İş Hukuku, s. 260; Kahraman, Belirli Süreli Sözleşme, s.513.

[121]"Somut olayda, davacının iş sözleşmesinde çalışma süresi 3 yıl olarak kararlaştırılmış ve süresinden önce feshedilebileceği, süre sonunda ise kendiliğinden sona ereceği düzenlenmiştir. Davacı otopark görevlisi olarak çalışacaktır. Davacı ile davalı işveren arasında belirli süreli otopark görev sözleşmesi yapılmasında objektif herhangi bir neden yoktur. Taraflar arasındaki sözleşme her ne kadar 3 yıllık yapılmış ise de belirli değil, belirsiz süreli hizmet sözleşmesi niteliğindedir." Yarg. 7HD. 8.3.2016, E. 2015/6936, K. 2016/5670, www.kazanci.com, (08.12.2016).

[122] Alpagut, Güvenceli Esneklik, s.22.

[123] S. Başterzi, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s.432.

[124] Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012,s.154.

belirli süreli sözleşmenin yenilenmesinde sınırlamalar getirilmesini önererek sözleşmenin kötüye kullanımını önlemeye çalışmaktadır.Yönergede ardarda yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinde kötüye kullanımı önleme adına belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesinde objektif koşulun tespit edilmesi, yenilenen belirli süreli iş sözleşmesi veya ilişkilerinde azami toplam sürenin belirlenmesi, yenilenme sayısını belirlemesi önerilmiştir(m.5)[125].

4857 sayılı Kanunda zincirleme iş sözleşmesi yapılmasında azami bir süre ve en fazla yenilenme sayısına ilişkin bir hüküm getirilmemiştir.İş Kanununun 11.maddesinin 2. ve 3. fıkralarında belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.İş Kanununda objektif neden varsa ve bu neden devam ediyorsa veya yeni bir objektif neden ortaya çıkmışsa belirli süreli iş sözleşmesi yinelenebilir[126].Ancak bu şekilde esaslı nedenin olması durumunda sözleşmenin kaç kez yineleneceğine yönelik bir sınırlamanın olmaması doktrinde uygulamada sorun yaratacağını ve sınırlama yapılması gerektiği ileri sürülmüştür[127].Yargıtay bazı kararlarında belirli süreli iş sözleşmesi yapmaya yönelik azami bir süre sınırı önermektedir[128].

818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde belirli süreli iş sözleşmesi özgürlüğü gereğince serbestçe yapılabileceği kabul edilmekle birlikte işverenin kötüye uygulamasını engellemek adına objektif iyiniyet kurallarına başvurarak sınırlandırılması yoluna gidilmekteydi[129]. Eski TBK'nun aksine 6098 sayılı TBK'nun 430/2 fıkrasına göre esaslı nedenin varlığı halinde zincirleme iş sözleşmesinin yapılabileceği hükmü yer almaktadır.Bu bağlamda İş Kanunu kapsamı dışında kalanlar çalışmalarda esaslı neden olması halinde zincirleme olarak sözleşme yinelenebilecektir. Kanunda belirli süreli hizmet sözleşmesinin ilk kez yapılmasında esaslı nedenin aranıp aranmadığı hususu açık değildir.Ancak sözleşmenin zincirleme

---

[125] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31999L0070, (20.12.2016).

[126] Süzek, İş Hukuku, s.270;Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 16, Ekonomi,Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s.22.

[127] "Objektif nedenlerin varlığı halinde uzun yıllar belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkının işçinin yasadan doğan haklarının ve iş güvencesinin engellenmesi amacıyla kullanılmasının hakkın kötüye kullanılmasını oluşturur", Süzek, İş Hukuku, s.271

[128] 22. HD. 25.9.2014, E. 2014/21722, K. 2014/25696, www.kazanci.com,(08.12.2016).

[129] Şengül, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s.207.

olarak yapılacağı durumda bu koşulun aranacağı yer almaktadır.Borçlar Kanununa tabi iş ilişkilerinde hizmet sözleşmesinin ilk kez süreye bağlanmasında herhangi bir sınırlama yer almamaktadır.Ancak esaslı nedenin varlığı halinde üst üste belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği belirtilmekte bu bağlamda zincirleme sözleşmeler bakımından İş Kanuna paralel düzenleme yer almaktadır[130].

Güvenceli esneklik bağlamında belirli süreli iş sözleşmesi işverenlere esneklik sağlarken çalışanlara da kısmen bir güvence sağlamaktadır. İşverenler açısından işgücü ihtiyacı doğması halinde belirli süreli olarak sözleşme yapması, sözleşmenin sona ermesi durumunda kıdem tazminatı ve iş güvencesi hükümlerinin kapsamına girmeksizin işçinin işten ayrılması maliyet avantajı sağlarken, işçiler açısından ise işgücü piyasasına girme açısından bir avantaj olacak, sözleşme sona erene kadar işçileristihdam edilme açısından bir güvence elde edecek , hem de deneyim kazanarak farklı işlere geçiş imkanı elde edecektir. Bunun dışında belirli süreli sözleşme ile çalışan işçiler ile belirsiz süreli çalışan işçiler arasında salt sözleşmenin türü bakımından ayrım yasağına ilişkin konulan hüküm, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasında aranan objektif koşul ise belirli süreli çalışanlara yönelik bir güvence söz konusudur.

2.1.2.KısmiSüreli İş Sözleşmesi

Kısmi süreli çalışma daha çok kadınların, çalışırken öğrenimlerini kolaylaştırdığından gençlerin, yetersiz yaşlılık aylığı yanında ek gelir sağlama açısından emeklilerin tercih ettiği bir çalışma biçimidir[131].97/81 sayılı yönerge ile yürürlüğe konulan Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçece Anlaşması'nda amaçişveren ve işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde esnek organizasyon çerçevesinde çalışma sürelerinin düzenlenmesine katkıda bulunmaktır[132]. Kısmi süreli çalışma içerisinde süre, gönüllülük, düzenlilik ve süreklilik olmak üzere üç özelliği barındırmaktadır[133].

---

[130] Süzek, İş Hukuku, s.270.
[131] Süzek, İş Hukuku, s.284.
[132] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=celex:31997L0081 (08.06.2016).
[133] Muzaffer Koç ve İbrahim Görücü, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları'',**Çalışma ve Toplum,** 2011/1, s. 151.

Ülkemizde kısmi süreli çalışmaya yönelik olarak 1475 sayılı İş Kanununda herhangi bir düzenleme yer almamaktaydı. Ancak 1475 sayılı İş Kanunu döneminde kısmi süreli iş sözleşmeleri yapılmış ve bu dönemde ortaya çıkan sorunlara Borçlar Kanunu ve yargı içtihadı ile çözüm aranmıştır[134].4857 sayılı Kanunda kısmi çalışma ile ilgili düzenleme yer almaktadır.Kanunun 9/2 fıkrasında,iş sözleşmelerin çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabileceği hükmü ile kısmi süreli çalışma biçiminin Kanunun kapsamında olduğu görülmektedir. TBK 393/2 fıkrasında işçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesi olduğu düzenlemesi ile sözleşmesinin kısmi süreli türde oluşturulabileceği hükme bağlanmıştır.

İş sözleşmeleri uygulamada genellikle haftalık(45 saat) ve günlük(7,5 saat) iş sürelerine uygun olaraktam süreli olarak yapılmakta ancak bazı durumlarda kısmi süreli olarakta yapılabilir[135]. Kısmi süreli çalışma süre açısından ele alındığında; İş Kanununun 13/1 fıkrasında"İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir"şeklinde tanımlanmıştır. Kanunda önemli ölçüde kavramına yönelik bir açıklama yer almamaktadır. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde[136]"işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır" ifadesi ile bir açıklığa kavuşturulmuştur.

Kısmi süreli çalışmanın ikinci özelliği gönüllülük esasına dayanmasıdır. Türk Hukukunda sözleşme yapılırken bazı istisnalar dışında tarafların sözleşmeyi

---

[134]"1475 sayılı İş Kanununda kısmi süreli (part- time) çalışmanın tanımı yapılmamış ve kuralları düzenlenmemiştir.Öğretide ve uygulamada kısmi çalışma normal iş süresinden daha kısa süreli bir iş ilişkisi olarak vasıflandırılmıştır.Düzenli fakat atipik bir çalışmadır.Süreli istihdamı sağlamada ve işsizliği önlemede çözüm olarak ortaya çıkmıştır. Kısmi süreli çalışmada işçi tam süreli çalışmadığı için, ona en az ücret olan asgari ücret ödenmez. Ancak, işciye işyerinde çalıştığı süre için ödenecek ücret aynı süre için orantılı olarak hesaplanacak asgari ücretin altında olamaz", Yarg.9.HD.10.02.2004, E.2003/12697, K. 2004/1877; "Davacı cumartesi ve pazar günleri dışında haftanın 5 gününde 3 saat sürekli çalışmış, bu çalışma kısmi çalışma kabul edilmiştir''; Yarg.9.HD.21.05.1991, E.1991/753, K.1991/8770, "Davacı işçi işyerinde haftada beş gün ve günde 2 saat üzerinden çalışmış olup bu çalışma kısmi süreli çalışma kabul edilmiştir'' Yarg.9.HD. 2.12.1997, E. 1997/16566, K. 1997/2006, www.kazanci.com, (18.10.2016).

[135] Demir, İş Hukuku,s.67; Süzek ,İş Hukuku, s.283; Keser, İş Hukuku, s.37.

[136] RG,06.04.2004-25425

diledikleri gibi düzenleyecekleri hükmü yer almaktadır. Kısmi çalışmada da işçi ve işverenin karşılıklı rızaları söz konusu olmaktadır[137].

Kısmi süreli çalışmanın son özelliği ise düzenlilik ve sürekliliktir.Kısmi süreli sözleşme ile çalışan işçi tam süreli işçiye göre az çalışmakla birlikte bu çalışma geçici değildir. İşçi ve işveren anlaşarak sürekli bir sözleşme imzalamaktadır[138].

Kısmi süreli çalışma istihdamı sağlamada ve işsizliği önlemede bir çözüm yolu olarak görülmektedir.Kısmi süreli iş sözleşmelerinin artması ülkede yeni işler yaratmayı kolaylaştırma işlevini yerine getirmektedir.Son zamanlarda kısmi süreli çalışmanın istihdam edilebilirliği sağlaması ve verimliliği arttırdığı ileri sürülmektedir[139].Kısmi süreli çalışmanın işveren açısından avantajları müşterinin taleplerini karşılamada işgücünün uyum yeteneğini geliştirme, daha esnek çalışma planı sağlayabilme imkanı iken işçi açısından iş ve özel yaşam arasında dengeyi sağlama, genç işgücü ve kadınlar açısından işgücü piyasasına giriş yoludur.Kısmi çalışmanın avantajlarının yanında dezavantajlarıda bulunmaktadır. İşverenler açısından dezavantajları işçi ile iş arasındaki uyumun yüksek maliyeti,işçiler açısından dezavantajları tam zamanlı çalışan ile kıyaslandığında düşük saatlik ücret ve kısa çalışma süresi nedeniyle düşük gelire sahip olmaları, sınırlı sosyal güvenlik yardımları ve sınırlı sayıda kariyer ilerlemesi ve eğitim fırsatı , tam zamanlı çalışanın sahip olduğu işyükünü kısmi süreli çalışma diliminde işçiye yüklenmesidir[140]. Avrupa'da kısmi süreli çalışma sadece işgücü piyasasına girmenin zorunlu bir yolu olarak görülmeyip, aynı zamanda kısmi süreli çalışanların büyük bir çoğunluğunun gönüllü olarak işgücü piyasasına katılmaktadır[141].

İş paylaşımı esnek kısmi çalışma modelidir. İş paylaşımında esas itibariyle tamgün çalışılan bir işyerinde bir iş iki veya daha fazla işgücü ile birlikte yürütülmektedir. İş paylaşımında işveren işçilerin herbiri ile ayrı ayrı sözleşme yapmaktadır.İş mevzuatında iş paylaşımı konusunda bir düzenleme bulunmamakta ancak Kanunun gerekçesinde "Kanunda ayrıca hüküm bulunmamakla beraber

---

[137] Koç ve Görücü, s.153.
[138] Koç ve Görücü, s.154.
[139] Alpagut,Güvenceli Esneklik, s.28; Sarper Süzek "Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği"**Sicil İş Hukuku Dergisi,** Cilt: 4, Sayı: 14, 2009, (İş Hukukunun Geleceği), s. 12**.**
[140]http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170717.pdf (10.06.2016).
[141] Ayşe Ünal, ''Avrupa'da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri'' **Kamu-İş Dergisi,**Cilt:8, Sayı:1, 2005, s.2.

taraflar ülkemizde henüz uygulamasına geçilmemiş olan kısmi süreli iş sözleşmelerinin diğer bir özel şekli olan iş paylaşılması esasına dayalı türünüde seçebilirler" ifadesi yer almaktadır[142].İş paylaşımı iş ilişkisi, kısmi süreli iş ilişkisinden farkı işveren işi paylaştırma süresini tespit etme ve iş organizasyonu hakkında talimat verme hakkından vazgeçmekte, işçiler kendi çalışma sürelerini kendileri tespit etmekte ve kendi aralarında taleplerini grup içinde gidermekte, grubu oluşturan işçiler, grup içinde karşılıklı birbirlerini temsil etme borcuyla yükümlü olmasıdır[143]. İş paylaşımına bakıldığında işçi kendi çalışma saatlerini kendisinin belirlediği durumda iş yaşamı ile özel yaşamı arasında dengeyi kurabilecektir. Bu bağlamda güvenceli esneklik açısından kombinasyon güvencesini sağlama açısından önemlidir.

İş Kanununda henüz yasal olarak düzenlenmeyen ancak Yargıtay kararında yer alan esnek bir çalışma modeli de birlikte istihdam kavramıdır. Birlikte istihdam özellikle grup şirketlerde uygulanan bir istihdam modelidir. Bu çalışma modelinde işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene birlikte hizmet vermektedirler.Bu istihdam modelinden yararlanan şirketler yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olup, aynı binalarda hizmet vermekte, işçiler iş görme edimlerini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Birlikte istihdama örnek olarak tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin tüm işverenlere karşı verilmesidir[144]. Bu hizmetlerin her bir işveren yönünden kısmi süreli iş ilişkisinin varlığına imkan verecek şekilde ayrıştırılması mümkün değilse birlikte istihdamdan söz edilmektedir.Bu çalışma biçiminde işçi ile birden fazla işveren arasında tek bir iş ilişkisi mevcut olup işçi alacaklarından taraflar müteselsilen sorumludur. Ücretin işverenlerden biri ya da birkaçı tarafından ödenmesi mümkündür[145]. Birlikte istihdamda Yargıtay sözleşmeye taraflardan birinin işçilik haklarından sorumlu tutulmasına yönelik konulan hükmün geçersiz olduğunu her iki işvereninde işçi alacaklarından birlikte sorumlu olacağını

[142] Emin Zeytinoğlu, ''Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm'' **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası,** Cilt:62, Sayı:1-2, 2004, (Kısmi Süreli Çalışma), s. 463; Süzek,İş Hukuku, s.290.
[143] Kadir Arıcı ve diğerleri, **İş Hukuku,** Gazi Kitabevi, Ankara, 2011, s.60.
[144] Yarg.9.HD. 27.05.2015, E.2015/9682, K.2015/19341, **Çalışma ve Toplum**, 2016/3, ss. 1558-1561.
[145] Yarg. 9. HD.09.12.2010, E.2009/35, K. 2010/36880, **Çalışma ve Toplum,** Sayı: 30,2011/3, ss. 342-347.

ifade etmektedir[146]. Birlikte istihdam kavramına yönelik iş güvencesi kapsamına dahil olmak açısından 30 işçi koşulunda tüm çalışanların, bir başka anlatımla tüm grup şirketlerindeki işçilerin toplam sayısının dikkate alınması gerekir[147].Yargıtay birlikte istihdam durumunda kıdem tazminatına ilişkin olarak farklı işverenler yanında geçen sürelerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir[148]. Birlikte istihdamda işverenler işçinin bilgisi dışında sürekli girdi çıktı yaparak işçilerin hak kaybına uğramasına neden olmaktadır. Yargıtay bu gibi durumlarda da işçi lehine bir karar vermektedir[149].

4857 sayılı İş Kanununda kısmi süreli çalışanlara yönelik farklı işlem yasağı söz konusudur. İş Kanunun 5/2 fıkrasında İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağı hükmü yer almaktadır. Aynı şekilde Kanunun 13/2 fıkrasında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamayacağı hükmü yer almaktadır. Kanunda kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın kaldırılması hedef alınırken tüm çalışma şartlarında tam süreli çalışanlar ile eşit duruma getirilmeleri durumunda eşitsizlik ortaya çıkacaktır[150].İş Kanununun 5/2 fıkrasına göre işveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.Bu durum mutlak anlamda bir eşitlik anlamına gelmemekte, eşit durumda olan işçiler arasında ayrım yapmamayı gerektirmektedir.

---

[146] Yarg. 9.HD.17.10.2007, E.2007/2624 K. 2007/30654, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 17, 2008/2, ss. 355-357.

[147] Yarg 9.HD. 23.01.2007, E.2006/29128, K. 2007/441, **Çalışma ve Toplum**, Sayı:15, 2007/4, ss. 342-334, Aynı yönde Yarg. 9.HD.05.06.2012, E.2011/12520, K.2012/12497, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 35, 2012/4, ss. 480-481.

[148] Yarg. 9.HD.25.01.2010, E.2009/33210 K. 2010/1177, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 26, 2010/3, ss. 410-413.

[149] "Davacının sigortalı gösterildiği şirketler tarafından birlikte istihdam edildiği anlaşıldığından tarafların iddia ve savunmaları dikkate alınarak davacının fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili ücreti taleplerinin tüm süreye göre hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir", Yarg. 9. HD. 23.01.2012, E. 2009/37002 K. 2012/1226, **Çalışma ve Toplum,** Sayı: 34, 2012/3, ss. 301-303.

[150]''Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi işyerinde haftanın iki işgünü iş görmeyi üstlendiğinde bu çalışma ile hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı ayrımın yapıldığı anlamına gelmez.Kısmi süreli çalışan işçi yakacak yardımı gibi bölünebilir haklardan çalıştığı süreyle orantılı olarakyararlanacaktır.Ancak bölünmeyen haktan yararlanma durumunda her iki tür sözleşme açısından ayrım gözetilemez'' Kaya,İş Hukuku, s.77.

Kısmi süreli çalışanların ihbar, kıdem tazminatına ilişkin olarak Kanunda bir düzenleme olmamakla birlikte, Yargıtay kararları ihbar ve kıdem tazminatı yönünden sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihleri arasındaki süreye göre hesaplanmaktadır[151].Bu bağlamda kısmi süreli çalışanların tazminatına yönelik süre bakımından hak kayıplarının önüne geçilmektedir.

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin[152] 8/1(d) bendinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılamayacağı öngörülmüştür.Yer alan bu düzenlemenin kısmi çalışmaşeklinin uygulanmasının önünde engel olarak görülmektedir[153].Kısmi süreli çalışanlara fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılamayacağı hükmü İş Kanunu'nun 5.maddesinde yer alan tam ve kısmi süreli çalışanlar arasında ayrım yapma yasağına aykırı bir hüküm getirilmiştir[154].Ancak ülkemizde kısmi süreli çalışanlara fazla sürelerle çalışma yaptırılamayacağı öngörülsede bu yasağa aykırı olarak kısmi süreli çalışan işçi fazla sürelerle çalışma yapmaktadır. Bu durumda Yargıtay işçinin lehine karar vermektedir[155].

97/81 sayılı yönerge ile yürürlüğe konulan Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçece Anlaşması'nda amaç kısmi süreli çalışanlara yönelik yapılan ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve gönüllülük esasına dayanan kısmi süreli işin gelişimini kolaylaştırmak, işveren ve işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde esnek

---

[151]" Kısmî süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar önelinin de iş ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedilmek istendiği tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenmesi gerekmektedir", Yarg. 9. HD. 15.1.2013, E. 2010/35184, K. 2013/596, aynı yönde 9. HD. 8.12.2009, E. 2009/44744 K. 2009/33940, www.kazanci.com,(27.10.2016).

[152] RG,06.04.2004-25425

[153]"Anayasa ve yasaya aykırı olan bu yönetmelik hükmünün uygulanmasından kaçınılmalı, bunun yerine İK 41 uygulanmalı , işçinin onayı ile fazla sürelerle çalışmaya olanak tanınmalıdır'' Süzek, İş Hukuku, s. 286; Aynı yönde Zeytinoğlu, s. 479. "Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma yaptırılamayacağı belirtilerek esnek çalışma uygulamaları önemli ölçüde kısıtlanmıştır. Kısmi süreli çalışanların fazla mesai yapamayacaklarına ilişkin yasak kaldırılmalıdır'', TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri,2009,s. 8; Keser, İş Hukuku, s. 38.

[154] Emin Zeytinoğlu, ''İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanununa Çeşitli Yansımaları'' **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi ,** Cilt: 5, Sayı: 10,2006, (İş Hukukunda Esneklik), s. 199.

[155] "İş sözleşmesi ile kararlaştırılan haftalık yirmiikibuçuk saatten fazla çalışmasının haftalık çalışma süresi kırkbeş saate kadar olan çalışma süresi fazla süreli çalışma kabul edilerek ücreti bu yönde hesaplanmalıdır", Yarg. 22.HD. 9.3.2014, E. 2013/3027 K. 2014/7495 T. 9.3.2014, www.kazanci.com, (27.10.2016).

organizasyon çerçevesinde çalışma sürelerinin düzenlenmesine katkıda bulunmaktır[156].

Kısmi süreli çalışanlara yönelik olarak İş Kanununda yapılan düzenlemeye paralel olarak 5510 sayılı Kanun hak kayıplarının önüne geçilmesi açısından yeterli değildir. 5510 sayılı Kanunda kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasında sigortalı olma bakımından bir ayrım yapılmamakta, ancak Kanun tam süreli çalışanlar düşünülerek düzenlenlenmiştir[157].5510 sayılı Kanunda atipik istihdam biçimlerinin tümüne yönelik bir düzenleme yapılmamakla birlikte kısmi süreli çalışanlara yönelik düzenlemeler yer almaktadır.5510 sayılı Kanunun 80 (h) bendinde , işveren ve sigortalı arasında kısmî süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunacağı, bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edileceği hükme bağlanmıştır.

Kısmi süreli çalışanlara yönelik yapılan düzenlemeler eksik kalan günleri tamamlama açısından maddi olarak ve çalıştıkları sürenin kısa olması nedeniyle prim ödeme gün sayısına ulaşmada yaşanan zorluk işsizlik ödeneği, emeklilik aylığına hak kazanma gibi sosyal güvenlik haklarından yararlanmaları olanaksız hale gelmektedir. Çünkükısmi süreli çalışan kişilerin primlerini kendilerinin ödemesi gerektiğinden zaten düşük ücretle çalışan bu kişilerin eksik primlerini ödemesi olanaksız hale gelecektir.Buna ek olarak kısmi süreli çalışan işçilerin emeklilik aylığı, işsizlik ödeneği gibi sosyal güvenlik haklarından yararlanmaları için tam süreli çalışanlara göre daha fazla yıl çalışmaları gerekmektedir. Bu durum ise onların kayıt dışı çalışmasına neden olabilir. İşverenler ise kısmi süreli çalışanların primlerini en alt sınırdan ödemek zorunda oldukları için onlarda işgücü maliyeti azaltmak adına kayıt dışına yönelmektedir. Bu bağlamda kısmi süreli çalışanlara 5510 sayılı Kanunda gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

---

[156] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=celex:31997L0081 (08.06.2016).

[157] Mehmet Halis Karaman, "Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçilerin 5510 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalılığı'', **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,** Cilt: 19, Sayı: 1,s. 215.

2.1.3.Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma 1475 sayılı İş Kanunu döneminde yasal bir düzenlemeye dayanmamakla birlikte Yargıtay tarafından varlığı kabul edilmekte ve bu çalışmanın kısmi süreli bir çalışmanın türü olduğu açıklanmaktadır[158]. Kısmi süreli çalışma 4857 sayılı Kanun ile çağrı üzerine çalışmayıayrı bir hükümde düzenlenmiştir. İş Kanununun 14/1 fıkrasına göre çağrı üzerine çalışma "yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

Çağrı üzerine çalışmanın iki türü bulunmaktadır. İlki toplam çalışma süresinin belirlenmediği türüdür. Bu türde işçi toplam ne kadar süre çalışacağını ve ne zaman çağrılacağını ve işçi işgörme zamanını bilmemekle birlikte bunları belirleme yetkisi işverene verilmektedir.Diğer türü ise toplam çalışma süresinin belirlendiği türdür. Bu türdeçağrı üzerine çalışma işçinin çalışma süresinin önceden belirlendiği çalışma süresinin günlere ve saatlere dağılımının belirleme yetkisinin işverene tanındığı esnek bir çalışma modelidir. Bir başka deyişle taraflar önceden hafta, ay, yıl gibi, bir zaman dilimi içerisinde işçinin toplam olarak nekadar çalışacağını belirlemekte, işçi nekadar süre çalışacağını bilmekte ancak ne zaman çağrılacağını ve işi ne zaman yerine getireceğini bilmemektedir.Bu çalışma türünde

---

[158] Çelik ve diğerleri, İş Hukuku, s.149; Serkan Odaman, **Esneklik Prensibi Çarçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri**, Legal Kitabevi, Birinci baskı, İstanbul, 2013, (Çalışma Süreleri), s. 171; " İş oldukça buğday boşaltan ve diğer zamanlar işyerinde veya kahvehanede bekleyen hamalın işyerine bağımlı olarak çalıştığı, herzaman değil iş oldukça çalıştığı, sair zamanlar işyerinde veya kahvehanede beklediği çalışma saatlerinin tamamında değil sadece yükleme ve boşaltma zamanları çalıştığı belirtilmekte ve bu çalışma biçimi kısmi çalışma (part time) kabul edilmektedir'', Yarg. 10. HD. 08.06.1995, E.1995/5048 K.1995/5358**;**Aksi yönde,**"**Çağrı usulü çalışmanın herseferinde kısmi süreli çalışma olarak nitelendirilmesinin mümkün değildir.Çünkü iş mevzuatında bir çalışma ilişkisinin kısmi süreli kabul edilmesi için işçinin hizmet akdinden doğan çalışma yükümlülüğünün, o işyerinde tam süreli çalışan işçiye nazaran azami üçte iki oranında olması gerekir. Bu kapsamda haftalık 45 saat çalışan bir işyerinde haftada 35 saat çalışan işçinin hizmet sözleşmesi tam süreli olarak kabul edilecektir. Çağrı üzeri çalışmayı kısmi süreli çalışmanın bir türü olarak kabul edildiğinde yazılı sözleşme ile çağrı usulüne bağlı olarak haftada 35 saat çalışmanın kabul edildiği bir olayda kısmi süreli sözleşmeden bahsedilemeyeceği üzeri çağrı üzeri çalışmadan da bahsedilemeyeceği, çağrı usulü çalışmayı kısmi süreli çalışmanın türü olarak nitelendirmenin haftalık çalışma süresi 30 saatin altında belirlendiği sözleşmeler için doğru olacakken bunun üzerinde sözleşmeler için doğru bir değerlendirme olmayacağı görüşündedir", Limoncuoğlu, Güvenceli Esneklik, s.65.

işveren belirlenen zamandan daha fazla süre çalışmasını işçiden talep edemez[159]. Çağrı üzerine çalışma ile işveren işçinin çalışma saatlerini işin yoğunluğuna göre ayarlayabilme imkanına sahiptir.Bu çalışma biçiminde çalışma süresinin günlere ve saatlere dağılımını belirleme yetkisi işverene tanındığından dengeyi sağlamak açısından işçiyi koruyucu kurallarında yasaya konulması gerekir[160].

Kısmi süreli çalışma türü olarak görülen çağrı üzerine çalışmanın kısmi çalışma özelliği gösteren yanları çalışma süresinin tam çalışmaya oranla daha kısa oluşu açısından çalışma süresinin kısalığı; sadece bir defaya mahsus çalışmanın çağrı üzerine çalışma kabul edilemeyeceğinden çalışma ilişkisinin sürekli olması; İş Kanununun 13. ve 14.maddesinde belirtilen sınırlar çerçevesinde tarafların özgür iradelerine dayanarak ilişkinin serbestçe kurulmasıdır[161].

İş Kanununun 14/1 fıkrasında "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" şeklinde tanım yapılmıştır. Çağrı üzerine çalışmanın yapılmasında yazılı şekil koşulunun ispatşekli mi yoksa geçerlilik şekli mi olduğuna yönelik farklı görüşler vardır[162].

4857 sayılı Kanunun 14.maddesinde 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 çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.Çağrı üzerine çalışmanın toplam çalışma süresinin önceden belirlenmediği durumlarda toplam çalışma süresini düzenleyen hüküm öngörüldüğü ve işverenin tek taraflı olarak toplam çalışma süresini belirlenmesini engellemek istendiğine yönelik görüş vardır[163].

Çağrı üzerine çalışma sisteminin özünde işverenin işçiye her zaman verebileceği bir işin ve işçiye olan gereksiniminin bulunmayışı bu nedenle çağrıldığında ücret vs işçilik haklarının verilmesi çağrılmadığı zaman herhangi bir

---

[159] Ulaş Baysal, "Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma'' **Tühis İş Hukuku Ve İktisat Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 1-2, 2012, s. 86; Odaman, Çalışma Süreleri, s. 173-174; Zeytinoğlu, s.461.
[160] Süzek, İş Hukukunun Geleceği, s. 13.
[161] Odaman, Çalışma Süreleri, s. 172-173.
[162] Yazılı şeklin geçerlilik koşulu olduğuna yönelik görüşler bkz, Odaman, Çalışma Süreleri, s.177; Zeytinoğlu, s.461; yazılı şeklin ispat koşulu olduğuna yönelik görüşler bkz Limoncuoğlu, s.66
[163] Odaman, Çalışma Süreleri, s.174.

ödeme yükümlülüğünün bulunmayışı yatmaktadır.İşçinin çağrılmadığı sürenin sigortalılık durumu ve prim ödeme yükümlülüğü işverende olmamakta işçi isterse isteğe bağlı sigortalı olabilmektedir[164].Çağrı üzerine çalışmalar işverenin ihtiyacı olduğu zaman yapıldığından ve işçi çağrıya hazır bir şekilde beklediğinden dolayı işverenin işçiden işgörme borcunu yerine getirmesini isteme hakkının kötüye kullanımının önlemesi gerekir[165].

İş Kanununun 14/3 fıkrasına göre işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır. Gerek en az dört gün önceden çağrı yapılması gerekse günde en az dört saat kesintisiz çalıştırma süresine ilişkin düzenlemeler nispi emredi değil, yedek hukuk kuralı niteliğinde olduğundan sözleşmeler ile işçinin lehine hükümler getirilebileceği gibi işçi aleyhine düzenlemeler de yapılabilir[166].Yasada belirtilen sürelerin aksinin kararlaştırılmasının mümkün olması sözleşmeler ile çok düşük haftalık ve günlük çalışma süreleri kararlaştırılabileceği gibi çok yakın çağrı süreleri belirlenerek işçi sürekli emre hazır ve işverene tam bağımlı hale getirilebilir[167].

ILO çağrı üzerine çalışmaya yönelik işçiyi korumak amaçlı işverenler çalışma süreleri dağılımında bir değişim olduğunda çalışanlara önceden haber vermesi gerektiği, yasal ihbar süresi 1 hafta ile 1 ay arasında olmasını belirtmektedir. Bazı ülkelerde işverenler geçici iş ilişkisi kurmadan önce devlet izleme ajansını bilgilendirmek zorundadır[168].

Son zamanlarda esnek bir sözleşme türü olan sıfır saat sözleşmesi dikkat çekmektedir.Çağrı üzerine çalışmanın özel bir şekli olan sıfır saat sözleşme minimum bir çalışma süresi öngörmemekte ve işveren daima işçiyi çağırmak zorunda değildir.Sıfır saat sözleşmesi özellikle İngiltere olmak üzere son zamanlarda

[164] Akyiğit, İş Hukuku, s.141-142.
[165] Süzek,İş Hukuku, s.289.
[166] Süzek, İş Hukuku,s.289.
[167] Süzek, İş Hukukunun Geleceği, s. 13.
[168] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170714.pdf (16.06.2016).

sayısında artış meydana gelmiştir[169]. Ancak güvenceli esneklik minimum çalışma süresini öngörmeyen sıfır saat sözleşmesi gibi sözleşmelere olumlu bakmamaktadır. Güvenceli esneklikte işçi güvencesiz bırakılmamalıdır.

Güvenceli esneklik açısından çağrı üzerine çalışmaya yönelik olarak sözleşmede ne kadar süre çalışacağının öngörülmediği durumlarda haftalık çalışma süresinin 20 saat kararlaştırılmış olması, bu süre içerisinde işçinin çalışmasa dahi ücrete hak kazanması işçi açısından güvence getirildiğini göstermektedir. Bu bağlamda çağrı üzeri çalışmanın özel bir şekli olan sıfır saat sözleşmeler ile çalışanlara daha esnek bir çalışma biçimini doğurmaktadır.

2.1.4.Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma tele çalışanlar evde çalışanlar gibi işçi gruplarını içerisinde barındıran, klasik anlamda işyerine bağlı olmaksızın gerçekleştirilen çalışma şeklinin genel bir adıdır[170].Klasik istihdam modellerinde bazı istisnalar dışında çalışma işverene ait işyerinde yapılmaktadır.Evde çalışma biçimi de klasik istihdam modeli tanımının dışında kalmaktadır.Evde çalışma kavramı sanayi devrimi öncesine dayanmakta, ancak sözleşme gereği evde çalışma sanayi devrimi ile fabrika sanayisinin kurulmasıyla ortaya çıkmıştır[171].Tele çalışma ise endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçiş ile birlikte bilgi teknolojilerinde yaşanan yoğun gelişmelerin iş ilişkilerini ve alışılmış iş organizasyonlarını dönüştürmesi sonucunda ortaya çıkan, işin en azından belirli bir kısmının işin merkez ofislerinden veya üretim imkanlarından uzak bir yerde yerine getirilen bir çalışma modelidir[172].

Tele çalışma biçimleri karşımıza farklı türlerde çıkmaktadır. Bunlar ev esaslı, tele merkez esaslı ve gezici tele esaslı tele çalışma şeklindedir.Ev esaslı tele çalışma tele çalışmanın en yaygın şekli olmakla birlikte çalışanlar işlerini düzenli olarak elektronik iletişim araçları kullanarak evde yapmaktadır. Bunlara örnek olarak

---

[169] https://www.eurofound.europa.eu/tr/node/79140 (16.06.2016).

[170] Orhan Ersun Civan, "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 26, 2010, s. 527.

[171] Murat Kandemir, "Evde Çalışma Ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri**", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014, (Evde Çalışma), s. 145.

[172] Tamer Soysal, "Tele Çalışma", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** Sayı: 9, 2006/1 s. 133.

muhasebecilik, bilgisayar programcılığı verilebilir. Tele merkez esaslı tele çalışma ana çalışma merkezinden uzakta ancak fiziki olarak aynı alanda yoğunlaşmış çalışanları içeren, bilgisayar ve iletişim olanaklarıyla donattıkları elektronik ortamda yapılan bir çalışmadır.Bu çalışma biçimi karşımıza uydu büro ve komşu büro şeklinde çıkmaktadır.Uydu bürolar hem merkez işyerinden, hem de çalışanın evinden ayrı bir yerde, müşterilere ve çalışanlara uygun bir bölgede işin yapıldığı ofis olup merkez işyeri ile elektronik iletişim araçları ile bir bağ mevcuttur.Uydu büroda iş işletme dışında gerçekleştirilmektedir.Komşu büro ise sadece bir işletmeye bağlı olmayan, birden fazla farklı işverenin elemanlarının bir arada çalışması şeklindedir.Bu bürolarda her bir işçi kendi işvereni ile bağlantı kurarak çalışmaktadır.Gezici tele çalışma çalışanların işlerini yürüttükleri belirli bir büro söz konusu değildir. Genellikle pazarlama, temsilcilik, bakım ve tamir gibi işlerde geçerli olan gezici çalışmada, çalışanlar çoğunlukla yolda olup arabadan, evlerinden ve bulundukları her yerden iletişim teknolojileri yoluyla merkez işyeriyle bağlantı kurarlar[173].

Klasik evde çalışmada, fazla nitelik gerektirmeyen el becerisine dayanan işler yapılırken, tele çalışma yeni iletişim teknolojilerini kullanmaya dayalı, yüksek nitelikler gerektiren ve profesyonelce yapılan işler söz konusudur.Birbaşka deyişle tele çalışma ile evde çalışmanın farkı tele çalışmada zorunlu olarak bilgi teknolojilerinin kullanılması söz konusu iken, geleneksel evde çalışma biçiminde böyle bir zorunluluk mevcut değildir.Tele çalışma ile evde çalışma biçiminin bir diğer farkı ise işin görüldüğü yer bakımındandır. Tele çalışma işin görüldüğü yer yönüyle evde çalışmadan daha geniş alanı kapsamaktadır. Geleneksel evde çalışma biçiminde parça başına ücret ödenmesi söz konusu iken, tele çalışmada büyük oranda zamana göre ücret uygulaması söz konusu olmaktadır[174]. Ev hizmetleri ile evde çalışma kavramları birbirinden farklıdır. Evde çalışmada işçi iş sözleşmesinin konusu olan işi kendi evinde görmekte iken ev hizmetlerinde yapılan iş işverenin evinde yapılmakta ve doğrudan ev yaşamına yönelik bir iştir[175]. İşin işyerinde görülmemesi nedeniyle tele çalışma evde çalışmaya benzemekle birlikte tele çalışma yapanlar

[173] Civan, s. 537; Soysal, s. 135; Özlem Çakır, "Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar", **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, 2001, (Yeni Çalışma Biçimleri), http://www.isguc.org/?p=article&id=95vol=3&num=1&year=2001, (12.06.2016).
[174] Civan, s. 537; Soysal, s.135; Çakır, Yeni Çalışma Biçimleri; Süzek, İş Hukuku,s.296.
[175] Kandemir, Evde Çalışma, s.155.

evde çalışanlara göre işverenle daha sıkı bağımlılık ilişkisi mevcuttur.Merkezi işyeri dışında bulunan bürolarda veya evlerde çalışanlara işgörme edimini yerine getirilmesinde talimatlar verilmesi, bunların denetimi iletişim teknolojisi ve online sistem ile kolaylıkla sağlanabilmektedir[176].

Tele çalışmaya yönelik doğrudan ve dolaylı olarak iki temel hukuki kaynak vardır. Bunlar Uluslararası Çalışma Örgütünün evde çalışma hakkında 177 sayılı Sözleşmesi ile Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşmasıdır.177 sayılı sözleşmede evde çalışma kavramına yer verilmekle birlikte direkt olarak tele çalışma ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. 177 Sayılı sözleşmede evde çalışanlar ile diğer ücretli çalışanlar arasında eşit işlem yapılması, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik korunmasıile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir[177]. Bu sözleşmenin yürürlüğe girme amacı kayıt dışı çalışmalara ortam hazırlayan bir çalışma türü olan evde çalışmayı kayıt altına alarak diğer çalışanlardan farklı muamelelere tabitutulmasını engellemektir. Çünkü işverenler açısından evde çalışan işçiyi sendikal haklar, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, ücret,asgari çalışma yaşı gibi haklardan mahrum bırakmak oldukça kolaydır. Evde Çalışmaya ilişkin 184 Sayılı Tavsiye Kararında evde çalışanlara yönelik asgari yaş şartı koyma, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, minimum ücret seviyesi belirleme, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınması , ücretli çalışanlar gibi yıllık izin gibi haklardan ve sosyal güvenlik haklarından yararlanması gibi önerilerde bulunmuştur.

Tele çalışmaya yönelik düzenlenen ilk ve tek çerçeve sözleşmenin 2. maddesine göre tele çalışmaişverene ait olan işyerinde de gerçekleştirilmesi mümkün olan bir işin, bir iş sözleşmesi veya iş ilişkisi çerçevesinde, bilgi teknolojisi kullanılarak ve düzenli olarak işyeri dışında yerine getirildiği iş organizasyonudur[178]. Tele çalışma bazı ülkelerde toplu sözleşmeler ve bireysel iş sözleşmeleri ile düzenlenirken bazı ülkelerde ise kanun ile düzenlenmektedir. Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya, Portekiz, Slovakya ve Slovenya tele çalışma kanuni düzenleme

[176] Süzek,İş Hukuku, s.296.
[177]http://www.ilo.orgwcmsp5groupspublic---asia---ro-bangkok---ilo-jakartadocumentspublicationwcms_223990.pdf (24.06.2016).
[178]European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, **Telework in the European Union,** 2010, http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf,(30.06.2016), s. 3.

yoluyla uygulanmaktadır[179]. 2012 yılında Fransa'da bu ülkeler içerisinde yer aldı[180]. Fransa 2012 yılına kadar toplu sözleşmeler yoluyla tele çalışmayı düzenlemektedir.Toplu sözleşmeler yoluyla tele çalışmayı uygulayan ülkeler ise; Avusturya, Belçika, Danimarka, Almanya, Yunanistan, İtalya, Lüksemburg, İspanya'dır. Finlandiya, İrlanda, Letonya, Hollanda, İsveç, İngiltere'de ise gönüllü sözleşmeler ile tele çalışma uygulanmaktadır[181].

İletişim teknolojilerindeki hızlı gelişme ile tele çalışma yaygınlaşmaya başlamıştır. 4857 sayılı İş Kanununda yapılan düzenleme öncesinde tele çalışmayı konu edinen iş sözleşmeleri, evde çalışmayı konu edinenler gibi tam süre ve işyerinde çalışma esasında oluşturulmuş mevzuatın iş süreleri, dinlenmeler, ücretler gibi çoğu hükümlerinin uygulanmasına imkan vermeyen ve bu nedenle özel düzenlenmesi gereken bir çalışma biçimi olduğu yönünde eleştiriler yapılmaktaydı[182].4857 sayılı İş Kanununun 14/4 fıkrasında uzaktan çalışma kavramına yer verilmiştir. Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

Uzaktan çalışmada yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

---

[179]Telework in the European Union**,** http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf (30.06.2016), s.10.

[180]http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/labour-code-covers-teleworking (30.06.2016).

[181] Telework in European Union, s. 12.

[182] Hamdi Mollamahmutoğluve Muhittin Astarlı, **İş Hukuku Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş 4.Bası,** Turhankitabevi, Ankara, 2011, s. 416; Süzek, İş Hukuku, s. 296.

Güvenceli esneklik bağlamında tele çalışmaya bakıldığında iş ve özel yaşam arasındaki dengenin sağlanmasına yardımcı olmaktadır.Bir başka deyişle kombinasyon güvencesi sağlayan tele çalışma özellikle kadın çalışanların doğum sonrasında çalışma hayatı ile ilişkisinin kurulmasında kolaylık sağlayacaktır.Çünkü tele çalışanlar kendi işlerini ve iş sürelerini düzenlemekte, işe gidiş geliş gibi zaman kayıpları yaşamamakta ve meydana gelen bu zaman tasarrufunu ailesine ayırabilme imkanına sahip olmaktadır.Nitekim doğum sonrasında kadınlar hem çalışma hayatının yine içerisinde olabilecek hemde iş ve özel yaşam arasında dengeyi sağlayabilecektir.

2.1.5.Geçici İş İlişkisi

Geçici işilişkisinin önemi gün geçtikçe artmaktadır.Taşeronluğun gelişmesi ve genişlemesi yanında,işletmeler belirli süreli iş sözleşmesi ve ödünç iş sözleşmesi yapma yolunu seçmektedirler. Bu durumun nedeni işletmelerin ekonomik nedenler ile feshe başvurma konusunda çekingen davranmaları ve gelecekle ilgili tereddütler taşımalarıdır[183].

Geçici çalışmanın işverenler açısından avantajları, mevsimlik ihtiyaçlar, haftanın veya günün yoğun zamanlarında yardım sağlama, siparişlerde beklenmedik zamanlarda artış olması durumunda taleplerin karşılanması, aile nedenli izinler, tatil veya hastalık durumlarında işçi ihtiyacını giderme şeklindedir.İşçiler açısından avantajları ise özellikle öğrenciler baz alındığında değişken ve kısa çalışma süreleri,işgücü piyasasına giriş imkanıdır.Geçici ilişkilerin avantajlarının yanısıra dezavantajları da vardır.İşverenler açısından dezavantajları geçici çalışanın kurum kültürü ile uyum problemi, yüksek düzeyde işgücü devri, daha az iş kalitesi, motivasyonu düşük çalışanlar iken işçiler açısından daha az düzeyde iş güvencesi, düşük düzeyde ücret ve yüksek gelir güvencesizliği, emeklilik ve sağlık sigortalarından yararlanmada zorluktur.ILO kısa vadeli çözümlerin uzun vadeli problemlere neden olabileceğini vurgularken geçici çalışma ilişkisi kurulurken bazı asgari önlemler alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Bunlar haftalık veya günlük minimum çalışma süresi belirleme, minimum ücret belirleme, çalışanlara çalışma

[183]Serkan Odaman, "Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi",http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC4.pdf (18.20.2016), s. 119.

sürelerinin dağılımında yönetimle birlikte karar verme hakkı verilmeli, çalışma süreleri belirli bir zaman diliminde önceden haber verilmeli, çalışanlar isterse ve işletmenin ekonomik durumu olanak verdiği sürece geçici çalışanlara daha fazla çalışma hakkı tanınmalıdır[184].

Geçici iş ilişkisi üçlülük temelinde gerçekleşen bir çalışma biçimidir. İki türü bulunmaktadır. Birincisi meslek edinilmemiş; bir işverenin yazılı rızasını alarak bir işçisini başka bir işverene geçici olarak ödünçvermesidir.4857 sayılı Kanunun son fıkrasına göre işverendevir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi ile geçici iş ilişkisi kurulabilir. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir.İşverenin iş sözleşmesi ile istihdam ettiği işçisini geçici bir süre çalıştırmak üzere başka işverene devrettiğinde işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesi devam eder. Devreden işveren geçici iş ilişkisinde işçinin işvereni olmaya devam etmektedir. Ancak işçinin işgörme edimi geçici işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olduğu, sadakat ve itaat borcunun olduğu, buna karşılık geçici işverenin yönetim hakkının ve işçiyi gözetme borcu mevcuttur.İkincisi ise meslek edinilmiş; özel istihdam bürosu aracılığıyla bir işverenin geçici işçi çalıştırmasıdır[185]. Özel istihdam büroları aracılığıyla yapılan iş sözleşmesinde üç taraf mevcuttur. Bu üç taraf özel istihdam bürosu, işçi ve işçiyi yanında çalıştıran işverendir.Özel istihdam bürosu ile işveren arasında işçi sağlama sözleşmesi yapılırken, işçi ile özel istihdam bürosu arasında iş sözleşmesi kurulmaktadır. Bu ilişkide özel istihdam bürosunun işçisi geçici iş ilişkisi ile başka bir işveren tarafından çalıştırılacak, iş görme borcunu geçici işveren nezdinde çalışarak yerine getirecektir[186].Özel istihdam bürosu aracılığıyla iş ilişkisinde işçi, iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işverenin emrinde genellikle hiç

[184] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170714.pdf, (16.06.2016).

[185] Pir Ali Kaya, "Kiralık İşçi: Özel İstihdam Bürosu (Meslek Edenilmiş Kurum) Aracılığıyla Geçici İşçi Çalıştırma Hakkında 6715 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi", **Tümtis Yayın Organı**, Sayı:37; Süzek,İş Hukuku, s.304; Çelik ve diğerleri,İş Hukuku,s. 155; Odaman, Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, s.106.

[186] 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun Anayasaya Aykırılığı Konusunda Disk Raporu, Haziran 2016; Murat Şen, "Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan (Meslek Edinilmiş) Geçici İş İlişkisi", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, 2004, s.16.

çalışmamaktadır.[187]Meslek edinilmemiş iş ilişkisinde işverenin işçisini kural olarak kendi işyerinde çalıştırmak için iş sözleşmesi yapması ve işçisinden olan işgörme edimini alacağını istisnaen bir başka işverene devretmesi söz konusuyken, mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde işveren kural olarak işçiyi bir başka işverenin işyerinde çalıştırmak üzere işe almakta ve onunla iş sözleşmesi yapmaktadır[188]. Geçici iş ilişkisi ile işçiyi çalıştıran işveren işe alma , işten çıkarma, kıdem tazminatı, sendikal haklar, izin hakları gibi konularda işçi ile hiç bir ilişkisi bulunmamaktadır.Böylece işverenler açısından sayısal esnekliğe ve işgücünün kolay ikame edilmesine yol açmaktadır[189]. Bürolar aracılığıyla geçici iş ilişkisi ile iş güvencesinin bağlantı noktası bu tür çalışma ilişkisinde işverenin fesih hükümleri ile bağlı olmaması dolayısıyla sözleşmeninsona erdirilmesinde fesih maliyetinin bulunmayışıdır[190].

Geçici iş ilişkisi,asıl işveren alt işveren ilişkisi, iş aracılığı ve mesleki anlamda geçici iş ilişkisi üçlü iş ilişkisi niteliğindedir. Bu üçlü ilişkiler birbirinden bazı noktalarda ayrılmaktadır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde bir işverenden iş alınması söz konusudur. Dolayısıyla asıl işveren alt işveren arasında eser, taşıma v.b. sözleşme ilişkisi bulunur. Geçici iş ilişkisinde ise bir başka işyerinde iş alma söz konusu olmamakla birlikte, işverenin işsözleşmesi ile çalıştırdığı işçisine karşı olan işgörme borcunu talep hakkının geçici süre ile bir başka işverene devri söz konusudur.Asıl işveren ile ödünç alan işverenin belirli şartlarla sorumlulukları söz konusudur.İş Kanununun 90. maddesinde düzenlenen iş aracılığı ise işçiler için iş, işverenler için işçi bulma faaliyetidir.İş aracılığında özel veya kamu istihdam bürosu işveren sıfatına sahip değildir.İşçi ve işveren arasında iş ilişkisinin kurulması aşamasında üçlü bir ilişkiyi içinde barındırmaktadır. İş aracılığında iş arayan ile aracı arasında sözleşme ilişkisi bulunmamakta, işçi işveren ilişkisi iş arayan kişi ile işçi arayan işveren arasında kurulmaktadır[191].Asıl işveren alt işveren ilişkisi ile ödünç iş

---

[187]Serkan Odaman, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması", **Sicil Dergisi**, Sayı:36, 2016, (Ödünç İş İlişkisi Uygulaması), s.44.

[188] Alper Özboyacı, "İş Aracılığı ve Diğer Üçlü İş İlişkileri İle Mukayesesi", **Terazi Aylık Hukuk Dergisi,** Sayı: 29, 2009, s.65.

[189] 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun Anayasaya Aykırılığı Konusunda Disk Raporu, Haziran 2016.

[190] Alpagut, Güvenceli Esneklik, s.25.

[191] Gülsevil Alpagut, "Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararın Düşündürdükleri", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** Sayı: 10, 2006, (Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi), ss. 572-573; Begüm Şermet "İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri", **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 123-124, 2014, s. 161.

ilişkisi arasındaki fark ise taşeron ilişkide alt işverenin işçisi alt işverenin talimatları altında çalışmaktadır[192].

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi özel istihdam bürolarının iş aracılığı faaliyetinden farklıdır. İş aracılığında büro ile işçi arasında iş ilişkisinin bulunmaması, büronun sadece işçi temini faaliyetini yerine getirmektedir. İşçi ile işveren arasında iş ilişkisinin kurulmasından sonra büronun bu ilişki bakımından herhangi bir işlevi kalmamaktadır. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde büro ile ödünç alan işveren arasında bu süre zarfında ilişki devam etmekte ve büro işçinin ücretinin ödenmesinden sorumludur[193].

Ülkemizde 1475 sayılı İş Kanunu döneminde iş aracılığı kamu hizmeti olarak devlet tarafından yapılmaktaydı.Ancak yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması, işgücü piyasasında artan esneklik ihtiyacı ve işsizlikle mücadele konusunda mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığıyla yapılmasına zemin hazırlamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 90. maddesiyle birlikte iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu'nun yanı sıra izin verilen özel istihdam büroları tarafından da yerine getirilebileceği hüküm altına alınmıştır.Böylece 1475 sayılı İş Kanunu döneminde iş ve işçi bulmaya aracılık kamu tekelinde iken 4857 sayılı Kanun ile birlikte özel istihdam bürolarına da iş ve işçi bulmaya aracılık yapma hakkı tanınmıştır. 6715 sayılı yasa öncesinde geçici iş ilişkisi kurulurken işçinin holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı bir işyerinde geçici iş ilişkisi kurulması halinde yapmakta olduğu işe benzer işte çalıştırılması koşulu aranmaz iken aynı holding bünyesi içinde ya da aynı şirketler topluluğuna bağlı işyeri dışında başka bir işyerinde çalışması durumunda yapmakta olduğu işe benzerlik gösteren işte çalışması koşulu mevcut olup yapılan düzenleme ile birlikte yapmakta olduğu işe benzerlik göstermesi şartı kaldırılmış, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde

[192] Abdurrahman Benli ve Yusuf Yiğit; "4857 sayılı kanuna göre Geçici İş İlişkisi Ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları'',**Kamu-İş Yayınları**, Cilt: 8, Sayı: 4, 2006, s. 6.
[193] Alpagut, Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi, s.574.

görevlendirme yapılarak kurulan geçici iş ilişkisi bu kanun ile birlikte artık özel istihdam büroları aracılığıyla da geçici iş ilişkisi kurulabilme imkanı doğmuştur[194].

6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun[195] geçici iş ilişkisine değişiklikler meydana getirdi.6715 sayılı Kanunun gerekçesinde geçici iş ilişkisinin işletme açısından rekabet ortamına, değişen koşullara ve ortaya çıkan ihtiyaçlara uygun olarak işgücü talebinin karşılanmasını ve üretim talebindeki dalgalanmaların karşılanabilmesini kolaylaştırdığı çalışanlar açısından ise geçici iş ilişkisinin işgücü piyasasında iş olanaklarının arttırılması ve özellikle gençlerin iş tecrübesi kazanmasına, uzun dönemli işsizlerin işsizlikten kurtulmasına işgücü piyasası dışında kalmış olanların motivasyonunun artmasına katkı sağladığı belirtilmektedir[196].Bu bağlamda kanunun gerekçeleri çalışma hayatında meydana gelen geçici işgücü ihtiyacının karşılanması ve işsizliğin azaltılmasıdır.

4857 sayılı kanunun 7. maddesine göre geçici iş ilişkisi aşağıdaki hallerde kurulabilecektir:

a) Bu Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,

b) Mevsimlik tarım işlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,

f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,

g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, kurulabilir.

4857 sayılı Kanun'un 13/5 fıkrasına göre bu Kanunun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden itibaren sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı

---

[194]Volkan Işık, "Özel İstihdam Bürolarına Verilen Geçici İş İlişkisi Kurulması Yetkisinin İşgücü Piyasasına Etkileri Bakımından Değerlendirilmesi", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 30, Sayı: 5, 2016, ss. 11-15; Özboyacı, s. 68.

[195] RG, 06.05.2016

[196]http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf, (08.08.2016).

tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilmesi hükmü yer almaktadır. Bu dönem boyunca Kanun işverene geçici iş ilişkisi kurma imkanı tanımaktadır. Aynı fıkra uyarınca kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. İş Kanunu'nun 74. maddesinde öngörülen izinler kadın işçinin doğumdan önce 8 hafta doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplamda 16 haftalık dönemde, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki 8 haftaya 2 hafta daha ekleyerek doğumdan önce 10 hafta doğumdan sonra 8 hafta toplam 18 haftalık süre boyunca işveren geçici iş ilişkisi kurabilecektir. Bu madde uyarınca geçici iş ilişki kurulabileceği bir başka durum evlat edinme halidir. Kanuna göre üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır. Bu bağlamda evlat edinme durumunda da kanun ister kadın isterse erkeğe 8 haftalık analık hali iznine hak tanımaktadır. Bu durumda izni yalnızca tek bir ebeveyn kullanacak olup bu izne hak kazanmanın sınırı ise üç yaşını doldurmamış evlat edinme halidir. Bu şartlar sağlandığı takdirde işveren bu dönemde izne ayrılan işçi yerine geçi iş ilişkisi kurabilecektir. İş Kanunu'nun 74/2 fıkrası uyarınca doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu noktada geçici iş ilişkisinin kullanıldığı doğumdan önce sekiz doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplamda 16 hafta olan analık iznine hak kazanan anneye veya evlat edinme durumunda doğumdan sonra 8 haftalık süreye hak kazanan ebeveynlerden biri yerine kurulan geçici iş ilişkisinin yanında ayrıca bu izinlerin bitiminden itibaren birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar işveren geçici iş ilişkisi kurabilir.

Kanunda iş sözleşmesinin askıda kaldığı hallerde geçici iş ilişkisi kurulabileceği hükmü yer almaktadır. İş sözleşmesinin askıda kaldığı haller; İş

Kanunu'nun 31.maddesinde yer alan geçici süreli askerlik, 25\1 de işçinin hastalık kaza gibi haller nedeniyle işe devam edememesi durumunda işverenin haklı nedenle fesih yapması için beklenilen bildirim süresine ek olarak 6 haftalık sürede, 74. maddesinde analık izni dönemleri, 25/3 zorlayıcı nedenler halinde bir haftalık askı süresi, 25/4 gözaltı ve tutukluluk hallerinde bu kanunun 17. maddesindeki bildirim süreleri, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 23. maddesindeki "işçi kuruluşu yöneticiliği halleri", Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 67/1 inci maddesindeki grev veya lokavt halleri ve işçiye evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün süre ile iş sözleşmesi askıdadır.

Geçici iş ilişkisine yönelik olarak Kanunda bazı sınırlamalar yer almaktadır. Özel istihdam bürosu aracılığıyla işçi istihdam etmenin bir süresi ve sınırı kanunda yer almaktadır.İş Kanunu'nun 7/3 e göre analık izinleri, analık izni sonrası yarım çalışma, askerlik hizmeti ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı durumların devam ettiği sürece geçici iş ilişkisi kurulmaktadır. Mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde bir süre sınırı olmaksızın geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir. İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde en fazla 4 ay süre ile büro üzerinden geçici iş ilişkisi kurulabilir. Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları dışında kalan işlerde sözleşmenin süresi toplamda 8 ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenerek uzatılabilir.Dönemsellik arz eden iş artışları için sözleşmenin süresi en çok 4 ay olacaktır ve süre artımı olmayacaktır. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulamaz.

Mevsimlik ve tarım işlerinde herhangi bir süre sınırı olmaması geçici iş ilişkisinin geçicilik niteliğinin ihlal edilmesine yol açabilecek eksikliklerden olduğu

eleştirisi yapılmaktadır. Ayrıca bu işlerde süre sınırı olmaması söz konusu işin geçici olma özelliğini ortadan kaldırmakta ve bu tür çalışmayı devamlı hale getirmektedir[197]

Geçici işçi çalıştıran işverenin belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi çalıştırılamayacağı hükmü düzenlemenin açık ifadesinden o iş için aynı işçi veya farklı bir işçi bile olsa altı ay sonuna kadar geçici iş ilişkisinin kurulmasının yasaklanmış olduğu anlaşılmaktadır[198].

4857 sayılı Kanun'da geçici iş ilişkisi yapılamayacak durumlar bu kanunun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulamaz. Kanun toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süre ile geçici iş ilişkisi kurulmasına bir yasak koymakla birlikte bu süre sonrasında geçici iş ilişkisi kurulmasına yönelik bir yasak düzenlememiştir. Ancak kamu kurum ve kuruluşlarında yer altından maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisinin kurulamayacağını hüküm altına almıştır.Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.

4857 sayılı Kanunun 7/6 fıkrasına göre işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde büro aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulurken geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir[199].

---

[197]Ali Güzel ve Hande Heper, "Sürekli İstihdamdan Geçici A Tipik İstihdama Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi, Çalışma ve Toplum, 2017/1, ss. 31- 32.

[198] Serkan Odaman ve Ö. Hakan Çavuş, "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi", **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Özel Sayısı, Cilt: 5, Sayı: 1,Ankara, 2016, s. 259.

[199] "İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, işletmenin iş hacminin öngörülmeyen ölçüde artması halinde ve dönemsellik arz eden iş artışları halinde geçici iş ilişkisinin en çok sekiz ay yapılabiliyor olması önemli bir düzenlemedir. Ancak işletmenin iş hacminin öngörülmeyen ölçüde artması durumunda öngörülen çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez koşulu, dönemsellik arz eden iş artışları ve işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde buna benzer bir ölçü konularak herhangi bir kota sınırlandırılmasına gidilmemiştir", Kaya, Geçici İş İlişkisi, s. 3; "Yasa ile işyerinde çalıştırılacak geçici işçi sayısına ilişkin sınırlama sadece "işletmenin iş hacminin öngörülemeyenölçüde artması halinde" geçici işçi çalıştırılmasına ilişkin olarak getirilmekte; diğer tüm durumlarda işverenlere, yasadaki koşulları sağladıkları, takdirde istedikleri kadar geçici işçi çalıştırma olanağı sağlamaktadır. Bu sınırlama 10 ve

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurmaya yönelik bir diğer sınırlama 4857 sayılı Kanunun 7/7 ye göre geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz hükmüdür[200].Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.

İş Kanunumuzda geçici işçiyi korumaya yönelik düzenlemelerde mevcuttur. Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamayacağı hükme bağlanmıştır. Nitekim 2008/104/EC sayılı direktifin 5/1 fıkrasına göre geçici ajans çalışanlarının temel çalışma ve istihdam koşullarında kullanıcı işletme tarafından geçici olarak istihdam edildiğinde kullanıcı işveren geçici işçiyi doğrudan istihdam etmiş gibi muamele yapmakla yükümlü olduğu ifade edilmektedir[201].

Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumu'ndan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamayacağı hükme bağlanmıştır. Geçici işçi çalıştıran işverenişyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmekle yükümlüdür. 2008/104/EC sayılı direktifin 6/1 fıkrasında geçici işçilerin kullanıcı işletmedeki boş işler hakkında bilgilendirilmesi gerektiği, diğer çalışanlar gibi onlarında sürekli istihdam edilme fırsatı sunulması gerekliliği, üye devletlerin kullanıcı işletme ile geçici işçi arasında geçici iş ilişkisi sona erdikten sonra kullanıcı işletmenin söz konusu işçiyle sözleşme imzalamasını engelleyen hükümleri geçersiz kılınmasına yönelik olarak üye devletlerin önlem alması gerekliliğini belirtmektedir[202].

---

daha az işçi çalıştıran işyerleri için geçerli olmayacak; küçük işyerleri işletmenin iş hacminin öngörülemeyen ölçüde artması halinde örneğin 3 işçinin çalıştığı bir tekstil atölyesinin işvereni, 5 geçici işçi çalıştırabilecektir'' DİSK Raporu, s.10.

[200] "Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan daimi işçilerin geçici işçi olarak çalıştırılmak amacıyla işten çıkarılarak geçici işçi statüsünde tekrar işe alınması yoluyla uygulamanın suistimal edilmesinin önüne geçilmesi amaçlanmıştır"Kaya, Geçici İş İlişkisi, s. 3; "Geçici iş ilişkisi yılın belli dönemlerinde, bir öncekinin üzerinden 6 ay geçtikten sonra kurulabilecek böylece her yıl tekrarlanabilecek ve süreklilik kazanabilecektir''DİSK Raporu, s. 9.

[201] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF (26.10.2016).

[202] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF (26.10.2016).

Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur[203]. Doktrinde işçinin çalıştığı süre boyunca ödünç alan işverenle özel istihdam bürosunun birlikte sorumlu olması gerekliliği ifade edilmektedir[204].Bu durumda Kanunda işçinin kıdemine yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır. Fransa'da ödünç iş ilişkisinin sonunda kullanıcı işletme ödünç işçiyle yeni bir sözleşme yapmaksızın ödünç işçiyi çalıştırmaya devam etmesi durumunda işçi kullanıcı işletme ile belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş olacaktır. Bu durumda işçinin kıdemi kullanıcı işletmede çalıştığı ilk günden itibaren başlayacaktır[205]. Fransa'da kıdeme hak kazanma açısından bir başka durumda söz konusudur. Ödünç iş ilişkisi süresi sona erdiğinde kullanıcı işletme geçici işçiye istihdam olanağı sunması durumunda kanun koyucu geçici işçinin kullanıcı işletmede geçen son üç ayının kıdem hesabında dikkate alınacağını hükmetmektedir[206].

4857 sayılı Kanuna göre özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur.Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıçve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa

[203] " Özel İstihdam Bürosu üzerinden çalıştırılan geçici işçinin, işyerinde çalıştığı işveren tarafından işe alınması durumunda, geçici iş ilişkisi içinde işyerinde çalıştığı süre kıdeme bağlı haklara etki etmeyecek şekilde geçici iş ilişkisi sözleşmesinin sona erme tarihi başlangıç alınmaktadır. Bu düzenleme işçinin bazı haklarını etkileyecektir. İşverenin geçici çalıştırdığı işçiyi işe alması durumunda işçinin işe başladığı tarih değil, işçi ile iş sözleşmesinin yapıldığı tarih iş ilişkisinin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Bu durum işçinin, çalıştığı işyerinde yeniden deneme süresine tabi tutulmasına, çalıştığı sürenin yıllık ücretli izin süresinden sayılmamasına ve kıdeme bağlı diğer hakların eksik hesaplanmasına neden olacaktır. Dolayısıyla aralıklı veya düzenli olarak bir işyerinde çalışan işçinin o işyerinde işçi alınması durumunda kıdeme bağlı hakları doğmayacaktır''Kaya, Geçici İş İlişkisi,s.4; "Fransız İş Hukukunda kullanıcı işletme herhangi bir iş sözleşmesi yapmaksızın ödünç işçiyi ara vermeden çalıştırmaya devam ederse işçi kullanıcı işletmeye belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor kabul edilecek ve işçinin kıdemi kullanıcı işletmede çalıştığı ilk günden itibaren hesaplanacaktır'' Odaman, Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, s. 92; "Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işverenle müteselsil olarak sorumlu olmalıdır" TÜRK-İŞ, "Türk-İş'ten Milletvekillerine Uyarı Mektubu", **Türk-İş Dergisi,** Sayı: 406, 2016, s. 26.

[204] Savaş Taşkent ve Dilek Kurt, "Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi", **Kamu-İş**, Cilt: 13, Sayı: 1, 2013, s. 8; TÜRK-İŞ, s. 26.

[205] Odaman, Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, s. 83.

[206] Odaman, Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, s. 83.

geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdambürosunun özel yükümlülükleri yer alır.Kanunda gerek geçici iş sözleşmesinin gerekse geçici işçi sağlama sözleşmesinin yazılı olarak yapılması şartı yer almaktadır. Fransa'da gerek ödünç işçi sözleşmesi gerekse ödünç çalışma sözleşmesi yazılı olarak yapılmakta ve sözleşme belirli süreli olarak yapılmaktadır[207].2015 yılından itibaren Fransa'da belirsiz süreli iş sözleşmeside yapılmaya başlanmış olup, belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılması durumunda her geçici görev için ayrıca geçici görevlendirme belgesi akdedilecektir[208]

4857 sayılı Kanunda özel istihdam bürosu aracılığıyla yapılan geçici iş ilişkisinde sözleşmenin türüne ilişkin bir düzenleme mevcut değildir. Sözleşmenin belirli mi yoksa belirsiz süreli mi olduğunun tespiti sözleşmenin feshi ve ödünç işçiye sağlanacak hakların tespiti bakımından önem arz etmektedir. Bu husus işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı noktasında da belirleyici unsurdur[209]. Yapılan sözleşmenin belirli süreli olması durumunda ev hizmetlerinde ve mevsimlik tarım işlerinde süre sınırlamasının olmaması nedeniyle işçi kaç yıl çalışırsa çalışsın işgüvencesi sisteminden veya kıdem tazminatı hakkından yararlanamayacaktır[210]. Yapılacak sözleşmenin görevlendirme süresine göre belirli süreli yapılması durumunda geçici işçi istihdam etmeye yönelik olarak işverenden talep gelmediği zaman diliminde geçici işçi işsiz olacaktır.Sözleşmenin belirli süreli olarak belirlenmesi halinde işçi ihbar tazminatı, kıdem tazminatı gibi haklardan ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Bu durum ise işgücünün güvencesiz kalmasına yol açacaktır.

Ödünç veren işveren ile ödünç işçi arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak yapılması durumunda ödünç veren işveren veya ödünç işçi sözleşmeyi süreli fesih bildirimiyle feshetmeleri mümkün olacaktır[211]. Bu durumda geçici işçi ihbar öneline uyulmadan yapılan sözleşmenin feshinde ihbar tazminatına hak kazanacak, iş güvencesi hükümlerinin gerektirdiği koşulları sağlanması durumunda iş güvencesine tabi olarak geçerli bir nedenle fesih yapılması gerekecektir. Ayrıca

[207]Odaman, Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, ss. 93-97.
[208]Güzel ve Heper, Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi, s.39.
[209]Odaman,Ödünç İş İlişkisi Uygulaması, s.48
[210]Güzel ve Heper, Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi, ss. 40-41.
[211] Odaman ve Çavuş, İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, s.268.

belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edildiği için 1 yıllık kıdem şartını doldurması halinde kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.

4857 sayılı Kanuna göre geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süreiçerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez. Kanun metnine bakıldığında geçici işçinin 3 ay süre ile işe çağrılmadığı durumda haklı nedenle fesih hakkı tanınmaktadır.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurulmasına yönelik eleştiriler yapılmaktadır.Özel istihdam bürosu üzerinden geçici iş ilişkisi kapsamında işçinin çalıştırılabileceği işler İş Kanunu madde 11 de belirtilen hallere bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırmanın mümkün olduğu halde bu işleri geçici iş ilişkisi kapsamına alma nedeni belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırmada her daim objektif neden aranmakta ve büro üzerinden işçi çalıştırmada işçinin kıdeme bağlı hakları çalıştıran işverene geçmemektedir.Ayrıca ihtiyaç duyduğu bir işçiyi işe alırken özel istihdam bürosu üzerinden alarak, kendince daha uzun bir deneme süresi içinde gözlemleme şansına sahip olacaktır[212].

İşveren geçici iş ilişkisi kurduğu işçiyi işe aldığında işçinin işe başladığı tarih geçici iş ilişkisi kurulduğu tarih olarak değil, işçi ile yeni iş ilişkisi kurulduğu tarih başlangıç olarak kabul edilecektir. Bu durum işçinin çalıştığı işyerinde yeniden deneme süresine tabi tutulmasına, çalıştığı sürenin yıllık ücretli izin süresinden sayılmamasına ve kıdeme bağlı diğer hakların eksik hesaplanmasına neden olacaktır. Dolayısıyla aralıklı veya düzenli olarak bir işyerinde çalışan işçinin o işyerinde işçi alınması durumunda kıdeme bağlı hakları doğmayacaktır[213].

Geçici iş ilişkisi kolayca bir çok suistimalin ortaya çıkmasına ödünç alan işverenin kendi işçilerini geçici işçiye dönüştürmesine yol açabilir[214]. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurulduğunda geçici işçilerin emeklilik hakları, sağlık yardımlarından yararlanma durumları, analık hali gibi durumlarda bu ödeneklere hak kazanma açısından da hak kayıpları söz konusu olacaktır. Nitekim işsizlik ödeneğinden yararlanma, analık halinde geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanma açısından belirli bir süre prim ödeme şartı bulunmaktadır. Bu nedenle bu haklardan yararlanma açısından hak kaybına uğrayabilecektir. Bunun yanı sıra

[212] Kaya,Geçici İş İlişkisi, s.2.
[213]Kaya, Geçici İş İlişkisi, s.4.
[214]Odaman, Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, s.73.

işveren işten çıkardığı işçisini 6 ay sonra özel istihdam bürosu üzerinden tekrar istihdam edebilecek, 8 ay süre ile eski işçisini yanında çalıştırarak işten çıkartıp 6 ay sonra tekrar işe alabilecektir. Bu durum ise uygulamanın kötüye kullanılmasına neden olabilecektir.

Fransa'da ödünç iş ilişkisi ile çalışanlara yönelik olarak bir geçicilik tazminatı uygulaması mevcuttur.Bu tazminat çalışmadaki geçiciliği dengelemek amacıyla getirilmiştir. Kanun koyucu bir misyonun sonunda ödünç çalışma işletmesiyle çalışan ödünç işçi kullanıcı işletmede belirsiz süreli iş sözleşmesiyle derhal çalışmaya başlamıyorsa ödünç işçi ücretin tamamlayıcısı olarak geçicilik durumunu dengelemek amacıyla bir tazminatta bulunmasını hükmetmiştir. Bu tazminatı ise işçinin brüt ücretinin %10'na eşit olarak belirlemiştir[215].

Özel istihdam büroları yönetmeliğinde[216] geçici işçinin yükümlülükleri yer almaktadır.Geçici işçi geçici işverenin vermekle yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı eğitime katılmak ile yükümlü olduğu, geçici işçi işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumlu olduğu, geçici işçinin geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans ve borç para alamayacağı düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre özel istihdam bürosunun yükümlülükleri ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu[217], 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu[218] ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu[219]ndan doğan yükümlülüklerden ve 4857 sayılı Kanunun 7. maddesi saklı kalmak kaydıyla özel istihdam bürosu yükümlü olmakla birlikte geçici işçilerin ücretinin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlü olup, geçici işçilerin çalışmadıkları dönemlerde özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.Yönetmelikte geçici işçinin ve özel istihdam bürosunun yükümlülüklerinin dışında geçici işçi çalıştıran işvereninde yükümlülüleri yer almaktadır. Geçici işçi çalıştıran işveren işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahip olması, işyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve

[215] Odaman, Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, s. 104.
[216]RG. 11.10.2016.
[217]RG. 30.06.2012.
[218]RG. 16.06.2006.
[219]RG. 08.09.1999.

Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlü olduğu, geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlü olduğu, geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırılmakla yükümlü olduğu, geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırmakla yükümlü olduğu, geçici işçiye iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla yükümlü olduğu yer almaktadır.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde geçici işçinin ücretinin ödenmemesi durumu ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir sebeplere dayanmaksızın ödenmemesi durumunda derhal özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurma yetkisi iptal edilir ve özel istihdam bürosuna üç yıl süre ile yetki verilmez.Bir yıl içinde en az bir işçinin ücretinin en az üç defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödenmesi veya süresinde ödenmemesi durumunda son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde üç kez bu davranışın yapılması durumunda özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurma yetkisi iptal edilir ve 3 yıl süre ile yetki verilmez.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmeden önce teminat verme zorunluluğu getirilmiştir. Özel istihdam büroları brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda teminat ödemekle yükümlü hale getirilmiştir. Bu teminat işçilerin ödenmeyen ücretlerinin güvence altına alınması açısından önemli bir düzenlemedir. Yönetmelikte ayrıca işçi alacaklarının teminattan öncelikli olarak ödeneceği yer almaktadır.

Ülkemizde Türkiye İş Kurumu özel istihdam bürolarının işe yerleştirme istatistiklerini 2004- 2013 yılları arasındaki toplanan veriler ile yaş grupları ve eğitim düzeylerine göre sınıflandırma yaparak incelemiştir. Yapılan araştırmaya göre toplamda 3816 işgücünü işe yerleştirmiş ve 1241 kişi ile en fazla 25-29 yaş grupları arasındaki işgücü işe yerleştirmiş olup en az ise 6 kişi ile 65 yaş üstü işgücünü işe yerleştirmiştir.Yapılan araştırmanın eğitim düzeylerine göre sınıflandırmasına

bakıldığında ise 3816 işgücünden en fazla 1823 kişi lisans düzeyinde işe yerleştirilmiş iken en az 4 kişi ile okur yazar olmayan işgücünü işe yerleştirmiştir[220].

2.1.6.Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi

Ülkemizde teknolojinin gelişmesiyle sanayi, ticaret ve hizmetler sektöründe küreselleşmeyle birlikte artan rekabet ortamında uzmanlık gerektiren işlerin artması ve işletmenin küresel piyasalarda yer edinebilmek adına işgücünü dışsallaştırması yoluna gitmesi alt işverenlik uygulamasının doğumunu sağlamıştır.İşletmeler alt işverenlik uygulaması ile esneklik ve rekabet edebilirlik ihtiyacını karşılamayı amaçlamaktadır.Bu açıdan alt işverenlik asıl işverene kendi işyerindeki mal veya hizmet üretimini başka işverenin işçileri ile gerçekleştirme esnekliği sağlamaktadır.Bir başka deyişle istihdamın dışsallaştırılması olarak nitelendirilen asıl işveren alt işveren ilişkisinde asıl işveren maliyet avantajı ve uzmanlık yararından kaynaklanan rekabet avantajı elde etmektedir.

Günümüzde çok uluslu işletmeler taşeron işletmelerden ürün değil üretim aşamalarını satın alma yoluna gitmektedir.Ülkeler ise bu döngünün içerisinde yer alma adına ürünü ucuza üretebilme arzusu içerisindedir. Bu açıdan günümüzde asıl işveren alt işveren ilişkisi maliyet avantajı sağlayarak işletmelerin küresel piyasalarda yer alabilmesi açısından önem kazanmaktadır.

Alt işveren ilk olarak 3008[221] sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir. Kanunun 1/4 fıkrasına göre "işçiler, doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele akdetmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işveren mesuldür" hükmü yer almaktadır.Bu madde hükmünden anlaşıldığı üzere asıl işveren alt işveren ilişkisi 3008 sayılı yasa döneminde de söz konusudur. Bu dönemde alt işveren kavramından üçüncü şahıs olarak nitelendirmektedir.1475 sayılı İş Kanununun[222] 1/5 fıkrasında"Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri

[220] Türkiye İş Kurumu, http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari/istatistikibilgiler.aspx#dltop (17.12.2016).
[221] R.G. 08.06.1936.
[222] R.G.01.09.1971.

ile ilgili ve bu Kanundan veya hizmet akdinden doğan yüklemlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur" hükmü yer almaktadır.1475 sayılı İş Kanununda 3008 sayılı Kanunda üçüncü şahıs olarak ifade alt işveren kavramını diğer işveren olarak nitelendirmiştir.

4857 sayılı Kanuna 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. Bir ilişkinin asıl işveren- alt işveren ilişkisi sayılması için tanımda yer alan unsurların hepsinin bulunması şarttır. Bu unsurlar; ilişkinin iki tarafının işveren sıfatını taşıması, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işin verilmesi, alt işverene işin bir bölümünün verilmesi, işin asıl işverene ait işyerinde yapılması, alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan işte çalıştırılmasıdır[223].

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığından bahsedebilmek için asıl işverenin işyerinde işçi çalıştırması, işin bütününün yapılmasının başka bir işverene devretmemiş olması gerekmektedir[224]. Yönetmeliğin 4/a bendine göre asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunması gerekmektedir.Alt işveren ilişkisinin kurulmasında asıl işverenin işçi çalıştırması koşulunun yanında alt işvereninde işçi çalıştırması gerekmektedir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulması için işin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin olması gerekmektedir.İş Kanununun 2/6 fıkrasına göre işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde alt işveren tarafından iş alınması gerekmektedir.Bir başka deyişle alt işverenin aldığı iş asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimi ile ilgili olması gerekmektedir[225]. Alt işverenlik yönetmeliğinde asıl iş mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan işi ifade ederken, yardımcı iş işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim

[223] Çelik ve diğerleri, İş Hukuku, ss. 57-61.
[224] Sarper Süzek, "Alt İşveren İlişkisinin Kurulması", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik HukukuDergisi,** Sayı: 25, 2010, (Alt İşveren İlişkisi), s.14.
[225] Süzek, Alt İşveren İlişkisi, s.16; Lütfi İnciroğlu , "Çalışma Hayatında Alt İşveren",**Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 41, 2014, s.76

organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş olarak tanımlanmaktadır.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulmasında alt işverene işin bir bölümünün verilmesi gerekliliğidir. Yardımcı işlerde bir sınırlama olmaksızın alt işverene verilmesi söz konusu iken,asıl işlerde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasında bir sınırlama mevcut olup, bu sınırlama asıl işin bölünerek alt işverene verilmesinde bazı koşulların aranmasıdır. İş Kanununun 2/7 fıkrasına göre asıl işin bir bölümünde asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekir. Fıkrada geçen ile bağlacına yönelik öğretide farklı yorumlar bulunmaktadır[226]. Yardımcı işlerde alt işverenlik ilişkisinin kurulması bakımından herhangi bir sınırlama öngörülmezken asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi durumunda işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir işin bulunması koşulunu aramaktadır[227]. Alt işveren yönetmeliğinin 11. maddesine göre asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi işletmenin ve işin gereği, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi şartlarının birlikte gerçekleşmesi durumunda söz konusu olduğudur.Yargıtay kararlarıda bu doğrultudadır[228]. Bu bağlamda bakıldığında Kanun koyucu asıl işveren alt işvereren ilişkisinin kurulmasında sınırlamaya gittiği görülmektedir.

---

[226] İle bağlacını ve olarak anlaşılması gerektiğini öne sürenler; Ali Güzel, "İş Yasasına göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", **Çalışma ve Toplum**, 2004, s.48 ; "İş hukukunda esas olan bir işverenin işlerini kendi işçisine gördürmesinden yola çıkarak işlerinin bir kısmının başka işçiye yaptırması istisnai bir durum olduğundan yola çıkarak asıl işin bir bölümünün ancak bu işin uzmanlığı gerektirmesi halinde alt işverene verilebileceğini ve uzmanlık gerektirecek nedenlerin ise yasada işletme ve işin gerekleri ve teknolojik nedenler olarak görülmüştür.Bu nedenle ilişkinin doğumu için bu nedenler birlikte aranacaktır", Çelik ve diğerleri, İş Hukuku, s. 61; Aksi Yönde, Sabahattin Şen, ''Alt işverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi'', **Çalışma ve Toplum**, 2006, ss. 92-94; Kamu istisnası "Davalının elektrik iletim görevini yapan kamu tüzel kişisi olduğu anlaşılmaktadır. Bu sebeple 4628 sayılı Kanun'un 15. maddesindeki imtiyazdan yararlanmasında kuşku yoktur. Söz konusu hüküm asıl işin tamamının ya da bir kısmının herhangi bir sınırlamaya bağlı kalmaksızın alt işverene verilebileceğini öngörmektedir. Bu halde muvazaalı alt işverenlik ilişkisinden ise söz edilemeyecektir. Dairemizce ilk defa 4628 sayılı Kanun'un 15. maddesi konu kapsamında değerlendirilmiş olup, somut olayda davalı ile alt işverenler arasındaki ilişkinin muvazaalı olmadığı, hukuken geçerli bir alt işverenlik ilişkisi bulunduğu sonucuna varılmıştır", Yarg. 22.HD. 22.12.2015, E.2015/32716, K.2015/35405, **Çalışma ve Toplum,** 2016/4, ss. 2078-2080.

[227] Gülsevil Alpagut, "Alt İşverenlik Yönetmeliği ve Hukuka Uygunluk Sorunu", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 20, 2008, s.1352.

[228]Yarg. 22. HD.15.6.2016, E. 2016/14507, K. 2016/17863, http://www.kazanci.com/, (23.10.2016); Yarg. 9.HD. 11.5.2016, E. 2015/2687, K. 2016/11758, http://www.kazanci.com/(23.10.2016**).**

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde asıl işin bir kısmının alt işverene verilmesi durumunda işletme ve işin gereği ve teknolojik nedenlerle bir iş olması koşullarının her ikisininde aranması asıl işverenin yalnızca ucuz işgücü çalıştırarak işverenin maliyet avantajı sağlamasının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Bir başka deyişle asıl işveren alt işveren ilişkisinin kötü niyetle kullanımın önüne geçilmek istenmiştir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasında işçilerin sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırılması gerekmektedir.İş Kanununun 2/6 fıkrasına göre alt işveren işçilerini sadece asıl işverenin işyerinde aldığı işte çalıştırması koşulu bulunmaktadır.Alt işveren ilişkisinin kurulmuş sayılması için alt işverenin işçilerinin tamamının sadece bu işte çalışıyor olması gerekmez. Bu işçilerin bazılarının başka işlerde de çalıştırılması asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığını etkilemez, ancak başka işlerde çalıştırılan işçiler için müteselsil sorumluluk hükümleri geçerli olmayacaktır[229].

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulmasında işin asıl işverene ait işyerinde yapılıyor olması gerekmektedir.Örnek vermek gerekirse tekstil işletmesinden penye kumaşları alarak dışarıda kendi işyerinde ve kendi işçileri ile tişört üreten bir kimse alt işveren değil fason üretim yapan bağımsız bir işveren sayılacaktır[230].

Asıl işverenin alt işveren ile imzalayacağı her türlü sorumluluğun alt işverene ait olacağı yolundaki hükmü içeren bir sözleşme gerçersiz sayılacaktır[231]. İş Kanunundan, iş sözleşmesinden, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını asıl işverenden veya alt işverenden dilediğine başvurarak talep edebilecektir. Alt işverenden alamadığı ücretini veya iş kazası sonucu doğan tazminattan müteselsil sorumluluk hükümleri geçerlidir[232].

---

[229] Demir, İş Hukuku, s. 28; Süzek, Alt İşveren İlişkisi, s. 25; İnciroğlu, s. 77.
[230] İnciroğlu, s. 77.
[231] Engin Ünsal, "4857 Sayılı Yasa'ya Göre Asıl İşveren –Alt İşveren İlişkisinin Kurulması", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** Sayı: 6, 2005, s. 542.
[232] Süzek, Alt İşveren İlişkisi, s. 26, "Asıl işveren, doğrudan bir hizmet sözleşmesi bulunmamakla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası gereğince alt işverenin işçilerinin iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle uğrayacakları maddi ve manevi zarardan alt işverenle birlikte müteselsilen sorumludur. Bu sebeple meslek hastalığına veya iş kazasına uğrayan alt işverenin işçisi veya ölümü halinde mirasçıları tazminat davasını müteselsil sorumlu olan asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte açabilecekleri gibi yalnızca asıl işverene veya alt işverene karşı da açabilirler.Öte yandan asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşme ile iş kazası veya meslek hastalığına bağlı maddi ve manevi tazminat sorumluluğunun alt işverene ait olduğunun kararlaştırılması; bu sözleşmenin tarafı olmayan işçi veya mirasçıları da bağlamaz", Yarg.21. HD., E.2014/19645, K.2015/3107, http://www.kazanci.com/, (23.10.2016); "İşverenler arasındaki ilişkide muvazaa bulunmaması halinde ise davacı işçi altişveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden,

İş Kanununda asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulmasında gerekli şartların yanı sıra ayrıca asıl işveren alt işveren ilişkisinin kötü niyetle kullanılmasının önüne geçmek ve haksız rekabeti önlemek adına bazı sınırlamalarda bulunmuştur. Bu sınırlamalar İş Kanunun 2/7 fıkrasında muvazaalı ilişkiler olarak nitelendirmektedir.

Muvazaalı alt işveren ilişkisinde tarafların esasen alt işveren ilişkisi kurma isteği bulunmamaktadır. Görünürde bir alt işveren ilişkisi kurulmakla birlikte gerçekte tarafların amacı alt işveren işçilerine karşı asıl işverenin işveren sıfatını devam ettirmesidir. Bir başka deyişle yönetim hakkının asıl işveren tarafından kullanılması, ücretin belirlenmesi ve ücretin ödenme borcunun asıl işveren tarafından yapılması, sözleşmenin sona erdirmesinin asıl işveren tarafından yapılması gibi durumlar muvazzanın varlığının belirtisidir[233].

Yargıtay'ın işe iade konusunda bir kararında alt işverenlik ilişkisinin muvazaaya dayandığı anlaşılırsa, asıl işveren işyerine iadeye, muvazaa bulunmayıp bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı sonucuna varılırsa alt işveren işyerinde işe iadeye ve kanuni haklardan alt işverenle birlikte asıl işverenin de sorumluluğuna karar verilmesini öngörmektedir[234].

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından çalıştırılma halinde haklarının kısıtlanmaması şartı asıl işveren alt işveren ilişkisindeki bir sınırlamadır. İş Kanunun 2. maddesine göre asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz. Kanundaki ifade daha önce asıl işveren işçisi olan bir işçinin alt işveren tarafından işe alınarak asıl

---

feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde iş sözleşmesinin tarafı bulunmadığından, asılişverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır", Yarg. 22. HD. 15.6.2016, E. 2016/14507, K. 2016/17863, http://www.kazanci.com/, (23.10.2016).

[233] Alpagut, Alt İşveren ilişkisi, s. 1356.

[234] Yarg. 22. HD.27.1.2014,E. 2014/431 K. 2014/944,http://www.kazanci.com/, (23.10.2016), Yarg.22.HD. 18.01.2016, E.2015/35091, K.2016/907, **Çalışma ve Toplum,** 2016/4, ss. 2056-2059; "Bir alt işveren, bir asıl işverenden sözleşme ile üstlendiği mal veya hizmet üretimi için belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa sahip değilse, kısaca üretim ya da hizmet sunumuna ilişkin ekonomik faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenmemişse asıl işveren alt işveren ilişkisinden çok olayda, asıl işverene işçi temini söz konusu olacağını ve davalılar arasındaki hukuki ilişkinin muvazaalı olduğu ve feshin geçerliğinin tespiti ile davacının davalı işine iadesine karar vermiştir", Yarg. 9.HD. 05.10.2015, E. 2015/18815, K.2015/27192,T.05.10.2015, **Çalışma ve Toplum,** 2016/4, ss. 1993-1998.

işverenin iş yerinde çalışmasının yasaklanmadığını ancak haklarının kısıtlanmasının yasaklandığı anlaşılmaktadır[235].

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kötüye kullanımını önlemeye yönelik bir diğer sınırlama İş Kanununun 2/8 fıkrasına göre daha önce asıl işverenin işyerinde çalışan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacağına ilişkin hükümdür. Bu hükmün amacı, uygulamada sıkça görülen, işverenin daha önce kendi işçisi konumundaki bir kimseyle alt işveren ilişkisi kurarak, daha düşük ücretle işçi çalıştırma yönündeki kötüye kullanılmalara engel olmaktadır[236].

Yukarıda bahsedilen muvazaalı durumların yaptırımı İş Kanununun 2/8 fıkrasına göre asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edildiğinde alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edilmektedir[237].

Asıl işveren- alt işveren ilişkisinde bir başka sınırlama5763 sayılı Kanunun[238] İş Kanununun 3. maddesini değiştiren düzenlenmesi uyarınca altişverenlik sözleşmesinin yazılı olması zorunluluğunu getirmiştir[239].Ancak bu yazılılık şeklinin geçerlilik şartı değil ispat şartı olduğu ifade edilmektedir[240].

Asıl işverenin alt işverenin işçileri ile herhangi bir sözleşmesi ilişkisi yoktur. Alt işveren kendi işçileri karşılığında işveren niteliği taşımaktadır. Alt işveren asıl işverene ait işin bir bölümünde veya yardımcı işlerinde kendisine iş akdi ile bağlı işçileri çalıştırmaktadır. Çalıştırdığı işçilerin ücreti ve diğer haklarını alt işverenden

---

[235] Çelik ve diğerleri, İş Hukuku Dersleri, s.78; "Davalı üniversite temizlik ve ilaçlama hizmetlerini ihale yoluyla alt işverenlere vermiş, alt işverenler zaman zaman değişmiştir. İşçilerin aynı şekilde yardımcı iş niteliğindeki bu işlerde çalışmaya devam etmelerinin muvazaanın kanıtı sayılmamış, . Davaya konu dönem içinde davacının çalışmasının geçtiği tüm alt işverenler ile asıl işveren arasındaki sözleşmeler muvazaa yönünden ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir'', Yarg 9.HD., 04.06.2012, E. 2011/6271 K. 2012/19225; "Davacının, davalı işyerinde çalışırken temizlik işinin dava dışı şirkete devredilmesi üzerine iş sözleşmesinin feshedildiği ve ertesi gün taşeron şirket tarafından düşük maaşla çalıştırılmaya başlamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/VII. maddesi uyarınca, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamayacağından, asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacaktır", Yarg. 9. HD. 11.7.2005, E. 2005/18822, K. 2005/24469, www.kazanci.com, (12.08.2016).

[236] Güzel,İş Yasasına Göre Alt İşveren, s.58

[237] Süzek, Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi, s.945.

[238] RG. 26.05.2008.

[239] Mustafa Halit Korkusuz, '' Asıl İşveren ile Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu'' **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014,s.216.

[240] Tankut Centel, "Alt İşverene İlişkin İş Kanunundaki Son Değişiklik", **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Sayı: 10, 2008, s. 6; Münir Ekonomi, "4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 12, 2008, (Sayısal Esneklik), s. 11.

almakta ve alt işverenin yönetimine tabi olarak iş görme borçlarını yerine getirmektedir[241].

Güvenceli esneklik açısından asıl işveren alt işveren uygulaması işverene sayısal esneklik ile birlikte işgücünü dışsallaştırma olanağı sunmaktadır. Bu bağlamda teknolojinin gelişmesiyle birlikte işletme teknolojik yetersizlikler nedeniyle asıl işveren alt işveren ilişkisi kurarak ihtiyacı olduğu işi alt işverene yaptırabilecektir.Ayrıca kanunda kötü niyetle yapılan asıl işveren alt işveren ilişkisinde işçiyi koruyucu hükümlerde yer almaktadır. Bu bağlamda işletmenin uzman olmadığı alanda koşulların sağlanması halinde asıl işveren alt işveren ilişkisi işletmeye maliyet avantajı sunarken muvazaalı şekilde yapılan asıl işveren alt işveren ilişkisinde işçiyi koruyucu hükümlerle güvencesini sağlamaya yönelik düzenlemeler yapmıştır.

2.2.İŞ İLİŞKİSİ DEVAM EDERKEN GÜVENCELİ ESNEKLİĞE YÖNELİK DÜZENLEMELER

Güvenceli esnekliğe yönelik olarak yapılan düzenlemeler yalnızca iş ilişkisi kurulurken yapılan sözleşme türlerine ilişkin olmamakla birlikte iş ilişkisi devam ederken işverenlerin rekabet edebilirliklerini artırmak ve esnek piyasa koşullarına uyumunu sağlamak adına bazı esnek çalışma uygulamaları düzenlenmiştir. Bu uygulamalar sadece işverenlere esneklik sağlamamakta aynı zamanda işgücüne imkanlar sunmaktadır.

2.2.1.İş Hukuku Bakımından Güvenceli Esnekliğe Yönelik Düzenlemeler

Günümüzde işletmelerin iş yoğunlukları talebe bağlı olarak değiştiğinden işverenler bu talep değişikliklerine işçilerin uyum göstermesini arzulamaktadır. Siparişin yoğun olduğu zamanlarda işletmeler daha uzun süre işçiyi çalıştırmayı istemektedir. Bu durumda İş Kanununda denkleştirilmiş iş süreleri, fazla çalışma ve fazla süreler ile çalışmaya yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Bazı durumlarda ise işletmelerin darboğaza düşmesi söz konusu olmakta, bu durumda ise hem işgücünün

[241] Süzek, Alt İşveren İlişkisi, s.13.

gelir güvencesine yönelik olarak hem de işletmelerin faaliyetlerini sürdürmesi açısından kısa çalışmaya yönelik düzenlemeler yer almaktadır. İş Kanununda iş ilişkisi devamı süresince uygulanan hükümler yalnızca işletmelere avantajlar sunmamakta aynı zamanda bazı zamanlarda işe gelemeyen işgücüne izin verilerek daha sonra bu zamanı telafi etme imkanı da sunmaktadır.

2.2.1.1.Denkleştirilmiş İş Süreleri

İşletmelerin mümkün olduğunca esnek iş süreleri vasıtasıyla iş hacmi ve işgücü uyumunu sağlaması ve rekabet edilebilirliğin korunmasını sağlamayı hedeflemektedir[242]. Denkleştirme süreleri ile amaçlanan,işletmelerin talep dalgalanmalarına hızla uyum sağlayabilmeleridir[243]. Günümüzde çalışma sürelerinin düzenlenmesinde çalışma yaşamında ve teknolojide meydana gelen değişimlerin bir sonucu olarak çalışma sürelerinin düzenlenmesinde taraflara belirli sınırlar çerçevesinde geniş hareket alanı sağlanmaktadır.Bu yaklaşım ile işin ve ihtiyaçların en üst seviyede karşılanması amaçlanmaktadır. İş Hukukunda denkleştirilmiş iş süreleri yöntemi çalışma süreleri konusunda esneklik sağlayan bir uygulamadır ve denkleştirme süresi içinde bazı haftalar yoğun çalışmakta, bazı haftalar az çalışmakta hatta hiç çalışmamaktadır[244].Ayrıca denkleştirme işyerinin bir bölümünde veya tamamında uygulanabileceği gibi bir işçi içinde uygulanması söz konusudur[245].

4857 sayılı Kanunun 63/1 fıkrasına göre çalışma sürelerinin haftada en çok 45 saat olduğu ve bu sürenin aksi kararlaştırılmadıkça haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı hükme bağlanmıştır. İş Kanunun 63/2 fıkrasında, 63/1 fıkrada yer alan kuralın bir istisnası olarak çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine yönelik bir hüküm konulmuştur. Bu hükme göre tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu düzenleme ile haftanın iş günlerinde farklı çalışma sürelerinin uygulanması mümkün hale gelmiş,

---

[242] Alpagut, Güvenceli Esneklik, s.30.
[243]TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri,2009, s.10
[244]Odaman, Çalışma Süreleri, s. 102;
http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/reference-period, (03.09.2016).
[245]Arıcı ve diğerleri, s.210.

yoğunlaştırılmış iş haftasında ortalama olarak haftalık çalışma süresinin aşılmaması koşuluyla bazı haftalarda haftalık çalışma süresinin üzerine çıkılabilecektir[246]. İş Kanununun 41/1 fıkrasına göre haftalık çalışma süresini aşan bu süreler fazla çalışma sayılmayacaktır.Denkleştirme yapılan dönemde kimi haftalarda 45 saatin üzerinde çalışmasına rağmen 45 saat ortalama süre aşılmamışsa işçiye haftalık çalışma süresi olan 45 saat üzerinden ücret ödenmesi denkleştirme yönteminin doğası gereğidir[247].

Denkleştirilmiş iş sürelerine yönelik bazı sınırlamalar mevcuttur. Bunlardan ilki Kanunun 63/2 fıkrasında yer alan denkleştirme süresine yönelik azami sürelerdir. Denkleştirme süresi Kanunda 2 ay olarak belirlenmiş ve bu sürelerin toplu iş sözleşmesiyle 4 aya kadar arttırılabileceği hükmü yer almaktadır.Çalışma sürelerine ilişkin 2003/88 sayılı direktifte dört aylık bir denkleştirme süresi öngörülmekteve toplu sözleşmeler ile 12 aylık süreyi aşmamak koşuluyla denkleştirme süresi öngörülmektedir[248]. Bu anlamda ülkemizde denkleştirme süresi 2003/88 sayılı direktifte yer alan sürelerin altında belirlenmiştir. Denkleştirme süresine Kanunla getirilen 2 aylık ve 4 aylık süre sınırlamasının taraflar kendi aralarında anlaşsa dahi uzatılamayacak[249] ancak bu süreleri kısaltma olanağı mevcuttur[250].Taraflar kendi aralarında anlaşarak daha uzun bir denkleştirme süresi kararlaştırsalar dahi bu konudaki anlaşma geçersiz olacak, 2 ve 4 aylık süreleri aşan çalışmalara işveren fazla çalışma olarak ücret ödeyecektir[251].

Denkleştirilmiş iş sürelerine yönelik esnek bir uygulama denkleştirme süresinin birden fazla yapılması hatta ardı ardına yapılmasına bir engel bulunmamasıdır. Ancak ardı ardına yapılmasında azami sürelere uyulmalıdır[252].

İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin[253] 5.maddesinde tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılması

---

[246] Süzek,İş Hukuku, s.803-804.
[247] Odaman, Çalışma Süreleri, s.103.
[248] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32003L0088 (03.09.2016).
[249] Demir, İş Hukuku, s. 203; Süzek, İş Hukuku, s. 806.
[250] Süzek, İş Hukuku, s. 806.
[251] Nurşen Caniklioğlu, "4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi", http://docplayer.biz.tr/12188424-4857-sayili-kanuna-gore-calisma-suresi-ve-bu-surenin-gunlere-bolunmesi.html, (18.10.2016), (Çalışma Süreleri), s.7.
[252] Odaman, Çalışma Süreleri, s. 126; Demir, İş Hukuku, s. 203.
[253] R.G.06.04.2004.

tarafların yazılı anlaşmasına bağlanmıştır.AncakYargıtaydenkleştirilmiş iş sürelerinin örtülü olarak yapılmasına yönelik kararlar vermiştir[254].

Denkleştirilmiş iş sürelerine yönelik bir başka sınırlama 63.maddede yer alan günlük çalışma süresinin günde 11 saati aşmaması koşuludur. Bu düzenleme çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinde bir sınır bulunduğunu göstermekte, böyle bir sınırın olmaması durumunda son derece ciddi iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını beraberinde getirebilir[255].Denkleştirme süresine ilişkin olarak gece çalışmalarında haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa dahi, günde yedibuçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir[256].Haftalık ve günlük çalışma sürelerinin azami süreler ile sınırlandırılmış olma nedeni işçi sağlığının korunmasıdır. Ancak günümüzde meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmeler işçinin korunması ilkesi göz ardı edilmeksizin İş Hukuku'nda esnekleştirmelere gidilmesini kaçınılmaz kılmıştır[257]

Güvenceli esneklik bağlamında denkleştirilmiş iş süreleri işletmelere siparişin yoğun olduğu zamanlarda fazla ücret ödemeyi gerektirmeksizin günde 11 saati aşmamak koşuluyla siparişi yetiştirme imkanı sunarken çalışanlara ise fazla çalıştıkları süre için serbest zaman kullanma olanağı sunulmaktadır. Bu bağlamda denkleştirilmiş iş süreleri yöntemi ile çalışma sürelerinde bir esneklik meydana getirilmiş ve günde en fazla 11 saat çalışma koşulu ve maksimum 2 ay süre ile bu yöntemin uygulanması işçilere güvence sunmaya yöneliktir. Kanunda böyle bir sınırlama olsada 2 aylık süreyi geçmesi durumunda yapılan çalışmaların Yargıtay

---

[254] "24 saaatlik nöbet esasına göre çalışan bir işçinin günde fiili çalışması 14 saat kabul edilmiş 4847 sayılı Kanunun 63.maddesine göre örtülü denkleştirme olduğu kabul edilerek yasal sınır olan 11 saati geçen çalışmalar için günde sadece 3 saat fazla çalışma yapıldığına karar verilmiştir"Yarg. 9.HD. 14.03.2008, E. 2008/6576, K. 2008/4840; Yarg.9. HD. 25.3.2010, E. 2010/9024, K. 2010/7984.

[255] Odaman, Çalışma Süreleri, s. 128; "Günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir", Yarg.9.HD.30.5.2016, E. 2015/12134, K. 2016/12587, www. kazanci.com, (02.11.2016); "Davacı davalıya ait akaryakıt istasyonunda pompa görevlisi olarak yirmidört saat çalışma, yirmidört saat dinlenme esasına göre çalışmıştır. Davacının işin niteliğine göre yirmidört saatlik çalışmada yemek, içme ve benzeri ihtiyaçları sebebi ile on saat ara dinlenme yaptığı ve onbir saati aşan üç saatlik günlük çalışmanın fazla mesai olduğu, buna göre davacının bir hafta dokuz diğer hafta oniki saat fazla mesai yaptığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple davacı açısından da yirmidört saat esasına göre on saat ara dinlendiği kabul edilerek fazla mesai ücret alacağı belirlenmeli ve hüküm altına alınmalıdır", Yarg. 22.HD. 21.4.2016, E. 2015/6234,K. 2016/11909, www.kazanci.com, (02.11.2016); Aynı yönde, Yarg. 22. HD. 10.3.2016, E. 2015/5573, K. 2016/7529, www.kazanci.com (02.11.2016).

[256] Yarg.7. HD.11.4.2016, E. 2015/6668 K. 2016/7896,www.kazanci.com, (02.11.2016).

[257] Süzek,İş Hukuku, s.803.

tarafından fazla çalışma sayılması ve fazla çalışma ücreti ödenmesi işçi lehine olup koruyucu niteliktedir.

2.2.1.2.Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

4857 sayılı Kanun fazla çalışmayı fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma şeklinde iki kavramda ele almaktadır[258]. İş Kanununa göre fazla çalışma haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalar iken fazla sürelerle çalışma haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır.

Fazla çalışma olağan(normal) fazla çalışma, olağanüstü fazla çalışma ve zorunlu nedenle fazla çalışmadır.Olağan fazla çalışma İş Kanununun 41.maddesine göre ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan fazla çalışmalardır. Olağan süreli fazla çalışmanın yapılmasında bazı sınırlamalar mevcuttur. Bunlar işçinin onayı, fazla çalışmanın azami süresi ve fazla çalışma yasaklarının bulunmamasıdır.

İş Kanununun 41/7 fıkrasına göre fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. İş Kanununa ilişkin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yönetmeliği[259]ne göre işçinin onayı yazılı olmalıdır.Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır.Fazla çalışmaya onay vermiş olan işçi fazla çalışma yapmaması durumunda işverenin 4857 sayılı Kanunun 25/2(h) göre haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir[260].

İş Kanununda bir başka sınırlama fazla çalışmanın azami süresidir. İş Kanununun 41/8 fıkrasına göre fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.Bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde,

---

[258] Hamdi Mollamahmutoğlu, "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler", **Kamu-İş,** Cilt:7, Sayı: 4, 2004,s.21.

[259] R.G. 06.04.2004.

[260] Mollamahmutoğlu ve diğerleri, İş Hukuku, s.1084; Odaman, Çalışma Süreleri, s. 46; Demir, İş Hukuku, s. 194; Aksi yönde, "iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesin öne sürenler", Ertuğrul Yuvalı, "Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Calışma Ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış", **Kamu-İş,** Cilt:10, Sayı:4, 2009, s. 61.

bu çalışmalarının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerekmektedir[261]. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğine göre günlük üst sınır alan 11 saati aşan çalışmalar için İş Kanununun 41, 42 ve43. maddeleri uygulanır. Dolayısıyla bu tür çalışmalar fazla çalışma hükümlerine tabi olur[262].Bu nedenle haftalık 45 saatin aşılmasında fazla çalışma ücreti ödemesi yapma zorunluluğu meydana çıktığı gibi 45 saaatin içinde kalındığı zaman da günlük 11 saatin aşılması halinde zamlı ödemenin yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.Günlük 11 saatlik bir sınırlama olmaması durumunda işveren işçisine Pazartesi günü 24 saat Salı günü 21saat çalıştırarak 45 saati tamamlaması ve fazla çalışma ücretide ödememesi söz konusu olacaktır[263].

Fazla çalışmaya yönelik bir başka sınırlama ise işverenin işçiye fazla çalışma yaptırabilmesi için fazla çalışma yasaklarının bulunmaması gerekir.İş Kanununa ilişkin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yönetmeliğinin 7. maddesinde fazla çalışma yapılamayacak işler sıralanmıştır.Bu madde uyarıncaİş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışılması gereken işlerde, 69/1 fıkrasındaki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde (şu kadar ki, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak bu Yönetmelikte öngörülen fazla çalışmalar gece döneminde yapılabilir),maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında fazla çalışma yaptırılamaz.Yönetmeliğin 8.maddesi gereğince 18 yaşını doldurmamış işçiler,iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler,İş Kanununun 88 inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere

[261] Yarg.7. HD.26.4.2016, E.2015/18179, K.2016/9361, www.kazanci.com(03.11.2016); "Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir. İşçiye her ay ödenen ücret içinde fazla çalışmaların bir kısmının yer aldığı taraflarca kabul edildiğine göre 270 saatin 12 aya bölünmesi sonucu belirlenen 22.5 saat, her ay için kanıtlanan fazla çalışma süresinden indirilmelidir. İşçinin fazla çalışmasının kanıtlanamadığı veya çalışmaların karşılığının tam olarak ödendiği aylar için böyle bir indirime gidilmez", Yarg. 9. HD. 18.02.2015, E.2013/10538, K.2015/7247, **Çalışma ve Toplum**, 2016/1, ss. 385-387.

[262] Yuvalı, s.62.

[263] Odaman, Çalışma Süreleri, s.51.

fazla çalışma yaptırılamaz.Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz[264].

İş Kanununun 41/6 fıkrasına göre 63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.İş Kanununun 41/9 fıkrasına göre zorunlu nedenler ve olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yaptırılması dışında yer altı maden işlerinde fazla çalışma yasağı getirilmiştir.Yer altı maden işlerinde zorunlu ve olağanüstü fazla çalışma yapılması mümkün iken normal fazla çalışma yapılması yasaktır.

İşçinin fazla çalışma yapması veya fazla sürelerle çalışma yapması durumunda normalin üzerinde çaba göstermekte ve bu nedenle normal ücretinin üzerinde ücrete hak kazanması gerekmektedir[265]. İş Kanununun 41/2 fıkrasına göre her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Aynı maddenin 3. fıkrasına göre fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir. Bu tutar sözleşmeler ile artırılabilir[266]. İşçiye yaptığı fazla çalışmaların veya fazla sürelerle çalışmanın karşılığının zamlı ücret ödenerek karşılanmasının fazla çalışmanın karşılığının işciye serbest zaman verilmesi suretiyle karşılanması da mümkündür[267]. Zamlı ücret yerine serbest zaman kullanılması çalışma hayatında esnekliğin sağlanmasında önemli bir adımdır. Özellikle talepteki dalgalanmalar nedeniyle işlerin tamamen durması halinde yapılan fazla çalışma karşılığında serbest zaman kullanılması işverenlerin fazla çalışma için zamlı ücret vermeyecek ve üretimin olmadığı dönemde işçilerin zarar görmesi engellenecektir. Ancak fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma yapma karşılığında serbest zaman kullanılması için işçinin talebini işverene yöneltmesi gerekliliği olduğundan bu

[264]"Kısmi süreli çalışan işçiler için yönetmelikle getirilen fazla çalışma yapamayacağına yönelik yasak Anayasa'ya ve İş Kanununun fazla çalışmayı düzenleyen kanunlarına aykırıdır. Bu nedenle kısmi süreli çalışmalarda işçinin onayıyla fazla süreli çalışmaya olanak tanıması isabetli olacaktır", Süzek,İş Hukuku, s. 828; "İşyerinin normal çalışma seviyesine çıkarılmasını sağlayacak zorunlu fazla çalışma ve olağanüstü fazla çalışmaya yönelik olarak kısmi süreli çalışanlara yönelik olan yasak uygulanmamalıdır", Murat Kandemir, "Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı:29, 2011, s. 36.

[265] Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar,s.10.

[266] Soyer, s.801.

[267]Yuvalı, s.72.

uygulama esneklik açısından uygulanabilir olmaktan çıktığı[268], fazla çalışma yerine serbest zaman kullanılabilmesinin sadece işçinin isteğine bırakılmaması ile fazla çalışmalar için toplu iş sözleşmesi ile işçinin önceden rızasının alınmasına imkan tanınması konularının da değerlendirilerek işverene bu konularda esneklik sağlanması gerektiği belirtilmektedir[269].

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma 42.maddede gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabileceği hükmü yer almaktadır. Zorunlu ve olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapılırken işçinin yazılı onayı aranmamaktadır[270].Zorunlu nedenlerle fazla çalışma önceden bir süre ile sınırlandırılmayacak fazla çalışmaolup, 270 saatlik sınır ve günlük 11 saatlik sınırda bulunmamaktadır[271]. Zorunlu fazla çalışmada 41. maddenin ilk üç fıkrasına yollama yapıldığından işçi zorunlu nedenlerle 45 saatin üzerinde çalışmış ise 45 saati aşan her bir saat fazla çalışma için %50 zamlı ücrete, haftalık çalışma süresi 45 saatin altında saptanması halinde 45 saate kadar yapılan zorunlu fazla çalışmalar için normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı %25 zamlı ödenecektir. Ancak zorunlu nedenlerle fazla çalışma karşılığında işçi zamlı ücret yerine serbest zaman kullanamayacaktır[272].

Olağanüstü fazla çalışma İş Kanununun 42.maddesine göreseferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.Zorunlu nedenlerle fazla çalışma çalışmada olduğu gibi olağanüstü nedenle fazla çalışmada da 41. Maddenin 1. 2. ve 3. fıkralarına gönderme yapmıştır.

---

[268] Odaman, Çalışma Süreleri, ss. 62-63; Soyer, s.803.

[269]TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri, 2009.

[270] Süzek, İş Hukuku, s.835; Mollamahmutoğu ve diğerleri, İş Hukuku, s.1098; Şahin Çil, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma", **Çalışma ve Toplum**, 2007/3, s. 62; Keser, İş Hukuku, s. 179; Ercan Akyiğit, "Yeni İş Yasasında Normali Aşan Süreler"**, Tühis,** Cilt:19, Sayı:4,2005, (Normali Aşan Süreler), s.6.

[271] Süzek, İş Hukuku, s. 835; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, İş Hukuku, s. 1100; Çil, Fazla Çalışma, s.63.

[272] Süzek, İş Hukuku, s.836; Mollamahmutoğu ve diğerleri, İş Hukuku, ss. 1095-1096; M.Polat Soyer, Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı:3, 2004, s.804; Arıcı ve diğerleri, İş Hukuku, s.227.

Bu anlamda olağanüstü nedenle fazla çalışma yapıldığında 41/4 fıkrası belirtilmediğinden olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapıldığında işçiler fazla çalışma karşılığında serbest zaman talep edemeyecektir[273].

ILO'ya göre fazla çalışmanın çalışanlar açısından avantajlarıfazla çalıştığı süreler ek ödeme alması veya serbest zaman kullanabilmesi iken, işverenler açısından piyasada talep dalgalanmalarına uyum sağlama, arttırılmış çalışma süresi, üretimde esnekliğin artması gibi avantajları vardır. ILO'ya göre uzun çalışma süreleri çalışanlara stres, iş kazası gibi iş sağlığı ve güvenliği bakımından, iş ve özel yaşam arasında dengeyi sağlama güçlüğü gibi durumların çalışanlar açısından dezavantaj olurken, işverenler açısından fazla çalışmanın dezavantajları, işçilere fazla mesai yaptırılması durumunda ekstra fazla mesai maliyeti, fazla mesai zamanında işçinin verimliliğinde düşmedir[274].

ILO fazla çalışmanın olumsuz sonuçlarını en aza indirmek için işverenler çalışma süresi ve fazla çalışma süresini belirleme sürecinde işgücü katılımını kolaylaştırmalı, özellikle işgücü ve onun ailesini dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır[275].

Yargıtay fazla çalışmaya yönelik verdiği bir kararında mavi yakalı çalışanlar ile beyaz yakalı çalışanlar arasında fazla çalışma ücreti açısından farklı oranların uygulanmasını eşit davranma ilkesine aykırı olduğu yönünde bir karar vermiştir. Olayda beyaz yakalı çalışanlara fazla çalışma ücreti olarak yasal oranın uygulanmasını, mavi yakalı çalışanlara ise fazla çalışma ücretinin %100 oranla ödenmesini İş Kanununun 5. maddesine aykırılık oluşturduğu yönünde karar vermiştir[276].Yargıtay fazla çalışma ücretinin ödenmesine ilişkin olarak fazla çalışma ücretinin son ücrete göre hesaplanması doğru olmadığı, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması gerektiğini, fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmadığı, dönemler açısından da ücret miktarlarının tespit edilmesi gerektiği, işçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde ise, bilinen

[273] Mollamahmutoğlu ve diğerleri, İş Hukuku, s.1102; Süzek, İş Hukuku, s. 837; Çil, Fazla Çalışma, s.64; Arıcı ve diğerleri, İş Hukuku, s.227; Aksi Yönde, Odaman, Çalışma Süreleri, s.38.
[274] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170708.pdf, (06.09.2016).
[275] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170708.pdf, (06.09.2016).
[276] Yarg. 9. HD. 23.9.2014 , E. 2012/36446, K. 2014/27623, www.kazanci.com (03.11.2016).

ücretin asgari ücrete oranı yapılarak, buna göre tespit yapılması gerektiği belirtilmektedir[277].

Güvenceli esneklik açısından fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma uygulamalarına bakıldığında işverenlerin talep dalgalanmalarına bağlı olarak iş yoğunluğunun fazla olduğu zaman dilimlerinde işçilerine fazla çalışma yaptırması işletmelere esneklik sunarken, işçiler ise dilerse fazla çalışma yaparak ek ücrete hak kazanacak dilerse serbest zaman kullanarak fazla çalışmanın karşılığını alacaktır. Bu bağlamda işçilere serbest zaman olanağının sunulması güvenceli esneklik açısından önemli bir düzenlemedir.

2.2.1.3.Telafi Çalışması

Telafi Çalışması Türk Hukukuna 4857 sayılı İş Kanunu ile girmiştir. 1475 sayılı Kanunda öngörülmemiş olduğundan günlük normal çalışma süresi üzerinde yapılacak telafi çalışması niteliğinde bir çalışma haftalık 45 saatin aşılması halinde fazla çalışma olarak değerlendirilmek ve fazla çalışmaya ilişkin hükümlere tabi olmak zorundaydı[278]. Ancak uygulamada az sayıdada olsa bazı işverenler fazla çalışma talebi riskini göze alarak gerek tatil gerekse ekonomik kriz dönemlerinde telafi çalışması uyguladıkları görülmüştür[279].Telafi çalışması önemli bir ihtiyacı karşılamaya yönelik olup telafi çalışmasıyla işgücü kaybının azaltılması mümkün olduğu gibi işçinin izin ihtiyacının belirli ölçülerde karşılanması mümkün hale gelmektedir.Nitekim 1475 sayılı İş Kanunu döneminde işveren belirli mazeretler dışında ücretli veya ücretsiz izin verilmesi zorunluluğu bulunmamaktaydı. İşveren bu nedenlerin dışında işçiye izin vermesi onun için bir maliyet olarak görülmekteydi. Halbuki 4857 sayılı Kanunla telafi çalışması getirilmesiyle işçinin çalışmadığı süreyi telafi edeceğini bilen işveren Kanunda belirtilen nedenlerin dışında izin vermesi olanaklı hale gelmektedir[280]. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde genel tatillerin hafta tatilinden bir gün sonra sona ermesinde veya hafta tatilinden hemen birgün sonra başlamasına rastlandığı dönemlerde genel tatilin hemen öncesi veya sonrasındaki

[277] Yarg. 22. HD. 14.6.2016, E. 2016/12180, K. 2016/17813, www.kazanci.com (03.11.2016).
[278] Mollamahmutoğlu ve diğerleri, İş Hukuku, s.1110.
[279] Çelik ve diğerleri, İş Hukuku s. 488.
[280] Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı", **Çimento İşveren Dergisi,** Cilt: 19, Sayı: 6, 2005, (Telafi Çalışması), ss. 29-30.

günü tatil ederek işçinin daha fazla izin kullanmasını ya sendikayla anlaşarak ya da işçilerin rızasını alarak telafi çalışması yaptırılmaktaydı[281]. Yaptırılan bu telafi çalısmaları "fazla çalışma" sayılmakta ve zamlı ücret ödenmesini gerektirmekteydi. Ancak tarafların uzlaşması ile böyle bir çalışma yapıldığından yasaya aykırı olmasına rağmen hukuki uyuşmazlık olarak durum genellikle yargıya başvurulmuyordu[282].

İş Kanununun, işin düzenlenmesinde esneklik sağlamaya yönelik hükümlerinden biri de 64. maddede düzenlenen telafi çalışmasıdır.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.

Kanunda telafi çalışması yapılmasına yönelik sınırlamalar yer almaktadır. Bunlardan biri telafi çalışmasının süresidir. İş Kanununun 64/2 fıkrasına göre günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla telafi çalışması yapılmaz. İş Kanununa ilişkin çalışma süreleri yönetmeliğine göre günlük en çok çalışma süresi onbir saattir ve günde 3 saatten[283] fazla yapılamaz. Şayet bu süre Kanuna aykırı olarak aşılırsa aşılan süre fazla çalışma hükümlerine tabi olur[284]. Esneklik açısından telafi çalışmasının günde üç saatten fazla olamayacağına ilişkin hüküm günde 11 saat olarak düzenlenmesi öne sürülmektedir[285].Telafi çalışması uygulamasına yönelik olan 3 saatlik sınır katı olduğundan telafi çalışmasının süresinin 3 saatin üzerinde mümkün olmalıdır[286].

---

[281] Ekmekçi, Telafi Çalışması, s. 33.

[282] Öner Eyrenci, "4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışması"**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi** Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, s. 31.

[283]"Üç saatlik sınır, işçinin günlük normal çalışma süresini tamamladıktan sonra yapılacak telafi çalışmalarına ilişkindir", Ekmekçi, Telafi Çalışması, s. 37; "3 saatlik sınır çalışılmayan Cumartesi gününde bu süre 11 saati geçmeyecektir", Demir , İş Hukuku Uygulaması, s.207.

[284] Mollamahmutoğlu ve diğerleri, İş Hukuku, s.1114; Demir,İş Hukuku, s. 207; Ercan Akyiğit, "Telafi Çalışması", **Tühis,** Cilt:19, Sayı:3,2005, (Telafi Çalışması), s.12.

[285]TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri, s.11.

[286] Odaman, Çalışma Süreleri, s.138.

Telafi çalışmasına yönelik bir başka sınırlama ise telafi çalışmasının işveren tarafından 2 aylık süre içerisinde yaptırması gerekmesidir**.** Telafi çalışmasına yönelik 2 aylık sürenin sözleşmeler ile uzatılmasının mümkün olmadığı belirtilmekte ancak daha kısa süreyi taraflar sözleşmelerle kararlaştırabilecektir[287].

Telafi çalışmasına yönelik olan bu 2 aylık sınırlama doktrinde eleştirilmektedir. İki aylık süre içerisinde iş akışında telafi çalışmasına yönelik bir ihtiyacın oluşmaması yada işverenin çeşitli nedenlerle izin alan çalışanların telafi çalışmasını aynı güne toplamak isteyebilir. Bu nedenle telafi çalışması süresinin arttırılması gerektiği öne sürülmektedir[288].Telafi çalışmasında 2 aylık sürenin aşılması halinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı belirtilmektedir[289].

Kanundaki düzenleme telafi çalışmasının önce tatil yapılmasını daha sonra tatil yapılan günün veya günlerin telafi çalışmasını öngörmektedir.Esneklik bağlamında işletmenin ihtiyacına ve konjonktürel dalgalanmalara göre tarafların tatil gününden önce veya tatil gününden sonra telafi çalışması yapılmasının sözleşmelerle taraflar arasında düzenlenebilmesi gerekmektedir[290]. İşverenin bayram tatili öncesi işinin yoğun olması durumunda önce bu yoğun olduğu dönemde telafi çalışması yaptırabilme tatilin devamında kesintisiz izin verme ve bu dönemlerde işyerinin faaliyetini tamamen durdurma imkanı verilmelidir. Nitekim daha sonraki günlerde işverenin iş yoğunluğu olmayabilir[291].

Kanundaki bir diğer sınırlama tatil günlerinde fazla çalışma yaptırılmamasıdır.Dolayısıyla, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil gunlerinde kural olarak telafi çalışması yaptırılamaz[292]. Örneğin haftada 5 işgünü çalışan bir işçinin cumartesi günü her nekadar İş Hukukunda iş günü olsa da cumartesi günü dinlenme hakkına sahip olduğundan çalışılmayan cumartesi günü fazla çalışma yaptırılmaz[293].Ancak telafi çalışması son derece esnek bir uygulama olmasına

[287] Akyiğit, Telafi Çalışması, s.12.
[288] Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.37; Aynı yönde, TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri, s.11; Odaman, Çalışma Süreleri, s.136.
[289] Akyiğit, Telafi Çalışması, s.13.
[290] Demir, İş Hukuku Uygulaması, s.207.
[291] Odaman, Çalışma Süreleri, s.136.
[292] Eyrenci, Telafi Çalışması, s.39; Akyiğit, Telafi Çalışması, s.5.
[293] Mollamahmutoğlu ve diğerleri, İş Hukuku, s.1114.

rağmen bu katı hükümler uygulanamaz hale getirmekte işçinin onayıyla tatil günlerinde de telafi çalışmasının önü açılmalıdır[294].

İşverenlerin işçiye izin vermesi durumunda telafi çalışması yaptırması güvenceli esneklik bağlamında önemli bir düzenlemedir. Telafi çalışmasının olmadığı durumlarda işverenler karşılığını ödemeyeceği bir izni verme taraftarı olmaması söz konusu olacaktır. Telafi çalışması ile iş yoğunluğunun olmadığı zamanlarda işçinin izin alması durumunda işveren işin yoğun olduğu zaman diliminde işçiye telafi çalıştırması yaptırma imkanı sunmaktadır. Ayrıca tatillerden önce veya sonraki zamanlarda işyerinin tatil edilmesi durumundada işverenin bu süreler için telafi çalışması yaptırması işçiler açısından da önemli bir düzenlemedir. İşçilerin bu dönemlerde izinli sayılmayıp çalışması onların motivasyonunun düşmesine neden olabilecek bu durum ise işletmeye olumsuz yansımasına neden olabilecektir.

2.2.1.4.Kısa Çalışma

1475 sayılı İş Kanunu döneminde genel ekonomik kriz döneminde zorlayıcı nedenlerle işverenler faaliyetlerini durdurduğunda atıl hale gelen işçileri ücretsiz izne göndermek istediklerinde işçiler buna rıza göstermediğinde işverenler onları işten çıkarma yoluna gitmekteydi. İşçiler ücretsiz izni kabul ettiklerinde ise bu dönemde gelir kaybına uğramaktaydı. Eğer işveren bu dönemde işçilere ücret ödemesi durumunda ise işyeri kapanma noktasına gelmekteydi[295]. İlk olarak 4857 sayılı İş Kanununun 65 inci maddesinde düzenlenen 5763 sayılı Kanun ile kaldırılmış 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa ek madde 2 olarak eklenmiştir. Kısa çalışma çalışma yaşamında sıkça karşılaşılan kriz dönemleri ve işverenlerin bu dönemde işçilere yönelttiği ücretsiz talep izinlerine ilişkindir[296]. Kısa çalışma ekonomik

---

[294] Odaman, Çalışma Süreleri, s.138; TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri, s.11; "İşçinin rızası varsa akdi tatil gunlerinde telafi çalışması yapılmasının işçinin daha yararına olacağı kabul edilebilir"; Fatma Başterzi, "Telafi Calışması Yapılabilecek Haller ve Tatil Gunlerinde Telafi Çalışması Üzerine Bir Karar İncelemesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Sayı: 12, 2008, s. 130; Aksi yönde, "İş sözleşmesi veya eki niteliğindeki personel yönetmeliği veya iç yönetmelik gibi kaynaklarda, akdi tatil veya mazeret izin günleri düzenlenmişse, bu gibi günlerde de telafi çalışması yaptırılamaz", Ekmekçi,Telafi Çalışması, s.36.

[295] Boray Uğraş, "İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları", **Çalışma İlişkileri Dergisi,** Cilt: 5, Sayı:1, 2014, ss. 50-51.

[296] Keser, İş Hukuku, s. 194.

darboğazda bulunan işyerlerinin kapatılmadan bu darboğazı atlatmaları ve toplu işçi çıkarmanın önlenmesinde büyük bir etkisi söz konusudur[297]. Ekonomik kriz veya ortaya çıkan zorlayıcı nedenler sonucu kısa çalıştırılan işçilerin gelir kayıpları belirli koşullarla işsizlik sigortası tarafından karşılanmakta ve bu bağlamda hem işçi çıkarmadan işverenlere krizi aşma olanağı tanınmakta hemde işçiler korunmaktadır[298].Bir başka deyişle kısa çalışma işçinin geçici olarak çalışamama durumunda ücretsiz izne çıkması halinde kaybedeceği gelir kaybını önleyerek belirli bir sürede olsa işçilere gelir güvencesi sağlamaya yöneliktir.Bunun dışında işçilerin işsiz kalmasının önünde geçilmeye çalışılmaktadır.İşverenler ise kriz dönemlerinde işçi ücretlerinden tasarruf ederek işletmenin faaliyetine devam etmesi açısından kaynağa sahip olacaktır.

Kısa çalışma halinde işçilerin sözleşmeleri sona ermemekte, hukuken varlığını devam ettirmektedir. Haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde düşürülmesi halinde işçilerin çalışma borcu devam etmekte sadece normal çalışma süresinde azalış meydana gelmektedir[299]. Ancak kısa çalışmada işverenin ücret ödeme borcu ileri bir tarihe atılmamakta kısa çalışma süresi boyunca ücret ödeme borcu ve işçinin işgörme borcu kısmen veya tamamen bulunmamaktadır[300].Kısa çalışma halinde işçinin sözleşmesi askıda olsa da işçinin yıllık ücret izninin ve kıdem tazminatının hesabında bu süreler çalışılmış gibi sayılacak ve işçi yıllık ücretli izne ve kıdem tazminatına hak kazanacaktır[301].

4447 sayılı Kanunun ek 2. madde hükmüne göre genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya

---

[297]TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri, s. 10.
[298] Süzek, İş Hukuku, ss. 817-818.
[299] Ercan Akyiğit, "Kısa Çalışma", **Tühis,** Cilt: 19, Sayı: 1-2, 2004, s. 2.
[300] Akyiğit, Kısa Çalışma, s. 3.
[301] Ali Karaca, "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:14, 2009, s. 122; Tuğba Kayalı Çetinkaya, "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği", **Ankara Barosu Dergisi,** 2014/4, s. 453; Aksi yönde "kısa çalışma dönemlerinin çalışılmayan "ücretsiz izin" dönemleri olduğu, çalışılmayan bu dönemlerde işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün bulunmadığı, Anayasaya göre "ücretin, emeğin karşılığı" (md.55/1) olduğu, ihbar ve kıdem tazminatın da birer "ücret eki" olmasınedeniyle; "ihbar" ve "kıdem" tazminatının hesabında "kısa çalışma dönemlerinin" dikkate
alınacağı yolunda "kanunda açık bir hüküm bulunmadığı", bütün bu nedenlerle "kısa çalışma dönemlerinin" ihbar ve kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaması gerektiği ileri sürülmektedir", Fevzi Demir, "Kısa Çalışmalar ve İş Sözleşmeleri Üzerine Etkileri", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı:2, 2009, (Kısa Çalışma), s.550.

kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. Kısa çalışmanın ilk halinde sadece genel ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenlere yönelik iken 6111 sayılı Kanunun 73. maddesi ile yapılan değişiklikle sektörel ve bölgesel krizlerde kısa çalışmaya imkan verir hale gelmiştir[302].Kanunda sayılan nedenler dışında kısa çalışmadan bahsedilememekle birlikte bu nedenlerin varlığına rağmen haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde azaltıldığının söylenemeyeceği hallerde, azaltılmış çalışma sürelerinin uygulanmasının geçici değilde sürekli olması halinde bir kısa çalışmadan bahsedilemeyecektir[303].

Kısa çalışma yapılması durumunda işçinin onayının alınmasına gerek yoktur. İşveren işçilerin rızasına gerek olmaksızın işyerinde kısa çalışma başvuru ve uygulamasını başlatabilir. Ancak her bir işçinin buna katılıp katılmama hakkı mevcuttur[304].

Kanunda kısa çalışma süresine bir sınırlama getirilmiştir. Kısa çalışma süresi zorlayıcı nedenin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. Kısa çalışmaya olanak veren zorlayıcı neden ve Kanunda belirtilen kriz halleri üç aydan fazla devam etse dahi kısa çalışma en fazla üç ay uygulanacaktır[305].4447 sayılı Kanunun geçici 8.maddesine görekısa çalışmaya ilişkin olarak 2008, 2009 ve 2010 yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere, kısa çalışma için öngörülen azami üç aylık süre, altı ay olarak uygulanır.

Kısa çalışmanın varlığının koşulları ekonomik krizin veya zorlayıcı nedenin varlığı, çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin durdurulması, Türkiye İş Kurumunun onayının olmasıdır[306].

Kısa çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 1. maddesi uyarınca işverenin, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde

---

[302] Mollamahmutoğlu ve diğerleri, İş Hukuku, s. 1116; Nurşen Caniklioğlu, "6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler",**Toprak İşveren Sendikası Yayınları**, Sayı:9, 2011, (İşsizlik Sigortası), s.7.

[303] Mollamahmutoğlu ve diğerleri, İş Hukuku, s.1116; Karaca, s.117.

[304] Muhittin Astarlı, "Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gerekleri Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:17, 2010, s.75; Ufuk Aydın, "Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:13, 2009, s.30; Akyiğit, Kısa Çalışma,s.21. Çetinkaya, s. 455; Aksi yönde Karaca, s .121; Demir, Kısa Çalışmalar, s.546.

[305] Mollamahmutoğlu ve diğerleri, İş Hukuku, s.1120.

[306]Süzek, İş Hukuku, ss. 818-819.

azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması gerekir.Yönetmelikte genel ekonomik kriz; ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları,sektörel kriz; ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlar, bölgesel kriz; ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumları,zorlayıcı sebep; işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenleri ifade etmektedir.

Kısa çalışmanın bir diğer koşulu çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin durdurulmasıdır. Yönetmeliğin 3 fıkrasının ç bendi üç ayı geçmemek üzere; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması koşulu yer almaktadır.

Kısa çalışmanın son koşulu ise Türkiye İş Kurumu onayıdır. Kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren, Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı bildirimde bulunur. İşverenin kısa çalışma talebi, öncelikle Kurum tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir. Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Kurum Yönetim Kurulunca karara bağlanır.Yapılan başvuruların uygunluk tespiti Bakanlık iş müfettişlerine gönderilir ve ivedilikle sonuçlandırılır.

Güvenceli esneklik bağlamında kısa çalışmaya bakıldığında öncelikle İş Kanunundan çıkarılıp 4447 sayılı Kanun kapsamına alınması ile daha fazla işgücünü kapsamına almakta ve böylece daha fazla işgücüne gelir güvencesi sağlamaktadır. Kısa çalışma ile birlikte işverenler ekonomik açıdan güçlüğe düşmesi durumunda işçilerini işten çıkarmak zorunda kalmayarak kısa çalışma uygulamasından

yararlanmaktadır. Böylece kısa çalışma uygulaması ile işverenlere esneklik sağlanmakta işçilere ise gelir güvencesi sunulmaktadır.

2.2.1.5.Ücretsiz Analık İzni

4857 sayılı İş Kanunu 1475 sayılı İş Kanununa göre kadın işçilerin doğumdan önce ve doğumdan sonra doğum izni sürelerini ikişer hafta artırarak sekizer haftaya yükseltmiştir[307]. İş Kanununun 74/1 fıkrasına göre kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Yasada doğum sonrası çocuklarıyla daha fazla ilgilenmek isteyen annelere ayrı bir olanak getirip analık izni uygulanmasında esneklik meydana gelmiştir[308].Sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Bu bağlamda sağlık durumu elverişli olan kadınlar dilerlerse doğum öncesi izinlerini doğum sonrasına ekleyebilecek, doğumdan önce 3 haftaya kadar çalışan kadın işçiler doğum öncesi kullanmadıkları 5 haftayı doğum sonrası kullanılacak 8 haftaya ekleyerek toplamda doğum sonrası 13 hafta analık izni kullanabilecektir. Bu şekilde kadın işçiye analık izninin kullanımında bir esneklik söz konusudur. 6663 sayılı Kanunla yapılan düzenleme öncesi evlat edinene yönelik8 haftalık süre kullanılmazken, yapılan düzenleme ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılma hakkı tanınmıştır.

5510 sayılı Kanunun 18. maddesine göre sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılamayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için, geçici iş göremezlik ödeneği verileceği hükmü yer almaktadır[309].

---

[307] Süzek, İş Hukuku, s.868.
[308] Limoncuoğlu, Güvenceli Esneklik, s.91; Süzek, İş Hukuku, s.869.
[309]Tankut Centel,'' 6663 Sayılı Yasa'yla İş Kanunu'na Getirilen Değişiklikler- Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi'' **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Sayı: 35, 2016, (Analık Hali), s. 12.

Yine aynı şekilde erken doğum yapan kadınlara yönelik esneklik söz konusudur. İş Kanununun 74/1 fıkrasına göre kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır.6111 sayılı Kanun öncesi erken doğum durumunda kadın işçi doğumdan önceki 8 haftalık çalışma süresini eksik kullanması durumunda arta kalan izin sürelerinin doğumdan sonraki izin sürelerine eklenmesi konusu yargısal uygulamada netlik kazanmamıştı[310].6111 sayılı Kanun'la getirilen değişiklikle erken doğum olması halinde kullanılamayan sürelerin doğum sonrası döneme ilave edilmesi mümkün kılınmıştır[311]. Bu düzenleme ile birlikte doktrindeki tartışma sona ermiş ve erken doğum yapan kadın işçilerin doğumdan önce kullanamadığı sürenin doğum sonrası günlere eklenmesi güvencesi getirilmiştir.

6663 sayılı Kanun ile kocanın analık izninden yararlanması düzenlenmektedir. 6663 sayılı Kanun öncesinde analık izninin doğum yapan kadın işçi tarafından kullanılması esas iken 6663 sayılı Kanun ile bu durumu değiştirmekte doğum yapan kadın dışında evlat edinenin de analık izninden yararlanması söz konusu olmuştur[312].

6663 sayılı Kanundan önceçocuğun ölü doğması veya doğumdan sonra çocuğun ölmesi hallerinde, kadının doğumdan sonra kullanacağı çalışmama süresinin nasıl düzenleneceği hususuna bir açıklık getirilmemişti ve bu konu hakkında doktrinde farklı görüşler bulunmaktaydı. 6663 sayılı Kanunla doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılma hakkı verilmiştir.Buradaki annenin çalışan anne olması gerekecektir. Buna göre, erkek işçi,çalışmayan eşi doğum sırasında veya sonrasındayaşamını yitirdiği takdirde, söz konusu olanaktanyararlanacak değildir[313].

Analık iznine ilişkin bir diğer düzenleme ise ücretsiz analık iznidir. İş Kanununun 74/2 fıkrasına göre kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya

---

[310] Limoncuoğlu, Güvenceli Esneklik, s. 92.
[311] Yusuf Alper, "6111 Sayılı (Torba) Kanun ve Sosyal Güvenlikle (5510 Sayılı Kanun) İlgili Değişiklikler", s. 54;
.http://www.aso.org.tr/b2b/asobilgi/sayilar/dosyamartnisan2011.pdf, (15.09.2016).
[312] Centel, Analık Hali, ss. 10-11.
[313] Centel, Analık Hali, s.11.

erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.Yine İş Kanununun 74/6 fıkrasına göre isteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Yarım çalışılan bu sürelere ilişkin olarak işçilerin gelir kaybına uğramalarını engellemek amacıyla bu çalışılmayan döneme ilişkin gelir güvencesi sağlanmıştır. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 5. maddesine göre haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir.Ödenek süresi, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır.Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğine hak kazanmak için işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir.

Analık halinde düzenlenen bir diğer esneklik uygulaması ise ebeveynlerin kısmi çalışma talebinde bulunabilmesidir. Bu düzenleme de yine analık izninde olduğu gibi evlat edinenleri de kapsamına almaktadır.Ancak kısmi süreli çalışma hakkından faydalanabilmesi için eşlerden ikisinin çalışıyor olma şartı söz konusudur.İş Kanununun 13/5 fıkrasına göre 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. İşçinin talebi işveren tarafından karşılanır ve bu durum işverene geçerli olarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan

faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

Kanunda analık izni dışında çalışanlara ayrıca süt izni verilmektedir.İş Kanununun 74/7 fıkrasına göre kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kulllanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

Güvenceli esneklik bağlamında bakıldığında yapılan son düzenleme ile birlikte analık halinde işgücüne yönelik olarak esnek hükümler yer almaktadır. Özellikle doğum sonrasında kombinasyon güvencesine yönelik olarak yapılan kısmi çalışma biçimi güvenceli esneklik açısından önemli bir düzenlemedir. Doğum sonrası ebeveynlere sunulan bu olanak iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi sağlamaya yöneliktir.

2.2.1.6.Mazeret İzni

6645 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeyle birlikte işçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir. Kanunda evlilik izni gibi mazeret izinlerini ne zaman kullanacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Örneğin evlenme izninin evlenmenin gerçekleşmesi akabinde hemen mi yoksa belirli bir süre içinde mi kullanacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Eğer işçi evlenme izni gibi mazeret iznini olayın meydana geldiği tarihi takiben değil de belirli bir süre içinde kullanmasına yönelik bir düzenleme yapılması durumunda işçi açısından esnek bir uygulamadan söz edilebilecektir.[314]

Evlenme ve ölüm izni kombinasyon güvencesini sağlamaya yönelik düzenlemelerdir. Bu durumda işçi hem özel yaşamına yönelik sorumluluklarını

[314] Limoncuoğlu, Güvenceli Esneklik, ss. 97-98.

yerine getirmekte hemde mazeret iznini kullandığı dönemde hizmet akdi devam etmektedir. Ancak bu düzenleme dar kapsamlı bir düzenleme olup, yalnızca işçinin evlenmesi durumunda evlilik izni kullanabilmekte, işçinin çocuğunun evlenmesi durumunda böyle bir izni talep etme hakkı bulunmamaktadır[315]. Fakat Basın İş Kanununda gazetecinin çocuğunun evlenmesi durumunda da 2 günlük olağanüstü ücretli yıllık izin talep hakkı bulunmaktadır.

2.2.1.7. Çalışma Koşullarında Değişiklik

Çalışma yaşamında işletmelerin karşılaşabilecekleri riskler, işletmesel değişiklikler iş ilişkisi devam ederken değişimler meydana getirebilir. İş ilişkisi devam ederken çalışma koşullarında değişiklik yapma ihtiyacı ortaya çıkabilir. Bu gibi durumlarda işletme değişen koşullara işgücününün uyum sağlamasını talep etmektedir. Güvenceli esneklik açısından bu düzenlemeye bakıldığında ise işletmelere içsel sayısal esneklik sağlamasıdır.

Sözleşmede işçinin yapacağı işin konusunun belirlenmesi halinde işveren tek taraflı olarak işçinin işinin konusunu değiştiremez. Ancak sözleşmede veya iç yönetmelikte işverene işçinin işini değiştirebilme konusunda yetki verilmişse işveren tek taraflı değişikliği yapabilir[316]. İş Kanununda işçinin onayı ile iş ilişkisi devam ederken çalışma koşullarında değişiklik yapılmasına yönelik olarak bir madde mevcuttur. 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi çalışma koşullarında değişiklik yapılmasına yöneliktir. Bu maddeye göre işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini

[315] Limoncuoğlu, Güvenceli Esneklik, s.147.
[316] Demir, İş Hukuku, s. 116.

feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir.

4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesinin uygulama alanı bulması bazı koşulların varlığına bağlanmıştır. İşverence değiştirilmesi istenen çalışma koşulu, iş sözleşmesinden, personel yönetmeliğinden ya da işyeri uygulamasından doğmuş olmasıdır[317]. Çalışma koşullarında esaslı değişiklik kavramı tanımlanmamıştır. Uygulamada işçinin ücret değişikliği, işin niteliğinde değişiklik, işyeri değişikliği, çalışma saatlerinde değişiklik esaslı değişiklik sayılır[318].

Çalışma koşullarında esaslı değişiklikte ilk aşamada sözleşmenin feshi değil iş ilişkisinin değiştirilen koşullarla devamı amaçlanmaktadır. Başlangıçta işletmede meydana gelen değişimlere yönelik olarak işgücünün bu değişimlere uyum sağlaması amaçlanmıştır. İşçinin kendisine önerilen değişikliği kabul etmemesi halinde ise iş sözleşmesinin feshedilmesi ikinci aşama olarak görülmektedir[319]. İşçi işverenin esaslı değişiklik önerisini altı iş günlük süre içerisinde yazılı olarak kabul ederse iş ilişkisi işverenin önerdiği yeni çalışma koşulları ile devam edecektir. İşçinin değişiklik önerisini kabul etmemesi durumunda ise sözleşme aynen eski koşullarla devam edecektir. Ancak işveren fesih için geçerli bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklayarak bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshetmektir[320]. Bu noktada sözleşmenin içeriğinin taraflardan birinin tek taraflı iradesi ile diğerinin aleyhine bozulmasına olanak tanımanın mümkün olmadığını, bu gibi durumlarda 22. maddedeki koruma hükmü devreye girecektir[321].

Güvenceli esneklik bağlamında işletmelerin değişen koşullara uyum sağlaması açısından çalışma koşullarında değişiklik yapması içsel sayısal esneklik, işçinin onayının alınması durumu ise güvence sağlamaya yönelik olarak güvenceye yönelik düzenlemenin olduğu ifade edilebilir.

---

[317] Şükran Ertürk, "Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi** Cilt: 15, Özel S., 2013, s.109.

[318] M. Fatih, Uşan, "4857 Sayılı İs Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalısma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Uygulama Sorunları", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, ss. 225-237; bkz Ertürk, s. 109-110, Gülsevil Alpagut, "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", **Bankacılar Dergisi,** Sayı: 65, 2008, (Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik), ss.105-106.

[319] Keser, İş Hukuku Uygulaması, s. 85.

[320] Alpagut, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, ss. 108-109.

[321] Ertürk, s. 115.

2.2.2.Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Güvenceli Esnekliğe Yönelik Düzenlemeler

İş ilişkisi devam ederken İş Hukukunda güvenceli esnekliğe ilişkin yapılan düzenlemeler gibi Sosyal Güvenlik Hukukunda da işçinin gelir güvencesini korumaya yönelik düzenlemeler yer almaktadır. İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesinde ücret garanti fonunda işçinin ücretinin ödenmesi, kısa çalışma yapıldığında işçiye kısa çalışma ödeneğinin verilmesi, analık halinde geçici iş göremezlik ve emzirme ödeneği düzenlemeleri iş ilişkisi devam ederken işçiye gelir güvencesini korumaya yönelik yapılan düzenlemelerdir.

2.2.2.1.Ücret Garanti Fonu

4857 sayılı Kanun öncesinde ücretin korunmasına ilişkin en belirgin özellik işçi ücretinin işverenin mal varlığından karşılanmasına yönelik yapılan düzenlemelerden oluşmasıdır. 4857 sayılı Kanun ücretin korunması konusunda önemli yenilikler getiren bir düzenleme olmuştur. Daha önce dağınık şekilde ve ücret alacağını işverenin mal varlığından alacak şekilde garanti altına almayı amaçlayan düzenlemelerine ek olarak devlet güvencesi getirmiştir.4857 sayılı İş Kanununda yer alan ücret garanti fonuna ilişkin düzenleme 5763 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış aynı kanunun 17. maddesi ile 4447 sayılı Kanuna Ek 1. madde olarak eklenerek, uygulama bazı önemli değişiklikler ile bu Kanuna aktarılmıştır[322]. Ücret garanti fonuna ilişkin düzenlemenin 4447 sayılı Kanuna alınması eskiden yalnızca İş Kanununa tabi olarak çalışan sigortalıları kapsamına alan bu uygulama, yapılan düzenleme ile birlikte Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanununa tabi olarak çalışan işçilerinde yararlanabileceği bir hak haline gelmiştir[323].

İşsizlik Sigortası Kanununun ek 1. maddesine göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan

[322] İbrahim Görücü, "Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları", **Kamu-İş,** Cilt:10, Sayı:4, 2009, s.92.
[323] Tuncay ve diğerleri,Sosyal Güvenlik, s.639.

üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur. Bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır. Bu ödemeler 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78 inci maddesi uyarınca belirlenen kazanç üst sınırını aşamaz. Ücret garanti fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir.

Ücret garanti fonundan yararlanma koşulları belirli nedenlerle ödeme güçlüğünün ortaya çıkması ve kuruma başvurudur. Kanunun ek 1. maddesinde belirttiği gibi sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi gerekir.Bu nedenlere dayalı ödeme güçlüğünün ortaya çıkması halinde, ödenmeyen ücret alacağı için işçinin Türkiye İş Kurumuna başvuruda bulunması gerekmektedir.Ayrıca ücret garanti fonundan yararlanabilmek için işçinin son 1 yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olma koşulu getirilmiştir ve ödenecek ücret miktarı temel ücret olarak belirtilmiş, kıdem tazminatı,ihbar tazminatı gibi alacaklar dahil edilmemiş ve bu ücrete bir üst sınır getirilmiştir. Buna ek Ücret Garanti Fonundan işçinin son üç aylık ücreti tutarında ödeme yapılmaktadır.

İş Kanunu kapsamındaki işçi, işverenin ödeme güçlüğü halinde İş Kanunu madde 24/II(e) bendine göre sözleşmeyi derhal feshetmesi durumunda işçi ücretinin bir kısmını ücret garanti fonundan alabilir.Ayrıca 2004 tarihli eski Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinin 9. maddesinde işçinin aynı işverenle olan iş ilişkilerinde aciz vesikasına dayanarak ücret garanti fonundan bir kez yararlanabileceği yer almaktaydı. 2009 tarihli yönetmelikte bu yönde bir sınırlamaya yer verilmemiştir. Dolayısıyla işçinin aynı iş ilişkisi kapsamında aciz vesikasına dayanarak ödenmeyen ücret alacakları için ücret garanti fonundan birden fazla yararlanabilmesi olanaklıdır[324].

Ücret garanti fonuna yönelik olarak yönetmelikte sınırlayıcı bir hükme yer verilmiş olup yapılacak olan ödemelerin, fon kaynakları ile sınırlı olduğunu

[324] Mollamahmutoğlu ve diğerleri, İş Hukuku, s.611.

düzenlenmiştir.Bir başka deyişle fonda para bittiğinde ödeme yükümlülüğü ortadan kalkacaktır[325].

2.2.2.2.Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ilk kez 4857 sayılı İş Kanununun 65. maddesinde düzenlenmiştir. 5763 sayılı Kanun ile kısa çalışma ile ilgili önemli bir değişiklik yapılmış ve 4857 sayılı İş Kanununun 65. maddesinde yer alan düzenlemeyi 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na aktarmıştır. Böylece, kısa çalışmaya ilişkin kanuni düzenleme artık 4447 sayılı Kanun'un ek 2. maddesi hükmü haline gelmiştir[326]. Bu bağlamda kısa çalışma ödeneğinden yararlanacak hedef sayısında bir artış meydana gelmiş olup daha fazla sigortalıya gelir güvencesi sağlanır hale gelmiştir.

Kısa çalışma ödeneğine hak kazanma açısından bazı koşullar mevcuttur. Bunlar işverenin yasal anlamda bir kısa çalışma yapması, işsizlik sigortasına hak kazanması ve İşkura başvuru yapmasıdır[327].

Kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için sigortalının 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önce olduğu gibi yine İşsizlik Sigortası Kanununun 50. maddesinde düzenlenen koşulları yerine getirmesi gerekmektedir. Kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için son 120 günü kesintisiz geçmek koşuluyla son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödenmiş olmalıdır. Ancak bu koşullar sigortalının kısa çalışma ödeneğine hak kazanması açısından çok ağır olup koşulların hem işsizlik ödeneğine hak kazanmak için hem de kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için kolaylaştırılması gerekmektedir[328]. Kısa çalışma ödeneği işsizlik ödeneğine hak kazanmış sigortalılara İşsizlik Sigortası Fonundan ödenmektedir[329].

Kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren, Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı bildirimde bulunması gerekmektedir.

---

[325] Tuncay ve diğerleri, Sosyal Güvenlik, s.643.
[326] Ufuk Aydın, "Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler", **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Sayı: 13, 2009, ss. 30-31.
[327] Akyiğit, Kısa Çalışma, ss. 23-24.
[328] Caniklioğlu, İşsizlik Sigortası, s.8.
[329] Mollamahmutoğlu ve diğerleri, İş Hukuku, s.1120.

6111 sayılı Kanunla yapılan düzenleme ile birlikte işsizlik ödeneğinin miktarında önemli değişiklikler yapılmıştır.Düzenlemeden önce kısa çalışma ödeneğinin miktarı işsizlik ödeneğine yapılan atıf nedeniyle, işsizlik ödeneğine ilişkin hükümlere göre belirlenmekteydi[330]. Bu anlamda İşsizlik Sigortası Kanununun 50/I fıkrasına göre günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkıdır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre onaltı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez.6111 sayılı Kanunla yapılan düzenleme ile birlikte ek 2. maddeye göre günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez.

Görüldüğü gibi, 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle birlikte kısa çalışma ödeneğinin miktarı işsizlik ödeneğine göre daha fazla olacaktır. Bu ödenek için artık son dört aylık prime esas kazanç değil, son oniki aylık prime esas kazanç dikkate alınarak hesaplanacak olup, sigortalının brüt kazancının yüzde altmışı üzerinden ödenecektir.[331]

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma süresi Kanunda en çok 3 ay olarak belirlenmiştir[332]. Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir. Ancak İşsizlik Sigortası Kanununun 8. maddesinde buna bir istisna getirilmiştir. 2008, 2009 ve 2010 yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere, kısa çalışma için öngörülen azami üç aylık süre, altı ay olarak uygulanır; üçüncü fıkrasında öngörülen kısa çalışma ödeneği miktarı % 50 oranında artırılarak ödenir ve kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmez.

[330] Caniklioğlu, İşsizlik Sigortası, s.8.
[331] Caniklioğlu, İşsizlik Sigortası, s.8.
[332] Ömer Ekmekçi, "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar", **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Sayı: 14, 2009, s.55.

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği hakkında yönetmeliğin 7/3 fıkrasına göre kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için verilir.Buna göre haftalık çalışma süresinin azaltılması şeklinde yapılan kısa çalışma uygulamasında kısa çalışma ödeneği çalışılmayan süre oranında verilecektir[333].

İşsizlik Sigortası Kanununun ek 2/V fıkrasına göre zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. Yasada öngörülen bir haftaya kadar işveren hergün yarım ücret ödemekle yükümlüdür. Zorlayıcı sebebin ortaya çıkmasından itibaren bir haftalık süre için işçiye yarım ücret ödemesi yapılacağı ve bu sürenin geçmesinden sonra iş akdinin haklı nedenle feshedilebileceği sonucuna ulaşmak mümkündür [334].

Yönetmelikte ayrıca kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi halleri bulunmaktadır. Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silah altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması halinde kısa çalışma ödeneği kesilmektedir.

Kısa çalışma ödeneğinden gelir güvencesi kapsamında üzerinde durulması gereken bir nokta mevcuttur. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemelerin başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülecek olması durumudur. İşçinin işsiz kalması durumunda daha önce kısa çalışma ödeneği aldığı varsayıldığında işçi işsiz kaldığı dönemde işsizlik ödeneğinden yararlanma süresinde bir azalış meydana gelecektir.Bu açıdan işçi ücretsiz izne çıkması yerine kısa çalışma yaparak elde ettiği geliri, işsiz kalması durumunda elde edeceği gelirden karşılayacaktır.

Güvenceli esneklik açısından bakıldığında ise kısa çalışma ödeneği alınması işçiler açısından işsiz kalma durumu karşısında bir güvencedir.İşçiler işlerini kaybetme yerine işsizlik sigortasından yararlanma şartlarını taşıması halinde gelirelde edecektir. İşverenler açısından ise kriz dönemlerinde işçi çıkarmanın maliyetlerinden kurtulacaktır.

---

[333] Ekmekçi, Kısa Çalışma, s. 7.
[334] Mollamahmutoğlu ve diğerleri, İş Hukuku, s. 1121; Karaca, s. 120; Çetinkaya, s. 454.

2.2.2.3.Analık Durumunda Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Analık sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının doğum yapması sonucu gelir kaybına veya gider artışına neden olan bir durumdur. Bu bağlamda analık durumunda gelir güvencesi sağlanması açısından 5510 sayılı Kanunda düzenlemeler yer almaktadır. 5510 sayılı Kanunda analık durumunda analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği güvencesi yer almaktadır.Analık durumunda geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanmak için sigortalı olması, analık durumunun meydana gelmesi, belirli bir süre prim ödeme ve kuruma başvuru gerekmektedir.

Sigortalı kadının geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanması için doğum sebebiyle iş görememesi, sigortalılık niteliğinin sona ermemesi, doğumdan önceki bir yıl içindeki en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması, geçici iş göremezlik ödeneği aldığı sürece çalışmamış olması koşulu aranmaktadır[335].

Geçici iş göremezlik ödeneği sigortalı kadının koşullara uyması şartıyla doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için, sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, sigortalının bu sürede çalışmamış olması şartı ile sigortalının isteği ve hekim raporu ile doğum öncesinde kullanılmayan sürenin beş haftaya, çoğul gebelik halinde yedi haftaya kadar olan kısmından doğum sonrasına ilave edilen her gün için geçici iş göremezlik ödeneği alabilecektir[336]. Sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde 17 nci maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir.

5510 sayılı Kanun'da analık sigortası bakımından eksik kalan husus, erken doğum olması halinde doğum öncesi kullanılamayan süre ve ödenmeyen geçici iş göremezlik ödenekleri ile ilgiliydi. 6111 sayılı Kanunla getirilen değişiklikle erken

[335] Sema Silkin, "Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın", **Tühis İş Hukuku Ve İktisat Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 5-6, 2011, s. 43.
[336] Dilek Eser, "Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 Ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2009, s. 163.

doğum olması halinde kullanılamayan sürelerin doğum sonrası döneme ilave edilmesi mümkün kılınmıştır[337].

5510 sayılı Kanunun 18. maddesine göre sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılamayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için, geçici iş göremezlik ödeneği verileceği hükmü yer almaktadır[338].

2.2.2.4.Emzirme Ödeneği

5510 sayılı Kanunda emzirme ödeneğine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Bu Kanunda emzirme ödeneği ilk olarak sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, çocuğun yaşaması şartıyla doğumdan sonraki altı ay süresince her ay, doğum tarihinde geçerli olan asgarî ücretin onda biri tutarında emzirme ödeneği verilmesine ilişkin bir düzenleme mevcuttu[339]. Mevcut düzenleme ise kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilmesine yöneliktir.Bu bağlamda eski düzenlemede 6 ay süre ile sınırlı olmak koşuluyla sigortalıya emzirme ödeneği hakkı tanınırken, yapılan düzenleme ile birlikte emzirme ödeneği her çocuk için bir kereye mahsus olarak ödeme yapılması hükmü mevcuttur.

Emzirme ödeneğinden yararlanmak için 4a'lılarbakımından doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması,4b'liler bakımından ise doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartı bulunmaktadır.

---

[337] Alper, s. 54.
[338] Centel, Analık Hali, s. 12.
[339] Eser, Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın, s. 166.

Emzirme ödeneğine yönelik bir diğer düzenleme ise sigortalılığı sona erenler içinde emzirme ödeneğinden yararlanma hakkı tanınmıştır. Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere üçyüz gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki onbeş ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlanacaktır. Bu bağlamda son on beş ayda 120 gün prim ödeyen ve sigortalılığının bittiği tarihten başlamak üzere 300 gün içinde çocukları doğarsa emzirme ödeneğinden yararlanacaktır. 2017 yılı itibariyle emzirme ödeneği 132 liradır.

2.2.2.4. Yarım Çalışma Ödeneği

6663 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme ile birlikte evlat edinme ve doğum halinde işçilere yarı zamanlı çalışma hakkı tanınmıştır.İşçiye, 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir. İş Kanununa göre doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Kanunda yer alan bu sürelerde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışan sigortalı çalışmadığı çalışma süresine ilişkin olarak yarım çalışma ödeneğine hak kazanacaktır.

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanmak için prim ödeme, belirli bir süre fiilen çalışma ve Kuruma başvuru şartı vardır. Yarım çalışma ödeneğine hak kazanmak için işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda

bulunulması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır.Geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmez.

Yarım çalışma ödeneğinin süresi 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır.Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak ödenir. Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır.Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğisigortalılar için, 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesinde belirtilen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden aynı Kanunun 81 inci maddesince sigortalının prime esas kazancının % 20'si olan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı ve kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tâbi olanlar için 82 nci maddenin birinci fıkrasına göre hesaplanan prime esas kazancın % 12,5'i olan genel sağlık sigortası primi toplamı olan %32,5 oranında sigorta primleri işçi ve işveren payları doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar Fondan Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir.

Yapılan düzenleme ile birlikte analık halinde gelir güvencesine yönelik olarak doğum yapan anneye veya evlat edinme durumunda ebeveynlerden birine işsizlik sigortası fonundan yarım çalışma ödeneği hakkı tanınmıştır. Bu düzenleme ile birlikte analık halinde çalışılmayan sürede gelir kaybının önlenmesi sağlanmaya çalışılmış olup analığın ilk dönemlerinde iş ve özel yaşam dengesinin kurulmasını kolaylaştırmaya çalışılmıştır.

2.3.İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİ BAKIMINDAN GÜVENCELİ ESNEKLİĞE YÖNELİK DÜZENLEMELER

İşçi ve işveren arasında kurulan iş ilişkisi sona ererken işçilerin işten çıkarılmasına ve işten çıkarıldıktan sonra kesilen gelirine yönelik olarak geçimini sürdürmek amacıyla ve kendini tekrar iş gücü piyasasına girişini sağlamak adına gelir güvencesine yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Güvenceli esneklik açısından

iş ilişkisi son bulduğunda işsiz kalan kişilerin tekrar işgücü piyasasını girişini sağlamak adına gelir güvencesi önemlidir.

2.3.1.İş Hukuku Bakımından Güvenceli Esnekliğe Yönelik Düzenlemeler

Güvenceli esneklik işler arasında mobiliteyi sağlamanın önemini vurgulamaktadır. Güvenceli esneklik iş güvencesinden istihdam güvencesine geçiş olarak ifade edilmekte iş ilişkisinin sona ermesinde çok katı koruyucu hükümlerin yer almasının dışardakiler olarak nitelendirilen dışsal katmanda yer alan işsizlerin ile içerdekiler olarak nitelendirilen işgücü arasında kutuplaşmaya neden olacağını ve uzun süreli işsizliği doğuracağını öne sürmektedir. İş Hukukunda güvenceli esnekliğe ilişkin olarak iş güvencesi boyutunda düzenlemeler yer almaktadır. İş güvencesine sahip olan işçinin iş ilişkisinin son bulmasında geçerli nedenin varlığı, iş ilişkisinin son bulması halinde kıdem tazminatı, iş güvencesi tazminatı gibi düzenlemeler yer almaktadır. Ayrıca iş güvencesine sahip olmayan işçilerinde sözleşmesinin kötüniyetle feshedilmesi halinde ayrıca kötüniyet tazminatına yönelik olarak Yargıtay ilkeleri söz konusudur.

2.3.1.1.Sözleşmenin Feshinde Geçerli Neden Varlığı

İş güvencesi sisteminin özü işverenin işçiyi keyfi olarak işten çıkarılmasını engellemeye yönelik olmasıdır. Sistem, sözleşme özgürlüğü içinde yer alan iş sözleşmesini fesih özgürlüğünün kısıtlanmasınıöngörmektedir.Bu bağlamda sözleşmenin feshi öngörülen bildirim sürelerine uyma zorunluluğu bir anlamda işletmenin yeni ekonomik koşullara ve işgücü ihtiyacına derhaluyumunu engelleyebilmekte tazminat hükümleri de dahil olmak üzere iş güvencesi, işverenbakımından ilave maliyet unsuru oluşturabilmektedir[340].

İş güvencesi Türk Hukukuna 4773 sayılıYasa [341]ile girmiş ve İş Kanununa bazı maddeler eklenerek iş sözleşmesininfeshi geçerli nedenlere bağlanmıştır[342]. İş

[340] Gülsevil Alpagut, "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi Ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", **Bankacılar Dergisi**,Sayı: 65, 2008, (İş Güvencesi), s.89.
[341] 15.03.2003
[342] Alpagut, İş Güvencesi, s.89.

güvencesi 15.03.2003 tarihinde yürürlüğe giren ve ilk kez 1475 sayılı İş Kanununda değişiklik getiren 4773 sayılı yasa ile kabul edilen ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı içinde varlığı devam etmektedir. Bu bağlamda 4773 sayılı Kanunla yapılan düzenleme öncesinde işveren tarafından işçinin iş sözleşmesinin feshinde, geçerli bir nedenin bulunmadığı hallerde işe iade olanağı sağlayan bir iş güvencesi sistemi mevcut değildi[343].1475 sayılı İş Kanunu döneminde iş güvencesi on işçi çalışan işyerlerinde uygulanmaya başlanmış olup 4857 sayılı İş Kanunu döneminde işverene ait aynı iş kolundaki tüm işyerlerini kapsama alan işletme bazında otuzişçi çalıştıran işyerleri için uygulanmaya başlanmıştır[344].

4857 sayılı İşKanununa göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.Bu bağlamda iş güvencesi kapsamına girme koşulları işyerinde otuz ve daha fazla işçi çalıştırılması, işçinin en az altı aylık kıdeminin olması, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyor olması, 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 vekili olmamadır[345].

İş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmek için işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştırılması şartı bulunmaktadır. 4773 sayılı Kanunda iş güvencesinin kapsamının belirlenmesinde on işçi ölçütü esas alınmışken 4857 sayılı İş Kanunu ile 30 işçi ölçütü benimsenmiştir[346].İş güvencesine yönelik olarak bir sınırlama konulmasının amacı küçük ölçekli işletmelerin iş güvencesinin doğuracağı ek işten çıkarma maliyelerini karşılamada zorlanacak olmalarıdır[347].

Ülkemizde esasen katı bir iş güvencesisisteminin varlığından söz etmek pek mümkün görünmemektedir. Öncelikle, iş güvencesininkapsamına girecek işyerleri bakımından 30 işçi kriterinin kabulü karşısında, işyerlerinin büyük çoğunluğu

[343] Bektaş Kar, "İş Güvencesi Kavramı", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı:6, 2005, s.561.
[344] Cevdet İlhan Günay, "Türk İş Hukuku Uygulamasında İş Güvencesi", **A.Can Tuncay'a Armağan,** Legal, 2005, (İş Güvencesi), s.182; Süleyman Başterzi, "4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi", **A.Can Tuncay'a Armağan,** Legal, 2005, (İş Güvencesi), s.626.
[345] Keser, İş Hukuku, ss. 240-253.
[346] Süzek, İş Hukuku, s.578; Günay, İş Güvencesi,s.182.
[347] S.Başterzi, İş Güvencesi, s.630.

sistemin dışında kalmaktadır[348].18. maddeyle getirilen 30 veya daha fazla işçi çalıştırma koşulunun iptaline ilişkin Anayasa Mahkemesine iptal isteminde bulunulmuştur.Anayasa Mahkemesi bu iptal istemine yönelik 30 işçi koşulunun işveren aleyhine degiştirilmesi durumunda işvereniçin oluşacak ek mali külfetlerin kayıt dışı uygulamalara neden olabileceği, ayrıca iş güvencesi ile oluşabilecek ağır mali yükten küçük işletmelerin uzak tutulmasıamaçları gözetildiğinde, yasal kuralla işçi ve işveren arasında kurulan dengede birölçüsüzlük bulunmadığını, ILO'nun 158 sayılı sözleşmesinde de işletmenin büyüklüğü ve niteliği bakımından bazı işçilerin iş güvencesi kapsamı dışında tutulabileceğini öngördüğünü belirtmiştir[349]. Ancak Fransa'da 11, Almanya'da 10, Avusturya'da 5, İsveçte hiç bir sınır olmaksızın herkes bu güvenceden yararlanır[350].

İş Kanununda gerçersiz olan nedenler ayrıca düzenlenmiştir. Bunlar; Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak; İşyeri sendika temsilciliği yapmak; mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak; ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler;74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek; hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık hallerinde sözleşme geçerli nedenle feshedilemez.

İşverenin geçerli bir fesih yapabilmesi için İş Kanununda yer alan işyerinde otuz ve daha fazla işçi çalıştırılması, işçinin en az altı aylık kıdeminin olması, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyor olması, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcılarıile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili olmama koşulunun yanı sıra son çare ilkesi de geçerli nedenin yargısal denetiminde kullanılan ilkesidir.İşletmeye, işyerine ve işe ilişkin nedenlerin varlığı halinde iş sözleşmesinin hemen feshetme

[348] Alpagut, İş Güvencesi, s.90.
[349] Nuri Çelik, "İş Güvencesi Kapsamı İle İlgili Otuz İşçi Sayısını Düzenleyen İş Kanunu Kuralının İptal İsteminin Anayasa Mahkemesince Reddi Üzerine Düşünceler", ***İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,*** Sayı : 12, 2007, (Anayasa Makmesi Kararı Üzerine Düşünceler), ss.1-6.
[350] Süzek, İş Hukuku,s.579.

yoluna gidilmemesi,fazla çalışmaların kaldırılması, işçinin rızası ile çalışma sürelerinin kısaltılması, mümkün olduğu ölçüde denkleştirilmiş iş süreleri gibi esnek çalışma yöntemlerinin uygulanması, iş ilişkisinin sürdürülmesine olanak verecek önlemlere başvurulması, bunlar sonuçsuz kaldığında en son çare olarak sözleşmenin feshedilmesi gerekmektedir[351].Son çare ilkesi feshi zorlaştırıcı etkisi söz konusudur.Yargı içtihatları ile oluşturulan kapsamlı ve öngörülemez nitelikteki genel ilkeler ve bunların içeriğinin belirsizliği işverenlerin işçi çıkarmada ciddi güçlükle karşı karşıya kalmalarına sebep olmaktadır[352].

İş güvencesine tabi olan işçilerin geçerli nedenle sözleşmelerinin feshedilmesinde Kanun ayrıca fesih usulüne yönelik düzenlemeler yapmıştır.İş Kanununun 19/1 fıkrasına göre işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.İşçinin savunmasının alınması zorunluluğu feshin işçinin davranışına ve verimine dayandırılması halinde söz konusu olup, işletme ve işin gereklerine dayandırıldığında böyle bir yükümlülük öngörülmemiştir.İşçinin davranışı ve verimi ile ilgili savunmasının alınmaması durumunda süreli feshin geçersizliği söz konusu olmaktadır[353].

Kanunda ayrıca iş güvencesine tabi olarak çalışan işçinin sözleşmenin fesih bildirimine itiraz usulüde Kanunda düzenlenmiştir.İş Kanununun 20. maddesinde iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Kanunda seçimlik bir hak olan özel hakem seçeneği de mevcut olup taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Dava iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

---

[351] Mollamahmutoğlu ve diğerleri, İş Hukuku,s.882; Demir, İş Hukuku, s.270.
[352] Alpagut, Güvenceli Esneklik, s.18.
[353] Süzek, İş Hukuku, s.632; Demir, İş Hukuku,s. 266; Keser, İş Hukuku, s.258; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, İş Hukuku, s.908.

Yargı organının feshin geçersizliğine ilişkin karar vermesi halinde İş Kanunun 21. maddesi 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.Görüldüğü gibi Kanun işverene geçersiz nedenle sözleşmenin feshedilmesi durumunda işverene seçim hakkı tanımaktadır. İşveren ya işçisiniişe iade edecek ya datazminat ödeyerek işe iade etmeyecektir.

Yargı organı feshin geçerli olduğuna yönelik karar vermesi durumunda eğer sözleşmenin feshi İş Kanununda yer alan fesih ihbar öneline uygun olarak yapılmışsa işveren işçiye yalnızca işçinin 1 yıldan fazla kıdemi olması şartıyla kıdem tazminatı öderken, ihbar öneline uygun fesih yapmadığı takdirde ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı öder[354].

İşe iadenin işveren tarafından kabul edilmemesi halinde işçinin en az dört ay en çok sekiz ay ücreti tutarında mahkemece takdir edilecek işe başlatmadığına yönelikolan iş güvencesi tazminatı ve işe iade edilsede edilmesede geçersiz nedenle feshin sonucu olan boşta geçen süre için işçinin en çok dört aya kadar ücreti ve ihbar öneline uyulmadığı takdirde ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı ödenmektedir[355].

Boşta geçen süreye ilişkin olarak en çok 4 aya kadar ödenecek olan ücret feshin geçersiz olduğu durumlarda söz konusudur. Feshin geçerli bir nedene dayanması durumunda işe iadeye karar verilmeyeceğinden bu hak talep edilmesi söz konusu değildir[356]. İşçi işe iade için 10 işgünü içinde işverene başvurduğu durumda işe başlamasa da 4 aya kadar boşta geçen süre için ücretini alacaktır. Çünkü 4 aya kadar boşta geçen süre için ödenecek ücret başvuru dışında bir şarta bağlı değildir[357].

Güvenceli esneklik açısından işçilerin yeni işlere geçişini kolaylaştırmak açısından iş güvencesi sisteminde işçiye mutlaka işe iadeyi talep etmeye zorlayan bir sistem yerine işe iade ile tazminat arasında bir seçimlik hak tanınması gereklidir.İş güvencesine ilişkin dava sürecinde işçi yeni bir iş bulduğunda ve çalışmaya

[354] Alpagut, İş Güvencesi, s.103; Süzek, İş Hukuku, s.650.
[355] Süzek, İş Hukuku, ss. 651-657; Keser, İş Hukuku, ss. 280-289; Günay, İş Güvencesi, s.200.
[356]Şahin Çil, "Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları", **Ankara Barosu Dergisi,** Yıl: 66, Sayı:1, 2008, (İşe İade), s. 54.
[357]Çil, İşe İade Davası, s.47.

başladığında işe iade kararı çıkması durumunda işçi bulduğu işi bırakıp eski işine dönmek ile yeni işine devam ederek işe iade sonucu kazanacağı haklardan vazgeçme arasında kalacaktır[358].Bu bağlamda işçi daha nitelikli bir işegeçiş yapması durumunda geçersiz nedenle sözleşmeyi fesheden işverenden doğan haklarını elde edecek, hem de yeni işini bırakıp eski işine dönmek zorunda kalmayacaktır.

2.3.1.2.Kıdem Tazminatı

Ülkemizde kıdem tazminatı ilk olarak 1936 tarihli 3008 sayılı Kanunun 13. maddesinde yer almıştır. Bu maddeye göre beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için on beş günlük ücret tutarında tazminat verileceği yer almaktaydı. 1950 yılında yapılan düzenleme ile kıdem tazminatına hak kazanılan süre 5 yıldan 3 yıla indirilmiştir.Daha sonra 1952 yılında çıkarılan 5868 sayılı yasayla emekliye ayrılanlar için kıdem tazminatı hakkı getirilmiş, 1967 yılında çıkarılan 931 sayılı Kanun ile işçinin ölümü halinde yasal mirasçılarına kıdem tazminatı ödenmesi düzenlenmiş, 1475 sayılı yasa döneminde 1975 yılında çıkarılan 1927 sayılı yasayla kıdem tazminatına hak kazanmak için zorunlu çalışma süresi bir yıla indirilmiş, ayrıca her yıl için 30 günlük ödeme yapılması öngörülmüştür[359].4857 sayılı Kanun döneminde ise yeni bir düzenleme getirilmeyerek 120.madde ile 25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.Aynı Kanunun geçici 6.maddesinde kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulacağı, kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı haklarının saklı kalacağı hükme bağlanmıştır.

Kıdem tazminatı 1475 sayılı Kanunun 14.maddesinde belirtilen asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin yine aynı Kanunda sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde işverence işçiye yada mirasçılarına yapılan bir ödemedir[360].Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları, İş Kanununa tabi olarak

---

[358] Gaye Burcu Yıldız, "Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu", **Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan,** İstanbul, Beta, 2011, s.226.
[359]Üzeyir Ataman, "Kıdem Tazminatı Tartışmaları Üzerine", http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_11.pdf (19.09.2016), ss. 97-98.
[360] Çelik, İş Hukuku, s.436.

çalışma, sözleşmenin Kanunda öngörülen şekilde sona ermesi, işçinin en az 1 yıl çalışmış olmasıdır.İşçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih en az bir yıllık sürenin başlangıcıdır[361].

İşçinin kıdem tazminatına hak kazabilmesi açısından öncelikle İş Kanununa tabi olarak çalışmasının olması gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinde sayılan istisnalar kapsamında kalan çalışmalar ile Borçlar Kanununa tabi diğer çalışmalarda kıdem tazminatı talep edemezler[362].

İş sözleşmesinin Kanunda öngörülen şekilde sona ermesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılacaktır. İşveren tarafından bildirimli fesih (İK. m 17 ve 18) ileişveren tarafından 4857 sayılı Kanunun 25/2 maddesinde düzenlenen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebine dayanılarak bildirimsiz feshedilmesi hali dışında,sağlık nedenleri ve zorlayıcı nedenlerle(İK. m. 25/I-III), tutuklanma ve gözaltına alınma nedeniyle(İK. m. 25/IV), işverence yapılacak tüm fesihlerde işçinin kıdem tazminatı hakkı doğacaktır[363].

İşçi tarafından bildirimsiz fesih ile sona erdirilmesi durumunda(İşK. m.24/I-II-III) kıdem tazminatına hak kazanacaktır[364]. İş sözleşmesinin işçi tarafından 4857 sayılı Kanunun 17 nci maddesi uyarınca bildirimli fesih edilmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Ancak işçi sadece Kanunda belirlenen dört halde kıdem tazminatına hak kazanacaktır[365]. 1475 Sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi, bağlı bulundukları Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla sözleşmenin işçi tarafından sona erdirilmesi, 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile sözleşmenin sona erdirilmesi, muvazzaf askerlik hizmeti nedeni ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi hallerinde işçi kıdem tazminatına

[361] Şahin Çil, "Kıdem Tazminatına Hak Kazanma ve Hesap Yönlerinden Hizmet Süresi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:11, 2008, (Kıdem Tazminatı), s.18.
[362] Çelik, İş Hukuku, s.200; Çil, Kıdem Tazminatı, s.20.
[363] Keser, İş Hukuku, s. 328; Arıcı ve diğerleri, İş Hukuku, s.200; Demir, İş Hukuku, s.362.
[364] Arıcı ve diğerleri, İş Hukuku, s.200.
[365] Keser, İş Hukuku, s.328.

hak kazanacaktır.1475 sayılı İş Kanununun 14.maddesine göre işçinin ölümü sebebiyle işsözleşmesinin son bulması hallerinde kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır[366].

İş sözleşmesinin belirtilen fesih hallerinde son bulması kıdem tazminatına hak kazanma açısından tek başına yeterli olmamakla birlikte ayrıca işçinin en az bir yıl çalışmış olması koşulu aranmaktadır[367].

Belirli süreli iş sözleşmesi sürenin sonunda kendiliğinden sona erdiğinden işçinin kıdem tazminatı hakkı doğmayacaktır, ancak belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitiminden önce, işveren tarafından haklı neden olmaksızın sona erdirilmesi halinde, koşullar oluşmuşsa işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır[368].

Kıdem tazminatına ilişkin olarak 1475 sayılı Kanunla bir tavan uygulaması getirilmiştir. Kanunda kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirileği, ancak toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyeceği hükme bağlanmıştır. 2017 yılında kıdem tazminatı tavan miktarı 4,426.16 TL'dir[369].Kıdem tazminatının yıllık miktarına ilişkin 30 günlük ücret tutarının toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilmesinin ancak tavanla sınırlı olarak geçerli bulunduğu için 30 günlük sürenin artırılmasıyla ortaya çıkan miktarın tavanı aşması halinde bu miktar talep edilemeyecektir[370]. Görüldüğü gibi kıdem tazminatında bir tavan sınırı mevcuttur.Ücreti yüksek olan bir işçinin kıdem tazminatı daha yüksek olması durumunda bu sınırı aşsa dahi işverenlere bu sınırı

---

[366]" 4447 sayılı Yasanın 45'inci maddesi ile 1475 sayılı Yasanın 14'üncü maddesinin birinci fıkrasının (5) numaralı bendinde 15 yıl 3600 prim gününü tamamlamak dışında emeklilik nedeniyle fesih için başkaca bir şart öngörülmemiştir. Davacı emeklilik dışında aynı zamanda fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle de sözleşmesini haklı feshetmiştir. Davacının gerek emeklilik ve gerekse ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle başka bir işyerindeçalışmak için ayrılması ve hatta daha işten ayrılmadan önce çalışacağı yeri belirlemesi sonuca etkili değildir. Herkes daha iyi yaşam ve iş standartlarında çalışmak ve işyerini belirlemek haklarına sahiptir",Yarg. 7.HD. 09.02.2015, E.2014/16384, K.2015/939, **Çalışma ve Toplum**, 2016/1, ss. 309-311.

[367]Keser, İş Hukuku, s. 324; Demir , İş Hukuku, s. 368; Çelik, İş Hukuku, s. 448.

[368] Arıcı ve diğerleri, İş Hukuku, s. 200.

[369]http://www.csgb.gov.tr/media/4170/k%C4%B1dem-tazminati-2017.pdf (09.01.2017).

[370] FevziŞahlanan, "Kıdem Tazminatı Tavanının Mutlak Emrediciliği", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 12, 2008, s.46.

aşan bir tazminat ödemekle yükümlü değildir. Kıdem tazminatı ile ilgili bir diğer düzenleme kıdem tazminatının giydirilmiş ücret üzerinden ödenmesidir[371].

Ülkemizde kısmi süreli çalışanlara yönelik olarak da kıdem tazminatı hakkı tanınmaktadır.Kısmi süreli iş ilişkisi kapsamında ya da çağrı usulu çalışılan bir işçi bakımından işe ilk girdiği tarih ile fesih tarihi arasında geçen sürenin bir yıllık süreyi aşmış olması süre şartı bakımından kıdem tazminatına hak kazanmak için yeterlidir.İşçinin fiilen çalıştığı gün veya saatlerin toplanması suretiyle bir yılı aşıp aşmadığının belirlenmesi gerekmez[372].Daha önceki uygulamalarda kısmi süreli çalışanların kıdem tazminatı hesaplanırken fiilen çalıştıkları gün veya saatlerin toplanması suretiyle 1 yıllık süre hesaplanırken, artık sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi arasındaki süre dikkate alındığından kısmi süreli çalışanlar kıdem tazminatına hak kazanması kolaylaştırılmıştır.

Kıdem tazminatı işçiler açısından iş güvencesi aracı olarak görülürken, işverenler açısından maliyet unsuru olarak görülmektedir.İşverenler bu nedenle kıdem tazminatı ödemekten kaçınmaktadır. Özellikle kriz dönemlerinde işverenler kıdem tazminatı ödemekte zorluk yaşamaktadır.Bu nedenle kıdem tazminatı ödemesinin güvence altına alınması istenmektedir[373].Ekonomik kriz dönemlerinde işçi çıkarmak zorunda kalan işletmelerin ödemek zorunda oldukları kıdem tazminatları gerek işçiler, gerek işletmeler açısından ciddi sorunlar doğurmaktadır[374].İşverenler kıdem tazminatı yükünün artması durumunda kıdem tazminatı ödemekten kaçınma yoluna başvurmaktadır.İşsizliğin yoğun olduğu bir ortamda işverenler kıdemli işçilerin yerine asgari ücretten yeni işçi alma ve bu kişileri kısa süreli istihdam etme, belirli süreli iş sözleşmesi ile alınan işçilerin işine son vererek yeni işçilerin alınması, işyerlerindeki asıl işler bile çok sayıda alt

---

[371]"Kıdem tazminatına esas alınacak ücretin tutarında asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur.Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı v.b. ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı, ya da hayat sigortası prim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dahil olup, tazminata esas ücrete eklenmelidir. Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan prim değişkenlik gösterse de kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir", Yarg. 9. HD. 02.11.2015, E.2015/27588, K.2015/30902, **Çimento İşveren,** Cilt: 30, Sayı: 2, 2016, ss.42-43.

[372] Çil, Kıdem Tazminatı, s.24.

[373]Suat Uğur, "Kıdem Tazminatında Fon Sistemi", **Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası**, Cilt:23, Sayı: 6, 2009, (Kıdem Tazminatı), s.4.

[374] Metin Kutal, "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Sayı:16, 2009, (Kıdem Tazminatı Sorunu), s. 6; Nüvit Gerek, "Kıdem Tazminatı Fonu Artık Devreye Girmelidir", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı:4, 2004, s.1297.

işverenler arasında bölüştürülerek yasal yükümlülüklerden kurtulma çabaları bunlardan sadece birkaçıdır[375].

Ülkemizde 4857 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatı fonu kurulacağına ilişkin bir madde mevcut olup henüz bir böyle bir düzenleme mevcut değildir. Güvenceli esneklik anlamında kıdem tazminatı fonuna bakıldığında güvenceli esnekliğin bir gereği olan mobilitenin artması sonucu işçiler kıdem tazminatı konusunda hak kaybına uğrayacaktır. Çünkü işçinin kendi isteği ile işinden ayrılıp başka bir işe geçmesi bir başka deyişle işçinin istifa etmesi sonucu kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.Bu durumda işçinin yıllarca bir işletmede çalışması durumunda işçi ya istifa edip kıdem tazminatı hakkından vazgeçecek ya da mevcut işine devam ederek kıdem tazminatı hakkını kaybetmeyecektir. Ancak kıdem tazminatı fonu kurulması durumunda işçinin bu fonda biriken kıdem süreleri istifa etmesi durumunda da hak kaybına uğramaması durumu işçinin mobilitesi artıracaktır. Kıdem tazminatı fonunun devlet güvencesi altında olması ve fonun yalnızca kıdem tazminatına yönelik olarak kullanılması işçilerin gelir güvencesini koruması açısından önemli bir noktadır.

Mevcut kıdem tazminatı sistemi işçinin kendi isteğiyle işten ayrılması durumunda kıdem tazminatına hak kazanmaması bazı sorunları meydana getirmektedir. İşçi yalnızca kendi isteğiyle değil bazı durumlarda işveren tarafından istifaya zorlanması da söz konusu olmaktadır. Bunun dışında daha iyi olanaklarla veya mesleki açıdan kendini geliştirebileceği yeni bir fırsat ortaya çıktığında işçinin çalıştığı işyerinden ayrılması işçinin kusurlu bir davranışı değildir. Ancak kıdem tazminatına hak kazanma açısından kusurlu bir davranış gibi işçi kıdem tazminatına hak kazanamamaktadır[376]. Kıdem tazminatının bir fondan karşılanmasının ILO'nun iş güvencesine ilişkin 158 sayılı Sözleşmesi'nin 12. maddesinde de öngörüldüğü unutulmamalı ve bu konuda yapılacak bir düzenlemenin uluslararası normlara da uygun olacağı gözden kaçırılmamalıdır[377].Bu anlamda fon sisteminin konu açısından irdelenmesi gerekmektedir.

Fon sistemi sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanında kullanılan bir yöntem olup beklenir risklerle ilgili olarak ileride yapılacak ödemeleri karşılamak

[375] Kutal, Kıdem Tazminatı Sorunu, s.6.
[376] Gerek, s.1295.
[377] Kutal, Kıdem Tazminatı Sorunu, s. 13; Gerek,s.1300.

amacıylaödenen primlerle bir fon oluşturması esasına dayanmaktadır.Fonların işletilmesinden elde edilen gelirlerle paranın reel olarak korunması ve ileride yapılacak ödemelerin finansmanının sağlanması amaçlanmaktadır.Bireysel fonlama yönteminde sigortalının bireysel hesabınaeklenen primlerle oluşan birikim, ileride kendisinesosyal gelir olarak geri dönmektedir. Toplu fonlamayönteminde ise, bütün sigortalılara ait primler ortakbir fonda toplanmakta ve işletilen bu fon sosyal riskleringerçekleşmesi halinde sigortalılar için bir sosyalgelir kaynağı olmaktadır. Fon siteminde birikimler uzmanlartarafından yönetilmektedir. Böylece ekonominingidişatına göre fon portföyündeki varlıklar, yatırımaraçlarında değişiklikler yapılarak en uygun koşullardadeğerlendirilmeye çalışılmaktadır[378].

Kıdem tazminatının fondan karşılanması olumlu ve olumsuz sonuçlara yol açabilir. Kıdem tazminatının fondan karşılanmasına yönelik işçi tarafı fonun ödeme güçlüğü içine düşeceği,fonda biriken paraların bütçe açıklarını kapatmada kullanılacağı, işverenlerin prim ödemede gecikme yaşayacağı gibi nedenlerle endişe duymakta ve kıdem tazminatı fonuna tereddütle bakmaktadır.Ancak bu endişelerin karşısında işçilerin kendi isteği ile işten ayrılması veya işverenin haklı nedenle sözleşmeyi feshetmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanamaması durumu fon sisteminde ortadan kalkacaktır.Fon sisteminde tüm hizmet süreleridikkate alınmaktadır[379].Ancak ülkemizde kıdem tazminatı fonunun kurulması durumunda işverenlerin ödeyeceği prim oranının istihdam üzerindeki mali yükleri çok fazla artırıp işverenlerin kayıt dışı istihdama başvurmasına yol açayacak düzeyde olmaması gerekliliği vurgulanmaktadır[380].

Ülkemizde kıdem tazminatına yönelik fon kurulmasında Avusturya modeli öngörülmektedir.Avusturya kıdem tazminatına yönelik 2002 yılında bir reform yapmıştır. 2002 yılı öncesinde Avusturya'nın İstihdam Mevzuatına göre işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işveren yanında 3 yıl bir çalışma süresine sahip olması gerekmekteydi.Ancak bu 3 yıllık çalışma süresine sahip olan işçi iş sözleşmesi sona erdiğinde kıdem tazminatına hak kazanmaktaydı.3yıl kıdeme sahip olan işçi 2 aylık ücreti tutarında kıdem tazminatına hak kazanırken en fazla 25 yıllık

[378] Uğur, Kıdem Tazminatı, ss.5-7.
[379] Kutal, Kıdem Tazminatı Sorunu, ss.4-5.
[380]Nafiz Baysal, "Dünya'da ve Türkiye'de Kıdem Tazminatı Uygulaması, Türkiye'de Kurulması Öngörülen Kıdem Tazminatı Fonunun Finansal Projeksiyonu", 2016, s.146.

kıdeme sahip olan işçi ise 1 yıllık ücreti tutarında kıdem tazminatına hak kazanmaktaydı.2002 yılı öncesinde var olan sistem işgücü piyasasında mobiliteyi engellediği için eleştirilmekteydi. Çünkü işçiiş sözleşmesini sona erdirirse kıdem tazminatına hak kazanamamaktaydı. Bu durum ise onların mevcut işverenin yanında çalışmasını kıdem tazminatına hak kazanmak açısından zorunlu kılmaktaydı.Eski sistemin işverenler açısından da sakıncası söz konusu olmaktaydı. Özellikle işverenler eş zamanlı olarak işçilere kıdem tazminatı öderken likidite sorunu ile karşı karşıya kalmaktaydı.Avusturya'da kıdem tazminatına ilişkin olan reform 2002 yılında yapıldı ve 2003 yılında uygulama alanı buldu. Yapılan reform ile birlikte kıdem tazminatının uygulama alanı genişletildi.Kıdem tazminatından yararlanma açısından sözleşmenin bitiş şeklinin bir önemi kalmamakta ve kıdem tazminatı işçinin çalıştığı ilk günden başlar.İşverenin kıdem tazminatı fonuna işçinin aylık ücretinin %1,53 oranında prim ödemesi zorunludur.Çalışma süresi 3 yıldan sonra işveren tarafından işten çıkarılan işçiye seçim hakkı sunulmaktadır. İşçi ya kıdem tazminatı fonundan kıdem tazminatı alarak işten ayrılacaktır ya da kıdem tazminatı fonundaki kıdem tazminatına dokunmadan emeklilik döneminde bu hakkı kullanma seçeneğini kabul edecektir.Bu açıdan kıdem tazminatı fonu işverenler açısından eş zamanlı işten çıkarma durumunda likidite problemini ortadan kaldırmakta, işçiler açısından ise iş değişikliliğinin neden olduğu maliyeti azaltmaktadır. Çünkü işçiler işten ayrıldığında kıdem tazminatı hakları ortadan kalkmamaktadır[381].

2.3.1.3.Kötü Niyet Tazminatı

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarca ihbar öneli tanınmak suretiyle ya da ihbar tazminatı ödenerek her zaman feshi mümkün isede bu hakkın her hak gibi Medeni Kanunun 2. maddesi uyarınca dürüstlük ve objektif iyi niyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekir.Aksi takdirde fesih hakkının kötüye kullanılmış olduğundan söz edilir. Fesih hakkını kötüye kullanan işverenin 17.madde uyarınca bildirim sürelerin ait ücretin 3 katı tutarında tazminat ödemek zorunda olup

[381]Robert Holzmann ve Milan Vodopivec, Reforming Severance Pay: An ınternational Perspective, The World Bank, 2012, ss. 178-179.

uygulamada bu tazminata kötüniyet tazminatı denilmektedir[382].İşverenin kötüniyet tazminatı ödemesi için işçinin bir zarara uğraması gerekmemektedir. Örneğin işçi hiç bir zarara uğramasa da fesihten sonra yeni bir iş bulması durumunda da söz konusu kötüniyet tazminatına hak kazanacaktır[383]. 4857 sayılı İş Kanunun madde gerekçesinde kötüniyetli feshe örnek olarak işçinin işvereni şikayet etmesi, işveren aleyhine dava açması ya da tanıklık yapması halleri gösterilmektedir[384].Bu bağlamda kötüniyet tazminatı talep edebilmenin iki koşulu bulunmaktadır. Bunlar iş güvencesinden yararlanmayan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından kötüniyetle feshi ve işçinin kötüniyetli somut bir olay göstererek bunu ispat etmesidir[385].Bu bağlamda iş sözleşmesinin feshinde, fesih hakkının kötüye kullanılması durumunda işçinin iş güvencesi kapsamında bulunup bulunmaması farklı hukuki sonuçlar doğurmaktadır[386].

İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin sözleşmelerinin süreli feshi için geçerli nedenlerin varlığı aranmamaktadır.İş güvencesi kapsamı dışında kalanlar İş

---

[382] Yarg. 9 HD. 21.01.2009, E.2007/34315, K.2009/567, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:23, Sayı:6, s.56.

[383] Keser, İş Hukuku, s.237; Mehmet Nusret Bedük, "İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı", **Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan,** Ankara Üniversitesi Yayını, 2011, s.948.

[384] Çelik, İş Hukuku, s.327; "Somut uyuşmazlıkta, davacının darp edilmesinin sebebi, hırsızlık şüphesine dayanmaktadır. Kötüniyet tazminatının dayanağı, feshin kötü niyetli yapılmasıdır. Fesih, hırsızlık şüphesine dayalı olup, fesihle darp olayı birbirinden bağımsız değerlendirilmelidir. Fesih nedeni hırsızlık şüphesine dayandığından, işverenin kötü niyetinden söz edilemez. Bu sebeple kötüniyet tazminatın reddi yerine kabulü hatalıdır", Yarg. 9.HD. 18.2.2016, E. 2014/29525K. 2016/3304, www.kazanci.com,(15.11.2016); "Somut olayda, davacının çalıştığı süre bakımından sigortasının bildirilmediği konusunda davalı apartmanı bakanlığa şikayet ettiği ve hizmet tespit davası açtığı anlaşılmaktadır. Davacının bakanlığa şikayetinin davalı apartmana tebliğinden altı gün sonra iş sözleşmesi feshedilmiştir. Davacının açtığı hizmet tespit davasında da sonuç olarak davacının sigortasız çalıştırıldığı günlerin tespit edildiği ve verilen kararın ilgili Yargıtay Dairesi tarafından onanmak suretiyle kesinleştiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar mahkemece davacının iş sözleşmesinin davalı işverence kötüniyetli olarak feshedildiğinin davacı tarafça ispatlanamadığı gerekçesi ile kötüniyet tazminatının reddine karar verilmiş ise de; dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler, davacının davalı apartmanı şikayet etmesinin öğrenilmesinden kısa süre sonra haksız olarak iş sözleşmesinin feshedildiği hususları dikkate alındığında feshin kötüniyetli olduğunun kabulü gereklidir. Saptanan bu durum karşısında ve yukarda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, kötü niyet tazminatı istemi yönünden davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir" Yarg. 22. HD. 2.3.2016,E. 2014/33470, K. 2016/6083**,** www.kazanci.com, (15.11.2016); "Somut olayda, davacının işyerindeki çalışma şartlarını bölge çalışma müdürlüğüne şikayet etmesi sonrasında işyerinde teftiş yapıldığı anlaşılmaktadır. Dosya kapsamındaki belgelere ve tanık beyanlarına göre bu teftişten sonra davacıya baskı yapıldığı ve iş sözleşmesinin yukarıdaki maddede kabul edildiği üzere davalı işverence feshedildiği anlaşılmaktadır. Davalı işverenin davacının şikayeti sonrasında gerçekleştirilen feshin kötüniyetli olduğunun kabulü gereklidir. Saptanan bu durum karşısında ve yukarda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, kötü niyet tazminatı istemi yönünden davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir", Yarg. 22.HD. 16.12.2015, E. 2014/23541 K. 2015/34707, www.kazanci.com, (15.11.2016).

[385] Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 695.

[386] Bedük, s. 939.

Kanununun 17/6 fıkrasına göre fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında kötüniyet tazminat ödenmektedir[387].Kötüniyet tazminatı süreli fesih hakkının kötüye kullanımının yaptırımı olduğundan ve belirli süreli iş sözleşmelerinin de süreli feshi söz konusu olmayacağından bu sözleşmelere göre çalışan işçilerin kötüniyet tazminatından yararlanması mümkün değildir[388]. Bu kuralın gereği olarak, işçi iş güvencesi kapsamında ise, feshin geçersizligi ve işe iade hükümlerinden yararlandıgından kötüniyet tazminatı isteminde bulunamaz[389].

Kötüniyet tazminatına ihbar önellerine uyulmaksızın yapılan ve ihbar tazminatına hak kazandıran fesihlerde olmasının yanı sıra işverenin iş sözleşmesini bildirim sürelerine uygun olarak feshettiği hallerde de fesih hakkının kötüye kullanılmasının söz konusu olması durumunda da hak kazanılmaktadır[390]. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde işçinin kötüniyet tazminatına hak kazandığı durumlarda ihbar tazminatına hak kazanacak durum olsa dahi işçi ihbar tazminatına hak kazanamamaktaydı. Ancak 4857 sayılı Kanunla işverenin hem süreli fesih hakkının kötüye kullanıldığı hem de ihbar öneline uymaksızın sözleşmeyi feshetmesi hallerinde işçi iki tazminata birden hak kazanmaktadır[391]. Bu bağlamda 4857 sayılı İş Kanunu döneminde işçiye ihbar tazminatına hak kazanır şekilde sözleşmesinin feshedilmesi halinde 1475 sayılı İş Kanunu dönemine oranla daha fazla güvence sağlanmıştır.

Kötü niyet tazminatı süreli fesih hakkının kötüye kullanımının yaptırımı olduğundan ve belirli süreli iş sözleşmesinin süreli feshi söz konusu olmadığından belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi kötüniyet tazminatına hak

---

[387] Süzek, İş Hukuku, s.577., Bedük, s.952; Narmanlıoğlu ,s.394.
[388] Mollamahmutoğlu, s.695.
[389] Nuri Çelik, "İş Güvencesi -Kötüniyet Tazminatı İlişkisi (Karar İncelemesi)", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:10, 2006/2, (Kötüniyet), s. 3; "Somut uyuşmazlıkta, işe iade kapsamında olduğu tartışmasız olan davacının kötüniyet tazminatı talep edemeyeceği anlaşıldığından, bu talebin reddi gerekirken gerekçesi dahi açıklanmadan kötüniyet tazminatına hükmedilmesi hatalıdır", Yarg. 9. HD.3.3.2016,E. 2014/32588, K. 2016/4811, www.kazanci.com, (15.11.2016); Aynı yönde, Yarg. 22. HD. 7.12.2015, E. 2014/21409, K. 2015/33703, www.kazanci.com, (15.11.2016)
[390] Demir, İş Hukuku, s.299.
[391] Mollamahmutoğlu ve diğerleri, İş Hukuku,s. 836; "1475 sayılı Kanun döneminde ihbar tazminatının vasıflı bir biçimi sayılan kötü niyet tazminatının ihbar tazminatınıda içerdiği kabul edilmekte ve bu nedenle ihbar tazminatına karar verildiği hallerde, kötüniyet tazminatına ayrıca üç katı değil ikikatı olarak karar verilmekteydi", 9.HD. 13.05.1996, E.1996/36096, K.1996/11068-Hakan, Keser, İş Hukuku, s.233.

kazanamayacaktır[392]. O halde kötüniyet tazminatı iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında kalan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde söz konusudur[393].Ayrıca kötüniyet tazminatına hak kazanmak için sözleşmenin işveren tarafından kötü niyetli olarak feshedilmesi gerekmektedir. İş sözleşmesini kendisi fesheden işçi kötü niyet tazminatı hakkı bulunmamaktadır[394].İşverenin fesih hakkını kötüye kullanıldığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispat etmekle yükümlüdür[395].Bu durumda otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde işverene yüklenen ispat koşulu, otuzdan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler ile altı aydan kıdemi olan işçilerin üzerine bırakılmıştır[396].

Kötüniyet tazminatına yönelik olarak yapılan eleştiri iş güvencesi kapsamında olan işçilerin kötüniyet tazminatına hak kazanamaması durumudur.İş güvencesi kapsamında bulunan işçinin iş sözleşmesinin kötüniyetle feshedilmesi durumunda mutlaka işe iade davası açması, açmadığı takdirde sadece kıdem ve ihbar tazminatlarını talep edebilmesi eleştirilmektedir.Çünkü işçinin işe iadesi sağlansada işverenin kendisiyle çalışmak istememesi halinde kurulan iş ilişkisinin sağlıklı olmayacağı öne sürülmektedir[397].Bir başka açıdan ise iş güvencesine tabi olarak çalışan işçinin geçerli bir nedene dayanmaksızın sözleşmesi feshedilmesi durumunda aynı işverenin yanında çalışmak istememesi sonucu işçi hem iş güvencesi tazminatına hem de kötüniyet tazminatına hak kazanamayacaktır.

2.3.1.4.İş Güvencesi Tazminatı

İş güvencesi 15.03.2003 tarihinde yürürlüğe giren ve ilk kez 1475 sayılı İş Kanunu'nda değişiklik getiren 4773 sayılı yasa ile kabul edilen ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı içinde varlığı devam etmektedir. Bu bağlamda 4773 saylı Kanunla yapılan düzenleme öncesinde işveren tarafından işçinin iş sözleşmesinin feshinde,

[392] Mollamahmutoğlu ve diğerleri, İş Hukuku,s. 835; Demir, İş Hukuku, s.299.
[393] Arıcı ve diğerleri, İş Hukuku, s.157.
[394] Keser, İş Hukuku, s.233.
[395] Arıcı ve diğerleri, İş Hukuku, s.157.
[396] Demir, İş Hukuku, s.299.
[397] Bedük, s.933.

geçerli bir nedenin bulunmadığı hallerde işe iade olanağı sağlayan bir iş güvencesi sistemi mevcut değildi[398].

İş Kanununun 21/1 fıkrasına göre işverence 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.Doktrinde ve yargı kararlarında bu tazminat "işe iade tazminatı" veya "iş güvencesi tazminatı" ya da "işe başlatmama tazminatı"olarak adlandırılmaktadır[399].İş güvencesi tazminatı işe iade kararı sonucu işverenin işçiyi işe başlatma yükümlüğününe aykırılığın yaptırımıdır[400].İş güvencesi tazminatı açısından işverene seçimlik hak sunulmaktadır. İşveren işe iade talebinde bulunan işçiyi işveren isterse işe başlatacak istemez ise iş güvencesi tazminatını ödeyerek işe başlatmayacaktır.

İş güvencesi tazminatına hak kazanmak için öncelikle iş güvencesi hükümleri çerçevesinde işveren tarafından sözleşmesifeshedilen işçinin bu işlemin geçersizliğini tespitine yönelik yargı veya özel hakem kararının olması gerekmektedir[401].

İş güvencesi tazminatına hak kazanmak için işçinin feshin geçersizliğine dair mahkeme ya da özel hakem kararının kesinleşmesini müteakip on işgünü içinde işverene başvurması gerekmektedir.İşçi işverene işe başlamak için başvuruda

---

[398] Kar, s.561.

[399]Ünal Narmanlıoğlu, "İşe Başlatmama Tazminatı", http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/25-%C3%9Cnal-NARMANLIO%C4%9ELU.pdf (21.09.2016.), (İşe Başlatmama Tazminatı), , s.1959.

[400] Mollamahmutoğlu , İş Hukuku, s. 767; "Davacıların kesinleşmiş işe iade kararının kendilerine tebliğinden itibaren hak düşürücü süre içinde işe başlatılmak üzere davalı işverene başvurdukları, işverenin işe başlatılacaklarını davacılara bildirdiği, ancak işe başlatılmak üzere bir tarih vermediği, davacıların işe başlamak üzere işyerine makul süre içinde gittikleri, girişte yaklaşık dört saat bekletildikleri ve bundan sonra diğer işçilerle temasta bulunmaları engellenecek şekilde izole edilerek işe başlatılmaya dair evrak işlemlerine geçildiği başta noter tespiti olmak üzere tüm delillerden anlaşılmakta olup işveren tarafından davacıların kış mevsiminde dışarıda fabrika girişinde dört saat kadar bekletilmesi, sonrasında ise diğer işçilerden izole edilerek içeri alınmaları davacı işçilerin işe başlamaktan vazgeçmelerini sağlamaya ve onları yıldırmaya yönelik davranışlar olup, bu davranışlarda bulunan işverenin işe başlatmada samimi olduğu söylenemeyeceğinden davalı işverenin işe başlatmada samimi olmadığı dikkate alınarak işe başlatmama tarihi yeni bir fesih kabul edilip davacının işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücreti ile fark kıdem ve ihbar tazminatı hüküm altına alınmalıdır", Yarg. 22.HD.13.01.2016, E.2015/34133, K. 2016/443, **Çalışma ve Toplum,** 2016/4, ss. 2066-2068.

[401] Narmanlıoğlu, İşe Başlatmama Tazminatı, s.1960.

bulunmadığı durumda işçi lehine olan kesinleşmiş mahkeme kararına rağmen iş güvencesi tazminatı hakkı doğmayacaktır.Bu bağlamda iş güvencesi tazminatı işe iade kararının yerine getirilmesi için bir baskı unsuru oluşturmaktadır[402]. İş güvencesi tazminatına hak kazanma da işveren işçiyi bir ay dışında işe başlatması durumunda iş güvencesi tazminatı ödemekle yükümlüdür[403].Bu bağlamda iş güvencesi tazminatı işçinin işe başlatılmamasının bir yaptırımı iken sendikal nedenle yapılan fesihte işçiye iş güvencesi tazminatı yerine sendikal tazminat ödenmektedir.6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunuyürürlüğe girdikten sonra sendikal nedenle yapılan fesihlerde tazminat; işçinin başvurusu, işe başlatma ve başlatılmama şartına bağlı olmaksızın işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenecektir[404].

İş güvencesi tazminatı işçinin çıplak ücreti[405] üzerinden ödenmekte ve iş güvencesi tazminatı işe iadeye ilişkin kararın kesinleşmesini takiben işçinin on iş günü içinde işverene başvurması ve bir aylık süre içinde işverence işe başlatılmaması halinde muaccel olur[406].

Yargı organında iş güvencesi tazminatının belirlenmesinde takdir hakkını kullanırken hangi ölçütlere başvuracağı ile ilgili Kanunda bir düzenleme yoktur[407]. Yargıtay'ın yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmektedir[408].Tazminatın tespitinde Yargıtay işçinin kıdemi ile işverenin hukuka aykırı davranışının ağırlığını göz önünde bulundurmaktadır. Ancak emeklilik hakkını kazanmış işçiler bakımından alt sınır olan 4 aylık ücret tutarı belirlenmektedir[409].Yüksek Mahkeme işe başlatmama tazminatının miktarını İş Kanununun yıllık izinle ilgili 53. maddesindeki

---

[402]Çil, İşe İade, s.49.
[403] Çil,İşe İade , s. 47.
[404] 9.HD.12.12.2013, E.2013/8422, K.2013/33052, www.kazanci.com, (20.12.2016)
[405] Mollamahmutoğlu ve diğerleri, İş Hukuku, s. 938; Çelik, İş Hukuku, s. 372; Alpagut, İş Güvencesi, s.104.
[406]Mollamahmutoğlu ve diğerleri, İş Hukuku, s. 938; Çelik, İş Hukuku, s.372.
[407] Süzek, İş Hukuku, s.659; Çil, İşe İade Davası, s.51.
[408] "4857 sayılı İş Kanununun 21.maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir.Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesindeki (6356 sayılı Kanun 25/5.)sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Bu maddede sendikal neden halinde işe başlatmama tazminatının işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirleneceği açıklanmıştır", Yarg. 7. HD. 19.02.2015, E.2014/18572, K. 2015/1919. **Çalışma ve Toplum**, 2016, s.289.
[409] Alpagut, İş Güvencesi, s.104.

kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4; 5 yıl ile 15 yılarasında kıdemi olan işçi için 5; 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında belirlenmesi gerektiğini; fesih sebebine göre bu miktarlarında azami sınır 8 aya kadar çıkabileceğini belirtmektedir[410].

2.3.2.Sosyal Güvenlik Hukuku BakımındanGüvenceli Esnekliğe Yönelik Düzenlemeler

İş İlişkisinin sona ermesi durumunda İş Kanununda iş güvencesine yönelik yapılan düzenlemeler ile birlikte işçilerin işten çıkarılması durumunda Sosyal Güvenlik Hukukunda işsizlik ödeneğine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Güvenceli esneklik açısından işçinin işsiz kalması durumunda yaşamını sürdürmek için bir gelire ihtiyacı olması aynı zamanda tekrar işgücü piyasasına girişini sağlamaya bir başka ifadeyle istihdam edilebilirliğini artırmak adına yeterli bir gelire sahip olması gerekmektedir. İşsiz kaldığı dönemde yeterli düzeyde bir işsizlik ödeneği alarak daha nitelikli bir iş bulmak için hem kendisine eğitim imkanı sunulmalı hem de yeterli işsizlik ödeneği ile iş bulmak için yeterli süre verilmelidir.

2.3.2.1.İşsizlik Ödeneği

İşsizlik sigortası kapsamında olan işsizlik ödeneği işsiz kalma durumunda işsizliğin meydana getirdiği zararları azaltmak, işsiz kalınan dönemde işsiz kalan sigortalıya bir gelir güvencesi sağlayarak sigortalının uğradığı gelir kaybını telafi etmeye yönelik bir güvencedir.

İşsizlik sigortasından sağlanan haklardan biri olan işsizlik ödeneğinden yararlanmak için bazı koşullar mevcuttur. Bunlar sigortalı işsiz olmak, hizmet sözleşmesinin yasada sayılan nedenlerle sona ermesi, hizmet sözleşmesinin askıda olmaması, belirli süreli işsizlik sigortası primi ödeme, SGK'dan yaşlılık aylığı almamak, kuruma başvurmaktır.

İşsizlik ödeneğine hak kazanmak için belirli bir süre sigortalı çalışma ve prim ödeme yükümlülüğü mevcuttur.Kanuna göre sigortalının iş sözleşmesinin sona

[410]Yarg. 9. HD. 13.12.2010, E. 2009/41876, K. 2010/ 37463, www. kazanci.com, (12.12.2016); Narmanlıoğlu,İşe Başlatmama Tazminatı, s.2047.

ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve ayrıca işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde kesintisiz çalışarak ve prim ödeyerek çalışmış olması gerekmektedir.

İşsizlik ödeneğine hak kazanmak için hizmet sözleşmesinin işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesi kapsamında süreli fesih hallerinde sözleşmenin sona erdirilmesi durumunda, sigortalının hizmet sözleşmesinin işveren tarafından 25/II işçiyle ilgili ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerinedenleri dışında İş Kanununun 25. Maddesine dayanarak sözleşmenin feshedilmesi durumunda, sigortalı işçinin sözleşmesinin 24/I, 24/II, 24/III nedenleri ile feshedilmesi durumunda, 4447 sayılı yasa kapsamında geçerli diğer bir sebep, hizmet sözleşmesinin belirli süreli olması halinde, sözleşmenin süresinin dolması durumunda, işyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması yada kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi durumunda, 4046 sayılı özelleştirme Kanununun 21'inci maddesi uyarınca sözleşmenin sona ermesi durumunda işsizlik sigortası kapsamında olup işsizlik ödeneğinden yararlanabileceklerdir[411].Bu bağlamda görülüyorki işsizlik ödeneğinden yararlanmak için iş sözleşmesinin türünün bir önemi bulunmamaktadır.Bu nedenle, belirli ya da belirsiz süreli, kısmi ya da tam süreli olsun bir iş sözleşmesi ile çalışanlar, kural olarak, işsizlik sigortasından yararlanma olanağına sahiptirler[412].

6111 sayılı Kanunla kısmi süreli çalışanlara isteğe bağlı olarak işsizlik sigortası primi ödeyerek işsizlik sigortası yardımlarından yararlanabilmelerine olanak sağlanmıştır.Ancak İşsizlik ödeneğinden yararlanma koşulları tam süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar açısından bile çok ağır olduğu açık olup kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan tarafından yerine getirilmesi ise imkansızdır. Dolayısıyla kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan adeta yararlanamayacakları bir sosyal sigorta yardımı için prim alınmaktadır[413].

Ülkemizde işsizlik sigortasından yasada düzenlenenler dışındaki bir sebeple, örneğin istifa ederek işten ayrılma durumunda ödenek hakkının kaybedilmesine yol

[411] Coşkun Saraç, "İşsizlik Sigortasının Edim Koşulları", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt: 13, Sayı: 1, 2011, ss. 12-19.
[412] Caniklioğlu, İşsizlik Sigortası, s.2.
[413] Caniklioğlu, İşsizlik Sigortası, s.4.

açmaktadır. Hizmet sözleşmesininson bulma sebepleri işçinin iradesi dışında gerçekleşen durumlarlaözdeşleşmiştir[414].

Kanada,Estonya, Yunanistan, İtalya, Kore, Lüksemburg, Hollanda, Portekiz, Romanya, İspanya, ABD'de ülkemizde olduğu gibi işçinin kendi isteğiyle işten ayrılması durumunda işsizlik sigortasından işsizlik ödeneği hakkına sahip olamamaktadır.Bulgaristan ve Çek Cumhuriyetinde gönüllü işsizlik halinde işsizlik ödeneği miktarında bir azalma söz konusu olurken, Litvanya ve Slovak Cumhuriyetinde kötü davranış nedeniyle işten ayrılması durumundada işsizlik ödeneğinin miktarında bir değişim meydana gelmemektedir.Bazı ülkelerde ise gönüllü işsizlik durumunda işsizlik yardımlarından faydalanma hakkı askıya alınabilir. Örneğin Danimarka'da 3 hafta, Malta ve Polonya'da 6 aya kadar kendi iradesi ile işten ayrılan işçilerin işsizlik yardımından faydalanması ertelenebilir.[415]

İşsizlik ödeneğine hak kazanmak için bir diğer şart iş sözleşmesinin askıda olmamasıdır.İşsizlik Sigortası Kanununun 51. maddesine göre, işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için hizmet akdinin başvuru sırasında grev, lokavt veya Kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmamış olması gerekmektedir.Bu açıdan mevsimlik işlerdeve ücretsiz izin kullanma durumunda sözleşme askıda olduğundan işsizlik ödeneğinden yararlanılmaz[416].

İşsizlik ödeneğinden yararlanmak için son koşul ise Kuruma başvurudur. İş sözleşmesinin sona erdiği tarihi izleyen 30 gün içinde sigortalının İş Kurumunun en yakın ünitesine doğrudan veya elektronik ortamda başvurması gerekmektedir[417].

Yukarıdaki şartları sağlayan sigortalının işsizlik ödeneği miktarı ve ödeme süresine yönelik hüküm ise sigortalının ödediği prim gün sayısına göre değişkenlik göstermektedir.İşsizlik Sigortası Kanununun 50.maddesine göre hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde; 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün, 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün, 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi

[414] Saraç, s.22.
[415] Danielle Venn, Eligibility Criteria for Unemployment Benefits Quantıtatıve Indıcators For Oecd And Eu Countrıes, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, Sayı: 131, OECD Publishing, 2012, s.16.
[416] Saraç, s.20.
[417] A.Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 17.Basım, 2015, İstanbul, s.618.

ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir.Sigortalıların işsizlik ödeneğinden yararlanmak için son üç yıl içinde en az 600 gün prim ödemesi ve bu primlerin son 120 gününün de kesintisiz geçmesi gerekmektedir.İşsizlik ödeneğinden yararlanmak için gerekli olan prim ödeme gün sayısı çok fazla olup prim ödeme gün sayısının azaltılması gerekmektedir[418]. Ayrıca pasif istihdam politikası olarak görülen işsizlik ödeneği miktarının aylar içerisinde azalan bir kademelendirme ile ödenmesi sigortalı işsiz üzerinde bir an önce işe yerleşme baskısı kuracağından daha etkili olabileceği yönünde görüş vardır[419]. İtalya ve Hırvatistan'da minimum prim ödeme gün sayısı 3 ay iken, Slovakya'da 2 yıldır[420]. Geçmiş iş süresine bağlı olarak verilen işsizlik yardımı süresi ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Örneğin 22 yıllık bir çalışma süresi olan işçinin işsizlik yardımından yararlanma süresi Macaristan'da 3 ay, Çek Cumhuriyetin'de 5 ay Danimarka, Portekiz'de 24 aya kadar değişim göstermektedir[421].

Sigorta kapsamında işsizlik ödeneği verilmesi ile birlikte hastalık ve analık sigortası primlerinin ödenmesi, yeniden iş bulmak, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme yardımlarıda verilmektedir[422].

[418] Caniklioğlu, İşsizlik Sigortası, s.4; Suat Uğur, "Türkiye'de İşsizlik Sigortası Gelişimi", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt: 9, Sayı:2, 2011, (İşsizlik Sigortası), s.113.
[419] Uğur, İşsizlik Sigortası,s.113.
[420] European Comission, Unemployment Benefits Wıth A Focus On Making Work Pay, 2015, ss. 6-7.
[421] European Comission, s.6.
[422] Ayhan Gençler, "Türkiye'de İşsizlik Sigortası Uygulaması",**Çimento İşveren Dergisi**,Cilt:16, Sayı:3, 2002, s. 12.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GÜVENCELİ ESNEKLİK VE İŞGÜCÜ PİYASASINA ETKİLERİ

3.1.GÜVENCELİ ESNEKLİĞİN HUKUKİ VE SOSYAL ETKİLERİ

Güvenceli esneklik işgücü piyasasını çok yönlü etkilemekle birlikte hukuk düzeninde daha önce ifade edildiği gibi bazı düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Esnek çalışma biçimlerinin sendikalar üzerinde etkisi, işçi ve işveren örgütlerinin güvenceli esnekliğe yönelik bakış açıları, işsizlik sigortasının sunduğu edimlerin güvenceli esneklikle olan ilişkisi işgücü piyasasında güvenceli esneklik modelinin etkileri söz konusu olacaktır.

3.1.1.Güvenceli Esneklik ve Kıdem Tazminatı İlişkisi

Kıdem tazminatı; Kanunda vurgulanan asgari bir çalışma süresini doldurarak işçinin iş sözleşmesinin Kanunda öngörülen nedenlerden biriyle son bulması durumunda, işverence işçiye veya mirasçılarına ödenen paradır[423].

Kıdem tazminatının niteliği ile ilgili olarak iki farklı görüş bulunmaktadır. Bunlardan ilki kıdem tazminatının karşılığının iş güvencesi ve işsizlik sigortası olduğu, bu nedenle işsizlik sigortası ile kıdem tazminatının bir arada bulunamayacağını ileri süren görüş iken, diğer yaklaşım kıdem tazminatının ödenmesi ileriye bırakılmış ücret olduğu, işçinin işe bağlılığının bir sonucu olarak kendine özgü bir tazminat olarak ortaya çıktığıdır[424].

Kıdem tazminatı sorunu genellikle istihdam koruma mevzuatı kapsamında ele alınmaktadır**.**Çalışma ekonomisi alanında işgücü piyasası üzerinde istihdamıkoruma yasalarının etkisi en çok üzerinde durulan konulardan biridir.Yapılan araştırmalar sonucunda istihdamı korumaya ilişkin düzenlemelerin istihdam ve büyüme üzerinde etkisine yönelik olarak tutarlı sonuç elde edilememiştir.Ancak istihdamı korumaya

[423]F.Kerim Anadolu, "Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması**", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, s.241.

[424] Mehmet Atilla Güler, "Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye'de Güvencesiz Çalışma", **Çalışma ve Toplum**, Sayı:3, 2015,s.181.

yönelik yapılan yasaların işgücü piyasası açısından reel etkileri açıktır. Bu düzenlemeler işe alma ve işten çıkarma cesaretini kırmakta, ortalama işte kalma süresini uzatmakta, friksiyonel işsizliği azaltmakta, uzun süreli işsizliği arttırmaktadır[425].Bu bağlamda kıdem tazminatı doğrudan iş sözleşmesinin feshine engel olmasa da, işverenin işçiyi işten çıkarması durumunda kıdem tazminatını karşılaşacağı bir maliyet unsuru olarak gördüğünden dolaylı olarak işverenin iş sözleşmesini fehsetmesinde caydırıcı bir etkiye sahiptir.Ayrıca işveren işe aldığı işçiyi kıdemi ve ücretinin artması nedeniyle iş sözleşmesini bir an önce sonlandırma yoluna da başvurabilecektir.

Dünya Bankası'nın "Doing Business" raporlarının en güncel haline göre Türkiye işten çıkarma maliyetlerinin yüksekliği açısından raporda yer alan 181 ülke arasında 18.sıradadır.Raporda işten çıkarma maliyeti kıdem tazminatının yanı sıra ihbar tazminatınıda kapsamakta Türkiye'de kayıtlı olarak çalışan ve 20 yıllık bir kıdemi olan işçiyi işten çıkarma maliyeti, 86,7 haftalık ücret tutarında kıdem tazminatı ve 8 haftalık ücret tutarında ihbar tazminatı olmak üzere işçinin yaklaşık 95 haftalık ücretine eşit olduğu belirtilmektedir.Bu maliyet ABD, Danimarka gibi ülkelerde sıfır, OECD ülkelerinde ise işçinin ortalama 26 haftalık ücretine eşittir[426].

Ülkemizde kıdem tazminatı giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanmakta ve ülkemizde kıdem tazminatının yüksekliği işletmeleri kayıt dışı çalışmaya yönelttiği belirtilmektedir.Bu nedenle işçilerin büyük çoğunluğu kıdem tazminatı hakkından yararlanamadığı ifade edilmektedir[427].Ayrıca kıdem tazminatı miktarının yüksekliği başta kadınlar ve gençler olmak üzere belirli grupların düzgün işlere erişimini sınırlandırmaktadır. Yapılan bir araştırmada işten çıkarma maliyetlerindeki artışın kadınlar ve gençlerden oluşan grubun işlere erişimini azalttığını ve bu gruptakilerin işsizlik oranını arttırdığını göstermiştir[428].

Güvenceli esneklik bağlamında işçilerin yeni işlere geçişini kolaylaştırması açısından kıdem tazminatı sisteminde değişiklikler yapılmalıdır[429]. Güvenceli esneklik bağlamında bakıldığında ülkemizin kıdem tazminatı uygulaması işçinin işten kendi isteği ile ayrılması durumunda işçiye kıdem tazminatı hakkı

[425] Helmut Hofer,"Reform of Severance Pay Law in Austria", 2006, s.7.
[426] Baysal, Kıdem Tazminatı Uygulaması , s.127.
[427] Güler, ss. 178-179.
[428] Baysal, Kıdem Tazminatı Uygulaması, s.106.
[429] Yıldız, Güvenceli Esneklik, s.226.

tanımamaktadır. Bu durumda işçinin bir işletmede uzun süre çalışması durumunda kıdem tazminatı hakkından vazgeçmek istemeyeceğinden aynı işletmede çalışmak zorunda kalacaktır. Bu açıdan ülkemizde işçinin işten kendi isteği ile çıkması durumunda da kıdem tazminatına hak kazanacak bir düzenleme yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizde kıdem tazminatına yönelik öngörülen fon sisteminegeçildiğinde işletmelerin toplu işçi çıkarmada katlanması gereken mali yükte bir azalma meydana geleceği, dolayısıyla belirli ölçüde güvencenin sağlandığı sektörlerde dahi toplu işten çıkarma yoluna gidileceği öne sürülmektedir[430]. Ancak işverenlerin ödeme güçlüğüne düşmesi durumunda işçinin tazminatı alma hususunda güvence sunması söz konusu olacaktır[431]. Bunun yanında kıdemi yüksek olan işçiler istifa ederek işten ayrılması durumunda kaybedeceği kıdem tazminatını göz önüne alarak daha iyi bir işe geçmek için kıdem tazminatı hakkını kazanmak adına vazgeçecektir. Bu açıdan kıdem tazminatı fonu oluşturulduğunda ortaya çıkan bu engeller aşılabilir hale gelecektir.

3.1.2.Güvenceli Esneklik ve Sendikal Örgütlenme İlişkisi

Güvenceli esneklik modeline yönelik işçi ve işveren örgütlerinin farklı görüşleri mevcuttur. İşçi sendikaları güvenceli esneklik modeline yönelik olarak endişeler taşımaktadır. İşçi sendikaları güvenceli esneklik kavramının insan onuruna yakışır iş çerçevesi dışında değerlendirilemeyeceğini, yeni esneklik uygulamalarının hayata geçirilmeden önce mevcut esnek çalışma uygulamalarının örgütlenme, güvence ve sosyal güvenlikboyutunun tartışılması, kıdem tazminatı hakkının korunarakyeni güvencelerle geliştirilmesi gerektiğini, özel istihdam bürolarının meslekifaaliyet olarak geçici iş ilişkisinde bulunmasına yönelik düzenlemelerin işgücü piyasasında sorunları meydana getireceğini ileri sürmekle[432] birlikte güvenceli esneklik modelinin işgücü piyasasına girişte zorluklar yaşayan kadınlar ve gençlerin, doğum nedeniyle işgücü piyasasından uzun süre uzak kalan kadınların dezavantajını gidermek amacıylageçici bir araç olarak değerlendirilmesi gerektiğini ve sosyal

[430]Güler, s.181
[431] Odaman, TİSK'in Önerileri Üzerine, s.53.
[432]HAK-İŞ, http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=329(22.11.2016).

güvenlik ile esnek çalışma modelleri arasındaki bağın kurulması gerektiğini öne sürülmektedir[433].

İşveren sendikaları ise güvenceli esnek kavramına olumlu bakmaktadır.İşveren sendikaları İş Kanunundaki esneklik olanakları genişletilmesi, esnek çalışma modelleri işletmelere vergi ve prim desteği vermek yoluyla teşvik edilmesi ve uygulama sorunlarının çözülmesi; özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisine imkan tanınması; kıdem tazminatı sorununa sosyal diyalogla çözüm bulunması, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasına ilişkin sınırlamaların kaldırılması, denkleştirme süresinin uzatılması, telafi çalışması uygulanabilir hale getirilmesi gerektiğini belirtmekle birlikte güvenceli esnekliğin bir kuralsızlaştırma olmadığını, büyümeyi ve istihdamı artırıcı, çalışanların iş ve özel yaşamlarını dengeleyici bir özelliği olup çalışma yaşamının vageçilmez bir parçası olduğunu ifade etmektedir[434].

Sendikaların üretim ve organizasyon tekniklerindeki değişim ve bu değişimle meydana gelen esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, işgücünün yapısında meydana gelen değişim sendikaların güç kaybetmesine neden olmaktadır. 2003 yılında 4857 sayılı Kanunla yasal dayanağa kavuşturulan esnek çalışma biçimleri sendikalaşma üzerinde olumsuz etkiye neden olmuştur. Çünkü sadece günün, haftanın belirli saatlerinde işyerine gelip çalışanlar ya da işyerine hiç uğramadan tele çalışma, evde çalışma gibi istihdam türleriyle çalışanların tam süreli çalışanlara göre sendikalaşma eğilimleri düşük olmaktadır.Özellikle taşeron işçiliğin artması, küçük ölçekli işletmelerin küresel rekabet karşısında piyasada varlığını sürdürmek adına işgücünü toplu pazarlık süreci dışında bırakması sendikalaşma üzerinde olumsuz etkiye neden olmuştur[435].

Sendikaların sözleşmelerde daha fazla esneklik hükümlerinin konulmasına yönelik tereddütleri bulunmakta ve esnekleşmeye sıcak bakmamaktadır.Ancak güvenceli esneklik bağlamında esneklik hükümleri ile kayıt dışı piyasa ile savaşma

---

[433] HAK-İŞ, http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=1225(22.11.2016).

[434]TİSK, https://tisk.org.tr/tr/eyayinlar/tiskin_temel_gorus_ve_onerileri/pdf_tiskin_temel_gorus_ve_onerileri.pdf (22.11.2016).

[435] Adnan Mahiroğulları, "Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri," **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,** Prof. Dr. Turan Yazgan'a Armağan Özel Sayısı 49. Kitap, İstanbul 2005, ss. 393-395.

gerekliliği öne sürülmektedir[436]. Sendikalar kayıt dışı istihdam ile mücadelede güvenceli esneklik modelinin uygulanması durumunda örgütlenme özgürlüğüne müdahale edilmemesi gerekliliği belirtmektedir[437].

ETUC (The European Trade Union Confederation), güvenceli esneklik kavramının işçinin süreklilik arz eden bir işe sahip olmasının önünde bir engel teşkil ettiğini belirtmekle birlikte bu sürecin iş güvencesini esasen azalttığını ve iş güvencesinden istihdam güvencesine geçişe karşı olduklarını ifade etmektedir. ETUC istikrarsız işlerle mücadele edilmesini, belirli süreli sözleşmeleri, geçici iş ilişkisi ile istihdam edilen işçilere işverenin eğitim desteği vermemesi nedeniyle verimlilikte negatif etkiye neden olacağını, işçilerin zincirleme olarak bu tür sözleşmeler ile istihdam edilmesi yoksulluk oranında bir artışa neden olacağını belirtmektedir[438].

3.1.3.Güvenceli Esneklik ve İşsizlik Sigortası İlişkisi

Avrupa Eğitim Vakfı'nın yaptığı araştırmaya göre Türk işgücü piyasasının katmanlı yapısı, resmi sektörde çalışanlar ile gayrı resmi sektörde çalışanlar arasında ve resmi sektördeki sendikalı çalışanlar ile örgütsüz çalışanlar arasında, çalışma koşulları, ücretler ve koruma bakımından farklılıklar bulunmasına yol açmaktadır. Bu açıdan işsizlik sigortası uygulamaya konulmuştur ve işsizlerin küçük bir bölümünü kapsamaktadır. İşçilerin güvencesini arttırmanın ve iş korumaktan işçi korumaya geçmenin bir sonraki adımı güvence ağının daha iyi hale getirilmesi ve özellikle işsizlik sigortası olduğunu ifade etmektedir[439].Bu bağlamda güvenceli esneklik açısından iş güvencesinden istihdam güvencesine geçişte işçinin istihdam edilebilirliğini sağlamada işsizlik sigortasının etkisi mevcuttur. İşsizlik sigortası kapsamında sunulan edimler işçinin istihdam edilebilirliğini arttıracak, böylece işçiler istihdam güvencesine sahip olma açısından avantaj elde edecektir.

---

[436] Frans Pennings ve Nurhan Süral," Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi", 2.Bölüm Toker, Dereli, Karln, Senger ve Peter, Donders,Esnekleştirme ve Formel ve Enformel İşgücü Piyasası, s.25.

[437] HAK-İŞ, http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=1225 (22.11.2016).

[438]ETUC, https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Depliant_Flexicurity_EN_1.pdf (24.12.2016).

[439]Eckhard Voss, "Güvenceli Esnekliğin Uygulanması Ve Sosyal Ortakların Rolü:Türkiye", Avrupa Sosyal Ortakları Ortak Çalışması,2011, s.9.

Son yıllarda istihdamda süreklilik anlayışının yerini istihdamda mobilite anlayışı almaktadır.Bu durumda işçiler çalışma yaşamında mobilitesi artacaktır. Bu bakımdan iş güvencesi kavramından istihdam güvencesi kavramına geçiş gelir güvencesinin önemini arttırmıştır.Bu açıdan gelir güvencesi ile işsizlik sigortasının önemi güvenceli esneklik anlayışı ile daha da önemli hale gelmiştir.

İş güvencesine yönelik katı düzenlemelere sahip ancakişsizlik sigortasının veya işsizlik yardımlarının yetersiz olduğu ülkelerde iş güvencesi işçileri korurken işsizlerin istihdama erişimini zorlaştırmaktadır.İş güvencesinin daha esnek düzenlemeler içerdiği ve işsizlik ödenekleri ve işsizlik yardımlarının sağlandığı ülkelerde işçiler ile işsizler arasındaki işi koruma ve işe erişim anlamında bir denge kurulacaktır[440].Bu bağlamda güvenceli esneklik açısından işsiz durumda olan işçi açısından onun bu dönemde istihdam edilebilirliğini geliştirmeye yönelik eğitim verilmemesi ya da az miktarda işsizlik ödeneği gibi yetersiz işsizlik yardımları mesleki açıdan kendini geliştirememesi onun işgücü piyasasına uzak kalmasına neden olacaktır.İşsizlik yardımlarının yetersiz olduğu bir durumda içsel katmanda katı iş güvencesi ile çalışan işçilerin ise işverenin yüksek işten çıkarma maliyeti nedeniyle işten çıkarmayı tercih etmemesi dışsal katmanda yer alan işçi ile katmanlı bir yapıya neden olacaktır.Bu açıdan işsiz kalınan dönemde işsizlere yönelik istihdam edilebilirliğini arttıracak, onların işgücü piyasasına tekrar dönmelerini sağlayacak politikaların uygulanması gerekmektedir.

OECD Ekonomik Anketine göre işsizlik sigortasının kapsamı sınırlıdır. Ancak aktif istihdam politikası için bütçenin 2015 ve 2016 yılları arasında artış gösterdiği ifade edilmektedir.İş başı eğitime katılanların sayısı 2015 yılında 12000 den 2016 yılında 37000 e artış göstermiştir[441].Ülkemizde kısmi süreli istihdam edilenler işsizlik sigortası haklarından yararlanması açısından zorluklar yaşamaktadır. Çünkü işsizlik sigortası edimlerinden yararlanma şartlarının yüksek olması işsiz kalınan dönemde bu edimlerden yararlanamamasına neden olmaktadır.Bu durumda kısmi süreli istihdam edilenler işsiz kaldığı dönemde gelir güvencesine sahip olmama riski ile karşı karşıya kalmaktadır.Ancak son yıllarda işsizlikle mücadelede aktif işgücü piyasası politiklarında bir artış mevcuttur.

---

[440] Baysal,Kıdem Tazminatı Uygulaması, s.118.

[441]OECD Economic Surveys Turkey, 2016,http://www.oecd.org/eco/surveys/turkey-2016-OECD-economic-survey-overview.pdf, (21.12.2016), s.46.

3.2.GÜVENCELİ ESNEKLİĞİN EKONOMİK ETKİLERİ

Küreselleşmeyle birlikte işletmelerin rekabet edebilirliklerini arttırmak adına esnek çalışma modellerini uygulamaya başlaması, klasik fordist üretim biçiminden siparişe dayalı olarak işgücü istihdam etmeye yönelik esneklik olgusununun önemini artırmıştır. Güvenceli esneklik ile esnekleşmenin tek başına yeterli olmadığı aynı zamanda bir güvence boyutu ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Güvenceli esnekliğin hukuki ve sosyal etkilerinin söz konusu olacağı gibi, aynı zamanda ekonomi üzerinde etkileri de söz konusu olacaktır. Güvenceli esneklik ile işsizlik, kayıtdışı istihdam ve rekabet gücü üzerinde etkileri söz konusu olabilecektir.

3.2.1.Güvenceli Esneklik İstihdam ve İşsizlik İlişkisi

Ülkemizin istihdam-işsizlik sorunu, istihdam oranı ve işgücüne katılım oranının düşüklüğü, işsiz sayısının yüksekliği, yüksek genç ve kadın işsizliği işgücünün yeterli niteliğe sahip olmaması,istihdam üzerindeki vergi ve prim yükünün yüksekliği, kayıtdışı istihdamın yaygınlığı gibi yönleriyle oldukça karmaşık ve çok boyutlu bir görünüme sahiptir[442].

Küreselleşme ile birlikte işsizliğin nedeni olarak katı iş güvencesi olduğu fikri ortaya atılmıştır. Bu açıdan işçiyi korumaya yönelik olan iş güvencesi kavramı sorgulanmaya başlanmış olup işle birlikte işyerinin korunması gerektiği kabul edilmekte bunun ise ancak uluslararası rekabete en uygun koşulların sağlanması ile gerçekleşebileceği öne sürülmektedir.Bu noktada yeni anlayış işgüvencesindenistihdam güvencesine geçiş söz konusu olmakta ve işin daha az korunduğu bunun karşısında işçinin korunması düşüncesi mevcuttur[443].

İş güvencesinden istihdam güvencesine geçişle nitelikli işgücünün işsizlik riskinde bir azalma meydana gelmesine rağmen kazanılan eğitim ve nitelikler bireylere istihdam edilme garantisi vermemektedir. Güvenceli esneklikte çalışanların iş güvencesi ve gelir güvencesinde azalış meydana gelirken bunun karşılığında yaşam boyu öğrenme stratejileri ve aktif işgücü politikalarında bir artış meydana

[442] Şeyma İpek Köstekli, "Esneklik ve Güvence Dengesi: AB Deneyimi ve Türkiye", **Tisk Akademi**, Cilt:3, Sayı:6, 2008, s.44.
[443] Alpagut, Güvenceli Esneklik, s.17.

gelmektedir[444]. Aktif işgücü piyasası politikaları işsizler için işgücü piyasasında yeni bir şans arama noktasında önem taşımaktadır.

Çağdaş çalışma biçimleri ve esnek çalışma modelleri, işgücü arzı ile talebini dengelemenin ve işsizlikle mücadelenin en önemli araçlarından biridir. Özellikle, ekonomik kriz ve durgunluk dönemlerinde artan işsizlik tehdidine karşı konulmasında, çalışma hayatında güvenceli esneklik uygulamaları önemli bir yere sahiptir. Birçok Avrupa ülkesi'nde kısmi çalışma, geçici çalışma, belirli süreli çalışma gibi yöntemler işsizlikle mücadelede önemli çalışma biçimleri olduğu öne sürülmektedir[445]. Günümüzde kısmi süreli çalışmanın istihdam ile bağlantılı olduğu genel kabul görmektedir.Yapılan araştırmaların sonuçlarıda kısmi süreli çalışmanın geliştiği ülkelere işsizlik oranının düşük olduğu yönündedir[446].

Eurostat 2015 verilerine göre ülkemizde kısmi süreli istihdam oranı 9,6'dır. Bu oranın daha önceki senelere göre bir azalış meydana gelmiştir.Ülkemizde kısmi süreli istihdam oranı en yüksek 2013 yılında 11,3 iken, daha sonra yıllarda azalmıştır.Güvenceli esneklik modelini uygulayan Hollanda'ya bakıldığında ise 2015 yılında 46,9'dur.Bu oran Hollanda'da daha önceki yıllara göre artış meydana gelmiştir. Ancak Hollanda'nın 2004 yılından itibaren sayısal verilere bakıldığında 42,2 oranının yıllar geçtikçe artış göstermektedir. Bir başka deyişle Hollanda'da kısmi süreli istihdam oranı yüksek bir seyir izlemektedir.Güvenceli esneklik modelini uygulayan Danimarka'da ise 2015 yılında kısmi süreli istihdam oranı 20,9'dur.İsviçrede ise bu oran 37,6'dır.Kısmi süreli istihdam oranı AB üyesi ülkerde ise ortalama 19,0'dır[447]. Aynı şekilde Eurostat 2015 verilerine göre Hollanda'nın işsizlik oranı 6,9 iken, Danimarka'da 6,2, ülkemizde ise bu oran 10,3'dür[448]. Tüik'in 2016 yılı son istatistiklerine göre ise işsizlik oranı %12,1 seviyesinde iken istihdam oranı %45,8, genç işsizlik oranı ise %22,6'dır[449].

---

[444] Maarten Keune and Maria Jepsen**,Not balanced and hardly new: European Commission's quest for flexicurity**, 2007, http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Not-balanced-and-hardly-new-the-European-Commission-s-quest-for-flexicurity, (21.12.2016), s.15.
[445]TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri, 2009, s.2**.**
[446] Alpagut, Güvenceli Esneklik, s.28.
[447]http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tesem100&language=en (01.10.2016).
[448]http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tesem120&language=en (01.10.2016).
[449]TÜİK,http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=24624, (16.02.1017).

Ülkemizde sosyo-ekonomik sorunların başında gelen işsizlik sorunu işgücünün pazarlık gücünü olumsuz yönde etkilemekte, bu durumda güvenceli esneklik kavramının yerleşmesini engellemektedir.Çünkü işsizlik işgücünün işveren karşısındaki pazarlık gücünü azaltmakta, işçiler güvencesiz koşullarda kayıt dışı olarak çalışmayı kabul etmek zorunda kalmaktadır.Bu bağlamda işsizlik ile güvenceli esneklik arasında negatif bir ilişkinin olduğu öne sürülmektedir[450]. Özellikle kriz dönemlerinde işletmeler varlığını sürdürebilmek adına maliyetleri azaltma yoluna gitmekte bunun sonucu olarak düşük ücretli ya da kayıt dışı işçi istihdam etmeyi tercih etmekte, böylece işçileri sosyal güvenlik haklarından mahrum bırakarak piyasada varlığını sürdürmeye çalışmaktadır[451].

Güvenceli esneklik uygulamaları geniş anlamda işgücü piyasasına yönelik reformlarla ekonomik performansı arttırma, sürdürülebilir kalkınmayı destekleyerek işsizliğin azaltılmasını amaçlamaktadır[452]. İşsizlik süresinin uzamasına bağlı olarak bireylerin sahip oldukları becerilerde bir aşınmanın meydana gelmesi söz konusu olmaktadır. Bir görüşe göre işletmeler uzun dönemli işsizleri beceri kaybı nedeniyle verimsiz hale gelebilecektir.Ancak güvenceli esnekliğin bir ayağını oluşturan aktif istihdam politikaları ile işgücü piyasalarında kolay bir şekilde iş bulamayan dezavantajlı gruplara piyasada geçerli nitelikleri kazandırarak onların işgücü piyasasına katılımını sağlayabilmektedir.Bu bağlamda genelde aktif istihdam politikaları işgücünün rekabet edebilirliklerini artırarak istihdam fırsatlarının yeniden dağılımınına katkıda bulunabilmektedir[453].

Aktif istihdam programlarının temel amaçlarından biri olan işsizlerin emek piyasalarının dışında kalmakla uğrayacakları refah kayıplarını azaltmaktır.Bu bağlamda aktif istihdam politikalarının iki yönden etkili olabileceği öne sürülmektedir.İlk yönden eğer aktif istihdam programlarına katılanlara işsizlik sigortasından daha yüksek ödeme yapılırsa programlar işsizliğin neden olduğu refah kaybını azaltacaktır.İstihdam politikalarının ikinci etkisi bireylerin nitelik

[450] İnci Kayhan Kuzgun, "Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye'de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri", **Journal Of Social Security**, Sayı:2, 2012, s.43.
[451] Candan Albayrak, Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi, **TBB Dergisi**,Sayı: 98, 2012, s.168.
[452] Sevda Demirbilek ve Duygu Demirsat Köleoğlu, "Esnek Çalışma Biçimlerinin Dönüşümü Olarak Güvenceli Esneklik", **HRM Dergisi,** Sayı:29, 2012, s.21.
[453] Mustafa Kemal Biçerli, **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**, Eskişehir, 2004, ss. 57-58.

düzeylerinin yükseltilmesi ile ilgilidir.Aktif istihdam programları katılımcıların çalışması durumunda onların gelecekteki işsiz kalma riskini düşürecek, işsiz olması halinde ise işsiz kalma süresini uzamasına engel olacaktır[454].

Ülkemiz açısından aktif istihdam programları ile herhangi bir mesleği yada işgücü piyasasında geçerli bir mesleği olmayan işsizlerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde yetiştirilerek istihdam edilebilir nitelik kazanmaları ve istihdam edilmeleri amacıyla meslek edindirme, meslek geliştirme ve meslek değiştirme eğitimleri hem nicel yönden hem de nitel yönden geliştirilmelidir[455].

Ücret esnekliği kriz dönemlerinde işsizliği azaltmaya yönelik önemli rol oynamakta, işletme kriz dönemlerinde işçiyi işten çıkarma yerine işçinin ücretini düşürerek işletmenin piyasada varlığını sağlayacak hem de işçilerin işsiz kalmasını önleyecektir[456]. Özellikle kriz dönemlerinde esnek çalışma modellerinin uygulanması işsizliği azaltacak bir çözüm yolu olarak görülmektedir[457]. Kriz dönemlerinde işverenlerin işçileri işten çıkarma yerine kısa çalışma uygulamasına başvurması hem işçilerin işini kaybetmesine engel olacak hem de işverenlerin işten çıkarma maliyetlerine neden olmayacaktır.

Güvenceli esnekliğin uygulanmasını gerektiren koşullar uygun yasal ortam, aktif işgücü piyasası politikaları, yaşam boyu eğitim ve modern sosyal güvenlik sistemidir.Bu koşullar sağlandığı takdirde esnek çalışma biçimlerinin çalışma koşulunda meydana getirdiği olumsuz sonuçların giderilebileceğini esnek çalışma biçimlerininde bu koşulların sağlandığı zaman standart istihdam biçimleri gibi çalışan haklarında bir hak kaybına neden olmayacağı öne sürülmektedir[458].Bu bağlamda işsizlikle mücadele iş Hukukunda meydana gelen esnek çalışma biçimlerinin Sosyal Güvenlik Hukukunda güvence anlamında karşılığını bulması gerekmekte, dışsal katmanda yer alan işgücünü aktif istihdam politikaları ile işgücü arasındaki bağı kurulmalı, esnek çalışma modelleri ile çalışan işçilere de eğitim imkanı sunulmalıdır.

---

[454] Biçerli, s.60.
[455] Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, **Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri**, 2006, İstanbul, s.95
[456]Albayrak, s.173.
[457]Albayrak,s.172.
[458] Demirbilek ve diğerleri , Güvenceli Esneklik, s.21.

3.2.2.Güvenceli Esneklik ve Kayıt Dışı İstihdam İlişkisi

Enformel istihdam kavramı ilk kez 1972 yılında ILO'nun Dünya İstihdam Programı Kenya Raporunda kullanılmıştır.Kenya raporunda enformel istihdamın giriş kolaylığını ifade etmiştir[459].Küreselleşmeyle birlikte ülkemizde kendine özgü sorunları bulunan işgücü piyasası dönüşüm geçirmektedir.Bu dönüşüm ise katmanlı bir yapının meydana çıkmasına neden olmaktadır.Bu katmanlı yapının içsel katmanı formel ekonomi ile ötüşürken, formel ekonominin tamamlayıcısı olarak enformel piyasa katmanı ortaya çıkmaktadır[460].

Esneklik isteğiçok çeşitli iş sözleşmesi türlerini ortaya çıkarmış olup, bu sözleşme türleri standart iş sözleşmelerinden istihdam ve gelir güvencesi bakımından ciddi ölçüde ayrılmaktadır.Dolayısıyla işgücü piyasasının parçalı bir yapıya dönüşmesi endişesi söz konusu olmaktadır. Bu durumda yapılması gereken ise İş Hukuku kurallarının esneklik ve güvence bakımından uyumlu bir ilişki içerisine koymak ve iş piyasasındaki bölünmeyi engellemektir.Standart iş sözleşmelerinine yönelik yapılan katı hükümler bölünmüş işgücü piyasasını daha da belirgin hale getirmektedir.Standart iş ilişkisi içinde esnekliğin gerçekleştirilmesi sağlanmalı[461]ve bu noktada yaşam boyu öğrenme, aktif işgücü piyasası politikaları, sosyal koruma hükümleri önem kazanmaktadır.Sosyal koruma hükümleri, iş değiştirme veya işgücü piyasasını geçici olarak terk etme hallerinde kişilerin ihtiyaçlarını karşılama bakımından önem taşımaktadır.Ülkemiz açısından duruma bakıldığında ise parçalı işgücü piyasasına sahip olması açısından, parçalı yapının ilk ayağını oluşturan kayıt dışı çalışmadır.Kayıt dışı çalışmada esnekliğin ötesinde kuralsızlık hakim iken, kayıtlı istihdam bakımından ise esneklik gereği vurgulanmaktadır.Ülkemizde kayıtdışı istihdam işverenler açısından 4857 sayılı İş Kanununun çalışma hayatına getirdiği esnekliğin yetersiz olduğu, esnek çalışma biçimlerinin en katı haliyle düzenlenmesinden kaynaklı olduğu ifade edilmektedir[462]. Bunun dışında kayıtlı işletmeler üzerinde vergi ve prim yükünün fazla olması, bürokratik kuralların

[459]Maria Sabrina De Gobbi, Flexibility and security in labour markets of developing countries, Employment Policy Department, ILO, Geneva, 2007, s. 13.
[460] Zeki Erdut. "Dönüşüm Sürecinde İşgücü Piyasaları", **İkinci Ulusal Sosyal Politika Kongresi**, Ankara, 23-24.10.2006, ss. 186-187.
[461] Alpagut, Güvenceli Esneklik,s.12.
[462]Gülten Kutal, "Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları",**İktisat FakültesiMecmuası,** Cilt:55, Sayı:1, 2005, s.38.

karmaşıklığı, denetim eksikliği gibi nedenlerde kayıt dışı istihdamın nedenleri arasında yer almaktadır[463].Kayıt dışı piyasada istihdam edilme gelecekte iş gücünün sömürülmesini, sosyal güvenlik sisteminin çökmesini, bütçe açıklarının artmasını ve adil olmayan bir rekabeti beraberinde getirecektir. Kayıt dışı ekonominin bu derecede büyümesinin, genel olarak Türk ekonomisini olumsuz etkileyeceği, bunedenle de kayıt dışı işgücünün kayıtlı işgücüne dönüştürülmesi gerekliliği mevcuttur[464]. Türkiye'de güvenceli esneklik kavramının uygulanmasının ön koşulu, kayıt dışı istihdamın kontrol altına alınmasıdır. Çünkü kayıt dışı istihdam, güvenceli esneklik kavramının yerleştirilmesinde bir engeldir[465]. Tüik'in 2016 yılı son verilerine göre ülkemizde kayıt dışı istihdam oranı %33,3'dür[466].Sosyal güvenlik bağlamında esnek çalışma biçimleriyle istihdam edilen işgücünün kayıtlı olarak istihdam edilebilmesi için sosyal güvenlik sisteminin esnek çalışma biçimi ile çalışan işgücünü kapsamına alması gerekmekte ve sosyal güvenlik edimlerinden yararlanma da onlara özel düzenleme yapılması gerekliliği göz önüne alınmalıdır.

Ülkemizde esnek çalışanlarınsosyal güvenlik sisteminin sunduğu haklara ulaşmadatemel kriterlerden biri olan prim ödeme gün sayısının tam zamanlı ve sürekli çalışmaesası çerçevesinde çalışma saatleri dikkate alınarak tespit edilmesi yönündeki uygulama nedeniyleesnek çalışanlar, gelir/ödenek/aylıklara hak kazanabilmek için gerekli olan şartları yerine getiremeyeceklerini öngörerek kayıt dışılığı tercih edebilmektedir[467]. Bu bağlamda esnek çalışanları sosyal güvenlik sisteminin kapsamına alınması için isteğe bağlı sigorta sistemi mevcuttur.Ancak bu sistemden yararlanma esnek çalışma biçiminde istihdam edilen işgücünün ödeme gücüne bağlı olduğundan eleştirilmektedir.Bu nedenle esnek çalışanların kayıt dışı istihdama teşvik edici sistemlerde düzenleme yapılması gerekmektedir.

Kayıt dışı istihdama neden olan bir diğer durum ise kıdem tazminatının yüksekliğidir. İşletmeler bu yükten kurtulmak icin kayıt dışı istihdama yönelebilmekte ya da çalışanların kıdem tazminatına hak kazanmasını önlemek için

[463] Köstekli, Esneklik ve Güvence Dengesi, s.63.
[464] Frans Pennings ve Nurhan Süral, Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi, 2.Bölüm Toker, Dereli, Karln, Senger ve Peter, Donders,Esnekleştirme ve Formel ve Enformel İşgücü Piyasası, s.18.
[465]Kuzgun, Güvenceli Esneklik, s.3.
[466]TÜİK,http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=24624, (16.02.1017).
[467] Ulusal İstihdam Stratejisi, s.28.

Kanunakarşı hile yoluna başvurabilmektedir[468].Güvenceli esneklikten söz edebilmek için çalışanların kayıt dışında kalmadığı, düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmadığı, güvence taleplerinin işini kaybetme riski oluşturmadığı çalışma hayatının varlığını gerektirir.Güvenceli esneklik uygulamasında işgücü devir oranı yüksek olsa bile çalışanların iş, istihdam ve gelir güvencesinden yararlanma hakları yüksek olmaktadır[469]. Bu nedenle kayıt dışı istihdam güvenceli esneklik modelinin yerleşmesinde büyük bir engeldir.

Güvenceli esneklik ile işgücü piyasasında çekirdek işgücü olarak ifade edilen sürekli olarak istihdam edilen içerdekiler ile kayıt dışı olarak istihdam edilen ve işsizlerden oluşan dışardakiler arasındaki eşitsizliğin azaltılması amaçlanmaktadır.Bu açıdan dışardakiler olarak nitelendirilen kayıt dışı istihdam edilen ve işsiz olanların istihdam edilmesi için istikrarlı iş sözleşmeleri yapabilmesi için olanaklar sunulmaktadır.Güvenceden yoksun esneklik uygulamaları içerdekiler ve dışardakiler bakımından istikrarsızlığın artmasıyla işgücü piyasasında katmanlaşmaya neden olmaktadır.

AB ülkeleri kayıt dışı istihdamla mücadelede sosyal güvenlik katkı paylarının azaltılması, çalışma mevzuatının esnekleştirilmesi ve kısmi süreli çalışma,belirli süreli çalışma ve geçici çalışma gibi esnek istihdam türlerinin uygulanmaya konulması, devlet tarafından sübvanse edilen istihdam uygulamaları, iş kurmak isteyenlere işletme başlangıç sermayesi verilmesi, kayıtlı işgücü piyasasına girişte bürokratik engelleri azaltmak üzere gerekli başvuruların tek mercie yapılması esasları benimsenmektedir[470].

Ülkemizde ekonominin ölçek büyüklüğü, işgücü piyasasının denetlenmesini ve kayıt dışı istihdamın kontrol altına alınmasınızorlaştırmakta dolayısıyla güvenceli esneklik kavramının yerleşmesini engellemektedir[471].

Ülkemizde esneklik ve güvence dengesinin yeterince kurulamamış olmasının nedeni İş Kanununda öngörülen esnek çalışma biçimleriyle ilgili olarak sosyal güvenlik mevzuatında gerekli değişikliklerin yapılmamasıdır.Bir başka deyişle İş

[468] Ulusal İstihdam Stratejisi, s.32.
[469] Atatanır, Güvenceli Esneklik,s.15.
[470]Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri, 2006, ss. 90-91.
[471] Kuzgun, Güvenceli Esneklik, s.42

Kanuna getirilen esnek çalışma biçimlerinin sosyal güvenlik mevzuatında karşılığını bulamamasıdır.

Aktif işgücü piyasası tedbirleri içerisinde yer alan ve kayıt dışı çalışmanın önlenmesi açısından AB tarafından da önerilen, istihdam yüklerinin(vergi ve sigorta maliyetlerinin) belirli seviyelere çekilmesi, mali teşviklerin uygulanması, güvenceli esnekliğin gerçekleştirilmesinde önemli unsurlar oluşturmaktadır[472].

Güvenceli esneklik ile kayıt dışı istihdam arasında ifade edilen bir başka düşünce ise güvenceli esneklik kavramının işgücü piyasasında içerdekiler ve dışardakiler arasında eşitsizliği azaltmaya yönelik olarak sunulduğu ancak güvenceli esnekliğin kendisinin yarattığı eşitsizlikler (çalışanların esneklikle başa çıkma kapasitelerinin farklı olması bakımından) farkedilmediğidir. Güvenceli esneklik aynı zamanda işgücü piyasasın bakımından işgücü ve sermaye sahipleri arasındaki ilişkiye ilişkin olarak dengesizliği meydana getirdiği belirtilmektedir[473].Buna ilaveten kayıt dışı istihdam ile mücadele de iş güvencesi kapsamının genişletilmesi yönünde görüş de mevcuttur. Kayıt dışı istihdam edilenleri iş güvencesi kapsamı altına alınabildiği ölçüde kayıt altına alınma olasılıklarının artacağı, kendilerini güvencede hisseden işçiler işverenlerinden çalışma ve sosyal sigorta kurumlarına bildirim yükümlerini yerine getirmesini daha rahat talep edeceği öne sürülmektedir. Ancak kayıt dışı kesimin çoğunlukla küçük ölçekli işyerlerinde çalıştığı ve iş güvencesi kapsamına girmeyecekleri söz konusu olduğundan iş güvencesi kuralının uygulama alanını 10 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerleri olarak belirlenmesi yönünde görüş mevcutur[474].

3.2.3.Güvenceli Esneklik ve Rekabet Gücü İlişkisi

Rekabet gücü firma, endüstri ve ulusal düzeyde tanımlanabilir.Firma düzeyinde rekabet gücü, herhangi bir firmanın ulusal veya küresel piyasalarda rakiplerine kıyasla daha düşük maliyetlerle yenilik yaparak daha kaliteli ürünü veya hizmeti daha cazip fiyatlar ile müşteriye sunabilme yeteneğidir.Bir başka deyişle bir firmanın rekabet gücü küresel düzeyde maliyet, fiyat, kalite ve hizmetin niteliği

[472] Alpagut, Güvenceli Esneklik, s.35.
[473] Litzmann, s.125.
[474] S. Başterzi, İş Güvencesi, s.637

açısından en elverişli koşullarda mal ve hizmet sunan firmalarla yarışabilme becerisidir[475].

Endüstriyel rekabet gücü, bir endüstrinin rakiplerine eşit ya da daha üst düzeyde bir verimlilik düzeyinde uluslararası piyasa gereklerine uygun ve daha düşük maliyetle uluslararası piyasanın kalite ve standartına uygun mal ve hizmetleri üretebilme yeteneğidir[476].

Uluslararası düzeyde rekabet gücü ise bir ülkenin, serbest ve adil piyasa koşulları altında, bir yandan uzun vadede halkının reel gelirini artırırken; öte yandan, uluslararası piyasaların koşullarına ve standartlarına uygun mal ve hizmetleri üretebilme yeteneğidir[477].Bir başka deyişle ülkede yaşayan tüm bireylerin yaşam standartlarında artış meydana getirecek bir biçimde ülkede yerleşik firmaların uluslararası piyasalarda ürettikleri mal ve hizmetleri satabilme yeteneğidir[478].

Ülkemizde rekabet gücü açısından kıdem tazminatı yabancı yatırımcıların doğrudan yatırımlarına yön vermeden önce önem verdikleri bir noktadır.Dünya Bankası'na göre Türkiye kıdem tazminatına hak kazanma ve miktar açısından diğer ülkelere göre daha cömert ve bu durum yeni istihdam yaratma, kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınması ve doğrudan yabancı sermaye girişini olumsuz yönde etkilemektedir[479].

İşletmeler atipik sözleşmeler yoluyla iş güvencesi düzenlemeleri, bildirim süreleri ve sosyal güvenlik maliyetlerinden kaçınarak rekabet güçlerini korumaya çalışmaktadırlar. Bu noktada alternatif iş sözleşmesi türleri işletmelerin uyum yeteneklerini iyileştirmiş, daha güçlü bir rekabet avantajı elde etmek için iş gücünün şekillendirilmesine imkan tanımıştır[480]. Rekabet edilebilirlik kaygısı ile ortaya çıkan esnek çalışma modelleri, özellikle iş sürelerindeki esnekliğin, işçinin sosyal yaşamı ile uyumlu bir çalışma ortamı oluşturulabilmesine imkan tanıması noktasında işçiler bakımından belirli yararları bulunmaktadır[481].

---

[475] C. Can Aktan, **Rekabet Gücü ve Türkiye,**Rekabet Dizisi:3, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Ankara, 2004, (Rekabet Dizisi: 3), s.11.
[476]C. Can Aktan, **Rekabet Gücü ve Türkiye,**Rekabet Dizisi:2, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Ankara, 2004,(Rekabet Dizisi: 2), s.16.
[477] Aktan, Rekabet Dizisi: 2, s.17.
[478] Aktan, Rekabet Dizisi 3, s.159.
[479] Baysal,Kıdem Tazminatı Uygulaması, s.126.
[480] Alpagut, Güvenceli Esneklik,s.13.
[481] Alpagut, Güvenceli Esneklik,s.15.

Dünya Ekonomik Forumu(WEF) tarafından yayınlanan Küresel Rekabet Edebilirlik Endeksi 2016 – 2017 Raporu'na göre Türkiye rekabet gücü sıralamasında 138 ülke arasında 55.sırada yer almaktadır.2015-2016 Raporunda ise Türkiye 51.sırada yer almaktaydı. Rekabet gücüne yönelik olan raporun ilk sıralarda yer alan ülkeler sırasıyla, İsviçre, Singapur, ABD, Hollanda, Almanya, İsveç, Birleşik Krallık, Japonya, Hong Kong, Finlandiya, Norveç ve Danimarka'dır[482]. Raporda Türkiye'nin nitelikli işgücüne sahip olması için işbaşı eğitime yatırım yapma ve eğitimin kalitesini arttırmanın gerekliliği vurgulanmaktadır.Buna ilaveten işgücü piyasasındaki zayıflıkların giderilmesi açısından esnekliği arttırma ve yeteneklerin daha verimli kullanımı için yapısal reformlara öncelikle ihtiyaç duyulmaktadır.İşletme içerisinde yer alan çalışanların niteliklerini artırarak işletmenin değişen çevreye uyumunu sağlayarak daha dinamik ve rekabet edebilir düzeye getirilmelidir.Raporda Türkiye işgücü piyasası verimliliğinde 138 ülke arasında 126.sıradadır[483].

Rekabet gücü açısından yeni tip sözleşmelerin geliştirilmesi, mesleki ve coğrafi hareketliliğin kolaylaştırılması, işsizler ile işgücü piyasası arasındaki bağların güçlendirilmesi gerektiği öne sürülmektedir.Ayrıca sayısal esneklik ile rekabet gücü arasında yakın bir ilişkinin olduğu, işletmenin fonksiyonel esnekliğe sahip olması da önem taşımaktadır[484].

OECD'nin2016 yılı ekonomik anketine göre Türkiye'nin kadın çalışanlarının işgücü piyasasına katılım oranında bir artış meydana gelmiştir. Ancak bu artış uluslararası düzeyde diğer ülkeler ile karşılaştırıldığında düşük oranda kalmaktadır.Türkiye'ye kadınların işgücü piyasasına katılımını arttırmak adına çocuk bakım tesislerinin arttırılmasını önermektedir[485].

OECD düşük nitelikli işgücüne yönelik ücretler üzerinden alınan vergileri azaltarak işgücü maliyetinde azalışın sağlanmasını önermektedir[486]. Bu bağlamda düşük nitelliğe sahip olan kişilerin istihdam edilmesi durumunda hem işveren

---

[482] Klaus Schwab,Xavier Sala-i-Martín, The Global Competitiveness Report 2016–2017,World Economic Forum, 2016, http://www.iberglobal.com/files/2016-2/GCR2016-2017_FINAL.pdf,(21.12.2016), s. 346.
[483] Klaus ve diğerleri, s.30.
[484] Aktan, Rekabet Dizisi 3, s.164.
[485] OECD Economic Surveys: Turkey, 2016, s.3.
[486] OECD Economic Surveys: Turkey, 2016, s.3.

maliyet avantajı elde edecek hem de niteliksiz işgücü istihdam edilerek nitelik kazanma imkanına erişecektir.

Ülkemiz esneklik ve güvence göstergeleri açısından AB ülkeleri ile kıyaslandığında, esnek çalışma biçimlerinin yaygın olarak uygulanmadığı, işsizliğin ve kayıt dışı istihdamın fazla, işsizlik ödeneklerinden yararlanan kişi sayısının sınırlı, aktif işgücü politikalarının nispeten yetersiz olduğu bir ülkedir. Güvenceli olan ancak esnek olmayan kayıtlı çalışanlar ile esnek olan ancak güvencesi olmayan kayıt dışı çalışanlar arasındaki derin farklılıklardan dolayı bölünmüş bir işgücü piyasası mevcuttur.Bu çerçevede, ülkemizde esneklik-güvence dengesinin henüz sağlanamamış olduğunu söylemek mümkündür. Diğer taraftan, son yıllarda gerek kayıt dışı istihdamda gözlenen daralma gerekse sosyal güvenlik sisteminde ve aktif işgücü piyasası programlarında kaydedilen gelişmeler güvence ve esneklik arasındaki dengenin sağlanmasıaçısından atılan önemli adımlar olarak değerlendirilmektedir[487].

Gelişmiş ülkelerde yüksek ekonomik büyüme, kamu kaynaklarının yeterli ve etkin kullanımı güvenceli esnekliğin esneklik boyutuna işlerlik kazandırırken güvence boyutuna ilişkin önlemlerin alınmasını kolaylaştırmakta, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kamu kaynaklarının sınırlı olması ekonomik büyümenin yetersizliği nedeniyle güvenceli esnekliğin güvence boyutuna ilişkin önlemlerin alınması gecikmekte hatta zorlaşmaktadır[488].

ILO iş ve gelir güvencesini içeren eski güvence biçimlerinin yerini yeteneklerin geliştirilmesi, işsizlik yardımlarının çeşitlendirilmesi ve mesleki eğitimin alması günümüzde güvence boyutu toplumsal boyuttan bireysel boyuta dönüştüğü ifade edilmekte ve işgücü piyasasında esneklik ve güvence arasında denge kurulması gerektiği bunun ise esneklik olgusu karşısında güvencelerin geliştirilmesiyle mümkün olduğu belirtilmektedir[489].

Ülkemiz açısından oluşturulacak güvenceli esneklik modeli kadın işgücünün işgücü piyasasına kayıtlı olarak girişini sağlama, kayıt dışı istihdam, öncelikli genç işsizlik olmak üzere işsizlik sorununu önlemeye yönelik olmalıdır. Ancak bu sorunlar tek başına İş Hukukunda yapılan düzenlemeler ile sağlanamaz. Esnekleşmenin yanı

[487] Ulusal İstihdam Stratejisi, s.28.
[488] Demirbilek ve diğerleri, Güvenceli Esneklik, s.22.
[489] Güler, Güvencesiz Çalışma,s.165.

sıra sosyal güvenlik alanında da işverenlere yönelik olarak yapılacak sosyal güvenlik prim teşvikleri ile işverenleri daha fazla işçi istihdam etmeye teşvik ederek işsizliğinin azaltılmasına katkıda sağlanılmalıdır.

SONUÇ

Küreselleşmeyle üretim biçimlerinde meydana gelen değişim ile birlikte işgücü piyasasında değişimler yaşanmaktadır.Günümüzde küresel piyasalarda çok uluslu işletmeler ülkelerden ürünün dışında üretim süreçlerini satın almaktadır. Bu durum ise işletmelerin küresel piyasalarda yer almak ve rekabet edilebilirliğini arttırmak adına esneklikliğe verdiği önemi arttırmaktadır.İşletmeler küresel ağda yer almak, maliyet avantajı elde etmek adına iş yoğunluğunun olduğu zamanlarda işgücü istihdam etme yoluna başvurmaktadır. Bu durum ise işgücü piyasasında esnek çalışma biçimlerini meydana getirmektedir.İşletmelerin üretim biçimlerinde meydana gelen bu değişimler iş mevzuatında düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmaktadır.

İş Hukuku'nda esnek çalışma biçimlerine yanıt verme adına gerekli düzenlemeler yapılmaktadır.1475 sayılı İş Kanunu döneminde yer almayan bir çok esnek çalışma modeli 4857 sayılı Kanun ile yasal zemine yerleştirilmiştir.Günümüzde esnek çalışma biçimleri yalnızca işverenler açısından değil, işçiler açısından da talep edilen bir hal almaktadır.Nitekim güvenceli esneklik kavramının özünde esnekliğin yalnızca işverenler için değil özellikle iş ve özel yaşam arasında dengenin kurulması açısından işçilerinde talep etmesini içerisinde barındırır. Güvence kavramı ise yalnızca işçilere yönelik bir kavram olmamakla birlikte işverenlerde işçi sadakati gibi güvenceye yönelik düzenlemelere önem vermektedir.

Bu noktada güvenceli esneklik kavramı işçi ve işveren tarafları arasında esnek ve güvence dengesini kurma noktasında önemlidir.Güvenceli esneklik Avrupa Sosyal Modeli olarak ortaya çıkmakla birlikte her ülkenin kendi koşullarına uygun olarak kendine has bir güvenceli esneklik modelinin uygulanması söz konusudur. Güvenceli esneklik içerisinde dört unsuru barındırmaktadır. Bunlar esnek ve güvenceli sözleşme düzenlemeleri, etkili aktif işgücü piyasası politikları, kapsamlı hayat boyu öğrenme stratejileri ve modern sosyal güvenlik sistemidir.

Ülkemizde 4857 sayılı Kanunla esnek çalışma biçimlerinin yasal zemine kavuşturulması güvenceli esneklik açısından önemli bir düzenlemedir. Ancak belirtilmesi gereken bir nokta ise esnek çalışma biçimlerinin yasal zemine kavuşturulmasına rağmen sosyal güvenlik sistemi ile arasında bağ kurma açısından

yetersizlikler olduğudur. Ülkemizde kısmi süreli çalışan işgücünün çalışma süresinin az olması ve sosyal güvenlik mevzuatımızda prim ödeme gün sayısının yüksek olması esnek çalışan işgücünün gelir güvencesizliğine neden olmaktadır. Bu bağlamda güvenceli esneklik kavramının özünde işgücünün işten çıkarıldığı durumlarda kapsamlı modern sosyal güvenlik sistemi ile gelir güvencesine sahip olması söz konusudur.Bunun yanında işten çıkarılan işgücünün işisz kaldığı dönemde aktif işgücü piyasası politikaları ile nitelik açısından geliştirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda mesleki eğitimlerin verilmesi işsiz bireylerin tekrar işgücü piyasasına girmesi açısından önemli bir noktadadır.İşgücü piyasasının yapısında meydana gelen değişimler ve nitelikli işgücüne olan talebin artması ile aktif işgücü piyasası politikalarına olan ihtiyaç da artmaktadır. Bu noktada aktif istihdam politikaları kapsamında yer alan mesleki eğitimler işsiz bireylerin gerekli niteliklere sahip olarak istihdam edilebilirliklerinin artmasını sağlayacak, ayrıca işler arasındaki mobilitesini sağlayacaktır.

Güvenceli esneklik kavramının işgücünün istihdam edilebilirliğini sağlayarak istihdam güvencesine sahip olması noktasını vurgulamaktadır. Ancak bu durum iş güvencesinin ortadan kalkması anlamına gelmemektedir. Güvenceli esneklikte katı bir iş güvencesi sisteminin varlığının iş güvencesi mevzuatı ile korunan, nitelik düzeyi yüksek çekirdek işgücü olarak nitelendirilen içsel katmanda yer alan işgücü ile niteliksiz, korunmayan çevresel işgücü olarak nitelendirilen dışsal katmanda yer alan işgücü arasında kutuplaşmaya neden olmaması gerektiğini vurgulamaktadır. İşletmeler içsel katmanda yer alan işgücüne eğitim vererek onların nitelik yönünden gelişmesine imkan tanıyıp dışsal katmanda yer alan işgücü ile arasındaki nitelik farkı daha çok artmaktadır. Böylece dışsal katmanda yer alanlar için uzun süreli işsizlik ortaya çıkmaktadır.Bu noktada güvenceli esnekliğin istihdam güvencesi ile dışsal katmanda yer alan ile içsel katmanda yer alan işgücü arasında kutuplaşmayı azaltmasıdır.

Ülkemiz açısından güvenceli esneklik sisteminin önündeki engel esnek çalışma biçimlerinin İş Kanunu açısından yasal zemine dayandırılması ancak esnek çalışanların sosyal güvenlik açısından gelir güvencesine sahip olmamasıdır. Güvenceli esneklik sisteminin işlerlik kazanması açısından esneklik ve güvence düzenlemelerinin eş zamanlı yapılması gereklilidir. Aksi takdirde esnek çalışma

biçimleri ile istihdam edilen işgücü gelecekte güvencesizlik tehlikesiyle karşılaşması riski doğacaktır. Sosyal güvenlik sistemi bağlamında işsizlik ödeneğine hak kazanmak için koşulların ağır olması güvenceli esnekliğin uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Örneğin ayda 15 gün kısmi süreli çalışan bir işçi yılda 180 gün, 3 yılda adına 540 gün prim ödenmiş olacak ve işsizlik sigortasına hak kazanma koşullarına bakıldığında son 3 yılda 600 gün prim ödeme şartının kısmi süreli çalışan bir işçi için ulaşılması zordur. Buna ek kısmi süreli çalışanların çalışma süresinin kısalığı nedeniylealdığı ücretin düşük olmasının bazı hak kayıplarına neden olmasının önüne geçmek adına eksik gün tamamlama olanağının getirilmesi düşük düzeyde gelire sahip olmaları nedeniyle bu haktan yararlanamamasına neden olmaktadır. Bu nedenle prim miktarında bir azalışa gidilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Güvenceli esneklikten söz edebilmek için bu düzenlemelerin yapılması önemlidir. Aksi takdirde esnek çalışma biçimi ile çalışan işçiler için güvencesiz bir esneklikten bahsedilecektir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

Aktan, Ç. Can. **Rekabet Gücü ve Türkiye,** Rekabet Dizisi: 2, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2004.

Aktan, Ç. Can. **Rekabet Gücü ve Türkiye**, Rekabet Dizisi:3, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2004.

Aktay, Nizamettin, Kadir Arıcı ve E.Tuncay Senyen/Kaplan. **Bireysel İş Hukuku,** Gazi Kitabevi, Ankara, 2011.

Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku:Temel Kavramlar, Bireysel iş hukuku, Sendikalar Hukuku, Toplu Sözleşme Hukuku, İş Mücadelesi Hukuku**,Seçkin Yayınları, Ankara, 2014.

Alpagut, Gülsevil. **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 1998.

Biçerli, M. Kemal. **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2004.

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat. **İş Hukuku Dersleri**, 28.Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2015.

Demir, Fevzi. **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması,** 6. Baskı,Albi Yayınları, İzmir, 2011.

Ekonomi, Münir. **Çalışma Hayatında Esneklik,** Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, İzmir, 1994

Kaya, P.Ali. **İş Hukuku Temel Yasalar Bireysel İş Hukuku; 4857 Sayılı İş Kanunu: Açıklamalı, Gerekçeli, İçtihatlı**, 4.Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2013.

Keser, Hakan. **Bireysel ve Toplu İş Hukuku ve Uygulaması,** 2.Baskı, Albi Yayınları, İzmir, 2013.

Limoncuoğlu, S.Alp. **Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Güvenceli Esneklik,** Seçkin Yayınları, İzmir, 2010.

Mollamahmutoğlu, Hamdi ve Muhittin Astarlı. **İş Hukuku**, 4.Bası, Turhankitabevi, Ankara, 2011.

Müftüoğlu, Özgür ve Ali Koşar. **Türkiye'de Esnek Çalışma,** Evrensel Basım Yayını, İstanbul, 2013.

Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, 5.baskı, Beta, İstanbul, 2014.

Odaman, Serkan. **Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.

Özgüler, V. Canbey. **Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi,** Cinius Yayınları, İstanbul, 2013.

Sapancalı, Faruk. **Sosyal Dışlanma,** Dokuz Eylül Yayınları, İzmir, 2005.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku,** 11.baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2015.

Tuncay A. Can ve Ömer Ekmekçi. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 17.Basım, Beta Yayınları, İstanbul, 2015.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. **Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücüPiyasası Gelişmeleri**, İstanbul, 2006.

Türkiye İşveren Sendikası Konfederasyonu. **Avrupa'da Esneklik Uygulamaları**, Ankara, 2001.

MAKALELER

Akyiğit, Ercan. "Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar", **TÜHİS Yayını,** Cilt: 19, Sayı: 4, 2005, ss. 1-26.

Akyiğit, Ercan. "Telafi Çalışması", **TÜHİS Yayını,** Cilt: 19, Sayı: 3, 2005, ss. 1-16.

Akyiğit, Ercan. "Kısa Çalışma", **TÜHİS Yayını,** Cilt: 19, Sayı: 1-2, 2004, ss. 1-35.

Albayrak, Candan. "Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi", **TBB Dergisi,** Sayı: 98, 2012, ss. 166-202.

Alpagut, Gülsevil. "Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararın Düşündürdükleri", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 10, 2006, ss. 570-583.

Alpagut, Gülsevil. "Alt İşvrenlik Yönetmeliği ve Hukuka Uygunluk Sorunu", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 20, 2008, ss. 1349-1358.

Alpagut, Gülsevil. "AB'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler",**Tisk Akademi**, Cilt:3, Sayı:5, 2008, ss.7-37.

Alpagut, Gülsevil. "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", **Bankacılar Dergisi**,Sayı:65, 2008, ss. 89-110.

Alpagut,Gülsevil. "Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararın Düşündürdükleri", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** Sayı: 10, 2006.

Alper, Yusuf. "6111 Sayılı (Torba) Kanun ve Sosyal Güvenlikle (5510 Sayılı Kanun) İlgili Değişiklikler", **Ankara Sanayi Odası Yayın Organı,** 2011, ss. 53-68.

Anadolu, F.Kerim. "Kıdem Tazminatı Koşulları Ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Ensitüsü Dergisi,** ss. 239-264.

Anca, Ionete. **"**Some Reflectıons On Flexicurity: The European Approach To Labour Market Polıcy**", Econpapers,** Cilt:1, Sayı:2, 2012, ss.94-99.

Arvanitis, Spros. **"Numerical and Functional Labour Flexibility at Firm Level: Are There Any Implications for Performance and Innovation? Evidence for the Swiss Economy",** Project of Swiss Institute for Business Cycle Research and Swiss Federal Institute of Technology, 2003, ss. 1-34.

Astarlı, Muhittin. "Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gerekleri Nedeniyle Fesih veKısa Çalışma İlişkisi", **Sicil Dergisi**, Sayı: 17, 2010, ss. 74-88.

Atatanır, Hicran. "Türkiye'de Sosyal Güvenceli Esneklik Mümkün mü", **Sosyal Güvence Dergisi,** Cilt: 1, Sayı: 2, 2012, ss. 5-26.

Ayan, Serkan. "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt:5 4, Sayı: 4, 2005, ss. 431-487.

Aydın, Ufuk. "Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler", **Sicil Dergisi**, Sayı:13, 2009, ss. 29-41.

Başterzi, Fatma. "Telafi Çalışması Yapılabilecek Haller ve "Tatil" Günlerinde Telafi Çalışması Üzerine Bir Karar İncelemesi", **Sicil Dergisi,** Sayı: 12, 2008, ss. 125-134.

Başterzi, Süleyman. "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi:İşçinin Haklı Menfaati", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, ss. 423-449.

Başterzi, Süleyman. "4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi", **A.Can Tuncay'a Armağan,** Legal, 2005, ss. 623-651.

Baysal, Ulaş. "Türk Ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma", **TUHİS Yayınları,** Cilt: 24, Sayı: 1-2, 2012, ss. 86-100.

Bedük, Mehmet Nusret. "İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, **Ankara Üniversitesi Yayını,** 2011, ss. 921-967.

Caniklioğlu, Nurşen.. "6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler", **Toprak İşveren Sendikası Yayınları,** Sayı: 9, 2011, ss. 1-19.

Centel, Tankut. "6663 Sayılı Yasayla İş Kanununa Getirilen Değişiklikler: Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi", **Sicil Dergisi,** Sayı: 35, 2016, ss. 9-17.

Centel, Tankut. "Alt İşverene İlişkin İş Kanunundaki Son Değişiklik", **Sicil Dergisi,** Sayı: 10, 2008, ss. 39-44.

Civan, Orhan Ersun. "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 26, 2010, ss. 527-571.

Çakır, Özlem. "Avrupa Birliği'nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler", **Sosyo-Ekonomi**, Cilt: 10, Sayı: 10, 2009, ss. 77-94.

Çelik, Nuri. "İş Güvencesi Kapsamı ile İlgili Otuz İşçi Sayısını Düzenleyen İş Kanunu Kuralının İptal İsteminin Anayasa Mahkemesince Reddi Üzerine Düşünceler", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 12, 2007, ss.1-7.

Çelik, Nuri, İş Güvencesi-Kötüniyet Tazminatı İlişkisi (Karar İncelemesi), **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 10, 2006/2, ss.1-6.

Çetinkaya, Tuğba Kayalı. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği", **Ankara Barosu Dergisi,** 2014/4, ss. 417-474.

Çil, Şahin. "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma", **Çalışma ve Toplum,** 2007, ss. 57-79.

Çil, Şahin. "Kıdem Tazminatına Hak Kazanma ve Hesap Yönlerinden Hizmet Süresi, **Sicil Dergisi,** Sayı: 11, 2008, ss. 17-33.

Çil, Şahin. "Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları", **Ankara Barosu Dergisi,** Yıl: 66, Sayı:1, 2008, ss. 44-86.

Dasgupta, Sukti. "Employment Security: Conceptual and Statistical Issues", **International Labour Office**, Geneva, 2001, ss. 1-27.

Demir, Fevzi. "Kısa Çalışmalar ve İş Sözleşmeleri Üzerine Etkileri", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 2, 2009, ss. 540-552.

Demirbilek, Sevda ve Duygu Demirsat Köleoğlu. "Esnek Çalışma Biçimlerinin Dönüşümü Olarak Güvenceli Esneklik", **HRM Dergisi**, Sayı: 29, 2012, ss. 17-23.

Ekmekçi, Ömer. "4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışması Kavramı, **Çimento İşveren Dergisi,** Cilt: 19, Sayı: 6, 2005, ss. 28-39.

Ekmekçi, Ömer. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar", **Sicil Dergisi,** Sayı:14, 2009, ss.47-60.

Ekonomi, Münir. "4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik", **Sicil Dergisi**, Sayı:12, 2008, ss. 5-24.

Ekonomi, Münir. "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu",**Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** Sayı:9, 2006, ss.15-32.

European Comission. **"Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security**", 2007, ss. 3-38.

Erdut, Tijen. "Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma", **Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası**, Cilt: 18, Sayı: 4, 2003, ss. 8-35.

Erdut, Zeki. "Dönüşüm Sürecinde İşgücü Piyasaları", **İkinci Ulusal Sosyal Politika Kongresi**, Ankara, 23-24.10.2006, ss. 164-187.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, **Varieties of flexicurity: reflections on key elements of flexibility and security**,Publication of European Parliament Committee on Employment and Social Affairs, Dublin, 2007, s. 1.

Eyrenci, Öner. "4857 Sayılı İş Kanunun'da Telafi Çalışması Kavramı", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, ss. 31-42.

Gençler, Ayhan. "Türkiye'de İşsizlik Sigortası Uygulaması", **Çimento İşveren Dergisi,** Cilt: 16, Sayı: 3, 2002, ss. 4-22.

Gerek, Nüvit. "Kıdem Tazminatı Fonu Artık Devreye Girmelidir", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 4, 2004, ss. 1293-1300.

Güler, M.Atilla. "Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye'de Güvencesiz Çalışma", **Çalışma ve Toplum**, Sayı:13, 2015, ss. 155-190.

Görücü, İbrahim. "Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları", **Kamu-İş**, Cilt: 10, Sayı: 4, 2009, ss. 85-103.

Günay, Cevdet İlhan. "Türk İş Hukuku Uygulamasında İş Güvencesi", **A.Can Tuncay'a Armağan**, Legal, 2005, ss. 181-201.

Günay, Cevdet İlhan. "Çalışma Sürelerinde Esneklik", **Kamu-İş Dergisi,** Cilt: 7, Sayı: 3, 2004, ss. 1-17.

Güzel, Ali. "İş Yasasına Göre Alt işveren Kavramı ve Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", **Çalışma ve Toplum,** 2004/1, ss. 31-65.

Güzel, Ali ve Hande Heper, "Sürekli İstihdamdan Geçici A Tipik İstihdama Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi, Çalışma ve Toplum, 2017/1, ss. 11-58.

Holzmann, Robert ve Milan Vodopivec. "Reforming Severance Pay: An International Perspective", **The World Bank**, 2012.

Işık, Volkan. "Özel İstihdam Bürolarına Verilen Geçici İş İlişkisi Kurulması Yetkisinin İşgücü Piyasasına Etkileri Bakımından Değerlendirilmesi", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 30, Sayı: 5, 2016, ss. 8-24.

İnciroğlu, Lütfi. "Çalışma Hayatında Alt İşveren",**Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 41, 2014, ss. 73-83.

Kahraman, Uğur Hakan. "Belirli Süreli Sözleşmelerde Objektif Neden Koşulu", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 30, 2011, ss. 505-515.

Kandemir, Murat. "Evde Çalışma Ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri**", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt:72, Sayı: 2, 2014, ss.143-166.

Kandemir, Murat. "Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları" **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 29, 2011, ss. 13-41.

Kar, Bektaş. "İş Güvencesi Kavramı", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 6, 2005, ss. 560-567.

Karaca, Ali. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması", **Sicil Dergisi**, Sayı: 14, 2009, ss. 116-123.

Karaman, M.Halis. "Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçilerin 5510 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalılığı", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 19, Sayı:1,2013, ss.211-234.

Kaya, P.Ali. "Kiralık İşçi: Özel İstihdam Bürosu (Meslek Edenilmiş Kurum) Aracılığıyla Geçici İşçi Çalıştırma Hakkında 6715 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi",**TÜMTİS Yayınları,** Sayı: 37, 2016, ss. 33-37.

Koç, Muzaffer ve İbrahim Görücü. "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları", **Çalışma ve Toplum**, 2011/1, ss. 149-178.

Korkusuz, Mustafa Halit. "Asıl İşveren ile Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu'' **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014, ss. 200-216.

Köstekli, Ş.İpek. "Esneklik ve Güvence Dengesi: AB Deneyimi ve Türkiye", **Tisk Akademi,** Cilt: 3, Sayı: 6, 2008, ss. 42-66.

Kuddo, Arvo. " Labor Laws in Eastern European and Central Asian Countries: Minimum Norms and Practices", The World Bank Discussion Paper, Sayı: 0920, 2009.

Kutal, Gülten. "Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları", **İktisat FakültesiMecmu**ası, Cilt: 55, Sayı: 1, 2005, ss. 24-43.

Kutal, Metin. "Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşılanması", **İktisat Fakültesi Mecmuası,** Cilt: 55, Sayı: 1, 2005, ss. 395-405.

Kutal, Metin. "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", **Sicil Dergisi**, Sayı: 16, 2009, ss. 5-14.

Kuzgun, Ş. İpek, "Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye'de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri", **Sosyal Güvence Dergisi**, Sayı: 2, 2012, ss. 35-48.

Madsen, Per Kongshøj. "Flexicurity– A new perspective on labour markets and welfare states in Europe", Background paper for presentation at the DG EMPL Seminar on flexicurity in Brussels on May 18, 2006, ss.1-18.

Mahiroğulları, Adnan. "Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri**", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Prof. Dr. Turan Yazgan'a Armağan Özel Sayı 49. Kitap, İstanbul, 2005, ss. 380-403.

Maria Sabrina De Gobbi, Flexibility and security in labour markets of developing countries, Employment Policy Department, ILO, Geneva, 2007.

Mollamahmutoğlu, Hamdi**. "**4857 Sayılı Yeni İs Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler", **Kamu-İş,** Cilt: 7, Sayı: 4, 2004, ss. 1-37.

Odaman, Serkan. "TİSK'in Önerileri Üzerine Düşünceler", **Sicil Dergisi,** Sayı: 13, 2009, ss. 49-58.

Odaman Serkan ve Ö. Hakan Çavuş. "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi", **Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan**, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, Cilt:5, Sayı:1, 2016, ss. 249-277.

Odaman Serkan. "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması", **Sicil Dergisi**, Sayı:36, 2016, ss. 41-61.

Özboyacı, Alper. "İş Aracılığı ve Diğer Üçlü İş İlişkileri İle Mukayesesi", **Terazi Aylık Hukuk Dergisi,** Sayı: 29, Ocak, 2009, ss.55-69.

René Lehwess-Litzmann."What Does Flexicurity Have to Gain from the Capability-Approach?", **Management Revue,** Cilt: 23, Sayı: 2, 2012**,** ss. 119-139.

Şahlanan, Fevzi. "Kıdem Tazminatı Tavanının Mutlak Emrediciliği", **Sicil Dergisi,** Sayı: 12, 2008, ss. 44-46.

Sanal, M.Engin. "Aktif İstihdam Politikaları", **Toprak İşveren Sendikası Yayınları,** Sayı: 99, 2013, ss. 13-18.

Saraç, Çoşkun. "İşsizlik Sigortasının Edim Koşulları", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 1, 2011, ss. 1-26.

Sarantinos, Vlasios. "Flexibility in the workplace: What happens to commitment?"**, Journal of Business and Public Affairs**, Cilt:1, Sayı:2, 2007, ss. 1-10.

Şengül, Mehmet. "Türk Borçlar Kanunu ve İş Hukuku Mevzuatı Çerçevesinde Belirli Süreli İş/Hizmet Sözleşmesi", **T.C. Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Sayı: 2, 2012, ss. 185-225.

Soyer, M.Polat.”Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 3, 2004, ss. 797-807.

Standing, Guy ve László Zsoldos. “Coping with Insecurity”,The Ukrainian People’s Security Survey, **International Labour Office**, Genava, 2001, ss.1-48.

Silkin, Sema. “Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın”, **TÜHİS Dergisi,** Cilt: 23, Sayı: 5-6, 2011, ss. 28-75.

Soysal, Tamer. “Tele Çalışma”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** Sayı: 9, 2006/1, ss. 133-165.

Süral, Nurhan ve Frans Pennings. “Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi”, 2.Bölüm Toker Dereli, Karln, Senger ve Peter Doners, Esnekleştirme ve Formel ve Enformel İşgücü Piyasası, ss. 12-25.

Süzek, Sarper,“Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik HukukuDergisi,** Sayı: 25, 2010, ss.

Süzek, Sarper. “Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği, **Sicil Dergisi,** Cilt:4, Sayı: 14, 2009, ss. 5-28.

Süzek, Sarper. “Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi, Legal, İ**ş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** Sayı: 27, 2010, ss. 933-946.

Şen, Murat. “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan(Meslek Edinilmemiş) Geçici İş İlişkisi”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt: 3, Sayı: 1, 2004.

Şen, Sabahattin, “Alt işverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi’’, **Çalışma ve Toplum**, 2006/3, ss. 71-98.

Şermet, Begüm. "İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri", **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 123-124, 2014, ss. 139-167.

Taşkent, Savaş. "Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi" Karar İncelemesi, **Çalışma ve Toplum,** Sayı: 3, 2010, ss. 223-242.

Taşkent, Savaş. "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi"**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** Sayı: 9, 2006, ss. 35-39.

Taşkent Savaş ve Dilek, Kurt. "Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi", **Kamu-İş**, Cilt: 13, Sayı:1, 2013, ss. 1-8.

Tınar,Mustafa Yaşar. "Güvenceli Esneklik Tartışmaları ve Türkiye", **İşveren Dergisi**, Cilt: 45, Sayı: 7, 2007, s.48.

Uğur, Suat. "Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Gelişimi, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 2, 2011, ss. 99-114.

Uğur, Suat. "Kıdem Tazminatında Fon Sistemi", **Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası,** Cilt:13, Sayı:6, 2009, ss. 4-18.

Uğraş, Boray. "İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları", **Çalışma İlişkileri Dergisi,** Cilt: 5, Sayı: 1, 2014, ss. 48-68.

Uşen, Şelale. "Avrupa Birliği Ülkeleri Ve Türkiye'de Aktif Emek Piyasası Politikaları", **Çalışma ve Toplum,** Sayı: 2, 2007, ss. 65-95.

Ünal, Ayşe. "Avrupa'da Kısmi Calışma Ve Uygulamanın Genel Özellikleri**", Kamu-İş**, Cilt: 8, Sayı: 1, 2005.

Ünsal, Engin. "4857 Sayılı Yasa'ya Göre Asıl İşveren –Alt İşveren İlişkisinin Kurulması", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 6, 2005, ss. 535-544.

Wilthagen, Ton ve Frank Tros. "The Concept of "Flexicurity": A new approach to regulating employment and labour markets" **European Review of Labour and Research**, Cilt: 10, Sayı: 2, 2004, ss. 166-186.

Wilthagen, Ton. "Flexicurity Practices**", Expert Report for European Commission**, Brussels, 2007, ss. 2-24.

Wilthagen Ton and Lans Bovenberg,'' On the road to flexicurity'' **European Journal of Social Security,** Cilt: 10**,** Sayı:4, ss. 35-346.

Venn, Danielle, Eligibility Criteria for Unemployment Benefits Quantıtatıve Indıcators For Oecd And Eu Countrıes, *OECD* Social, Employment and Migration Working Papers,Sayı: 131, **OECD Yayını**, 2012.

Viebrock Elke ve Jochen Clasen. "Flexicurity – a state-of-the art review", Recwowe Publication 2009, ss. 6-31.

Voss, Eckhard "Güvenceli Esnekliğin Uygulanması Ve Sosyal Ortakların Rolü:Türkiye", Avrupa Sosyal Ortakları Ortak Çalışması ,2011.

Yavuz, Arif. "Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 1, 1995, ss. 14-26.

Yıldız, Gaye Burcu "Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu", **Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, İstanbul, Beta, 2011, ss.203-231.

Yiğit, Yusuf. "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestîsi ve Bu Serbestînin Sınırları" **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi** Cilt: 14, Sayı: 2, 2012, s.101-166.

Yiğit, Yusuf ve Abdurrahman Benli. "4857 sayılı kanuna göre Geçici İş İlişkisi Ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları",**Kamu-İş Yayınları**, Cilt: 8, Sayı: 4, 2006, ss. 1-40.

Yuvalı, Ertuğrul. "Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma Ve AB Ülkelerindeki Fazla Calısma Hükümlerine Genel Bir Bakış", **Kamu-İş, Yayınları,** Cilt: 10, Sayı: 4, 2009, ss. 55-83.

Zeytinoğlu, Emin. "Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 62, Sayı:1-2, 2004, ss. 449-466.

Zeytinoğlu, Emin. "İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanununa Çeşitli Yansımaları", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 10, 2006, ss. 195-202

TEZLER

Baysal, Nafiz. **Dünya'da ve Türkiye'de Kıdem Tazminatı Uygulaması, Türkiye'de Kurulması Öngörülen Kıdem Tazminatı Fonunun Finansal Projeksiyonu** ,Ankara, 2016.

Eser, Dilek**. Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın:506 ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2009.

Gümrükçüoğlu, Yeliz Bozkurt. **Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012.

Noyan, M. Ali. **Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007.

İNTERNET KAYNAKLARI

Ataman, Üzeyir. "Kıdem Tazminatı Tartışmaları Üzerine", http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_11.pdf, (18.10.2016), ss. 94- 107.

Bredgaard, Thomas ve Flemming Larsen. "Comparing Flexicurity in Denmark and Japan", http://www.flexworkresearch.org/uploads/publication/document/2616/BredgaardLarsen_2007.pdf, (18.10.2016), ss. 1-44.

Caniklioğlu, Nurşen. "4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi", http://docplayer.biz.tr/12188424-4857-sayili-kanuna-gore-calisma-suresi-ve-bu-surenin-gunlere-bolunmesi.html, (18.10.2016), ss. 1-15.

Çakır, Özlem. "Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar", **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, 2001, http://www.isguc.org/?p=article&id=95vol=3&num=1&year=2001, (10.09.2016).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ulusal İstihdam Stratejisi, 2014-2023, http://www.uis.gov.tr/media/1370/uis-2014-2023.pdf (25.01.2016).

Disk Raporu, 6715 Sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun Anayasaya Aykırılığı Konusunda Disk Raporu, Haziran, 2016, http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/07/6715-AYM-DISK-RAPOR-1-Temmuz-2016-SON.pdf, 21.12.2016).

ETUC, https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Depliant_Flexicurity_EN_1.pdf (24.12.2016).

Eurofound, "Varieties of flexicurity: reflections on key elements of flexibility and security", Background Paper for European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,Dublin,2007, http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/21/en/1/ef0721en.pdf, (21.12.2016), ss. 1-18.

European Comission, Unemployment Benefits Wıth A Focus On Making Work Pay, 2015, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2015/unemployment_benefits_20151126.pdf, (22.12.2016), ss. 1-8.

HAK-İŞ, http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=329 (22.11.2016).

HAK-İŞ, http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=1225 (22.11.2016).

Helmut Hofer, **"Reform of Severance Pay Law in Austria",** 2006, http://pdf.mutuallearningemployment.net/pdf/AT06/disspaperPCIE%20AT%2006.pdf, (22.12.2016), s. 7.

Kalkınma Bakanlığı, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1996-2000, http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/3/plan7.pdf (15.01.2016).

Kalkınma Bakanlığı, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001-2005, http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/2/plan8.pdf (15.01.2016).

Kalkınma Bakanlığı, Dokuzuncu Kalkınma Planı, 2007-2013, http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/1/plan9.pdf (15.01.2016).

Kalkınma Bakanlığı, Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, 2007-2013.

http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/zel%20htisas%20Komisyonu%20Raporlar/Attachments/28/oik662.pdf (18.01.2016).

Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı, 2014-2018, http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu%20Kalk%C4%B1nma%20Plan%C4%B1.pdf (18.01.2016).

Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, 2014-2018, http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/zel%20htisas%20Komisyonu%20Raporlar/Attachments/235/%C4%B0stihdam%20ve%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma%20Hayat%C4%B1%20%C3%96%C4%B0K%20Raporu.pdf (20.02.2016).

Klaus Schwab, Xavier Sala-i-Martín, The Global Competitiveness Report 2016–2017, World Economic Forum,2016, http://www.iberglobal.com/files/2016-2/GCR2016-2017_FINAL.pdf, 21.12.2016).

Karanauskytė, Raimonda. "Flexıcurıty In The Lısbon Strategy" (https://ojs.kauko.lt/index.php/stmd/article/view/122 18.10.2016).

Keune, Maarten ve Maria Jepsen, Not balanced and hardly new: European Commission'squest for flexicurity, 2007,http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Not-balanced-and-hardly-new-the-European-Commission-s-quest-for-flexicurity, (21.12.2016), ss. 1-24.

http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tesem100&language=en (01.10.2016).

Narmanlıoğlu, Ünal. "İşe Başlatmama Tazminatı", http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/25-%C3%9Cnal-NARMANLIO%C4%9ELU.pdf, (18.10.2016), ss. 1957- 2051.

OECD, Better Life Index, http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/turkey/, (21.12.2016).

OECD Economic Surveys Turkey,http://www.oecd.org/eco/surveys/turkey-2016-OECD-economic-survey-overview.pdf, (21.12.2016), 2016.

OECD Employment Outlook, **Employment Protection Regulation and Labour Market Performance, 2004,**https://www.oecd.org/employment/emp/34846856.pdf. (18.09.2016).

Odaman, Serkan. "Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi", http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC4.pdf, (18.10.2016), ss. 67-121.

Tangian, Andranik. "Flexibility–Flexicurity–Flexinsurance: Response to the European Commission's Green Paper "Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century", 2007, http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_149_e.pdf, (18.10.2016).

TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri, http://tusiad.org/tr/tum/item/2364-tisk--tobb-ve-tusiadin-esneklik-konusundaki-ortak-gorus-ve-onerileri, (21.12.2016).

TİSK, https://tisk.org.tr/tr/eyayinlar/tiskin_temel_gorus_ve_onerileri/pdf_tiskin_temel_gorus_ve_onerileri.pdf (22.11.2016).

Tros, Frank. "The Netherlands: Flexicurity and industrial relations'', http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparativeinformation/nati

onal-contributions/netherlands/the-netherlands-flexicurity-and-industrial-relations, (15.04.2016).

TÜİK,http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=24624, (16.02.2017).

Türkiye İş Kurumu, http://www.iskur.gov.tr/trtr/ozelistihdamburolari/istatistikibilgiler.aspx#dltop (17.12.2016).

"Türk-İş'ten Milletvekillerine Uyarı Mektubu", **Türk-İş Dergisi,** Sayı: 406, Mart Haziran 2016, http://eurlex.europa.eu/legalcontent/en/TXT/?uri=CELEX:32003L0088 (03.09.2016).

Wilthagen, Ton. "Flexibility and Social Protection", 2004, http://archive.uva-aias.net/uploaded_files/publications/WP15.pdf , (21.12.2016), ss. 1-43.

Wilthagen, A., R.Muffels ve S. Bekker, M. Van de Meer, "Policy Performance and Evaluation: Netherlands", 2015, http://www.style-research.eu/wordpress/wp-content/uploads/ftp/STYLE-Working-Paper-WP3.3-Performance-Netherlands.pdf, (28.11.2016), ss. 16-17.

Voss, Eckhard ve Antonıo Dornelas. " Social Partners and Flexicurity in Contemporary Labour Markets", Brussels, 2011, https://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/IP2%20%20Sinthesys%20Report%20%20Social%20Partners%20and%20Flexicurity%20in%20Contemporary%20Labour%20Markets.pdf, (21.12.2016), ss.1-93.

http://www.elexica.com/en/legal-topics/employment-and-benefits/02-employment-contracts-in-italy,(21.12.2016).

http://www.labourlawnetwork.eu/national%3Cbr%3Elabour_law/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__6004/category__18/index.html, (21.12.2016).

http://businesslawinpoland.eu/en/changes-in-labor-law-in-2016/, (08.06.2016).

http://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=celex:31997L0081 (08.06.2016).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170717.pdf (10.06.2016).

http://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=celex:31997L0081 (08.06.2016).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170714.pdf (16.06.2016).

https://www.eurofound.europa.eu/tr/node/79140 (16.06.2016).

http://www.ilo.orgwcmsp5groupspublic---asia---ro-bangkok---ilo-jakartadocumentspublicationwcms_ 223990.pdf (24.06.2016).

http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/labour-code-covers-teleworking (30.06.2016).

http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF (26.10.2016).

http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31999L0070, (20.12.2016).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170708.pdf(06.09.2016).

http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tesem120&language=en (01.10.2016).

http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31999L0070, (20.12.2016).

http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf, (08.08.2016).

http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/reference-period, (03.09.2016).

http://www.csgb.gov.tr/media/4170/k%C4%B1dem-tazminati-2017.pdf (09.01.2017).

Yarg. 7. HD, 09.02.2015, E. 2014/16384, K. 2015/939, **Çalışma ve Toplum**, 2016/1, ss. 309-311.

Yarg. 9. HD. 05.10.2015, E2015/18815, K. 2015/27192, **Çalışma ve Toplum,** 2016/4, s.1993-1998.

Yarg. 9. HD. 05.06.2012, E.2011/12520, K.2012/12497, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 35, 2012/4, ss. 480-481.

Yarg. 9. HD. 27.05.2015, E. 2015/9682, K. 2015/19341, **Çalışma ve Toplum**, 2016/3, ss.1558-1561.

Yarg. 9. HD. 09.12.2010, E.2009/35, K. 2010/36880, **Çalışma ve Toplum,** Sayı: 30,2011/3, ss. 342-347.

Yarg. 9.HD. 17.10.2007, E. 2007/2624 K. 2007/30654, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 17, 2008/2, ss. 55-357.

Yarg 9. HD. 23.01.2007, E. 2006/29128, K. 2007/441, **Çalışma ve Toplum**, Sayı:15, 2007/4, ss. 342-334.

Yarg. 9. HD. 05.06.2012, E.2011/12520 K.2012/12497, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 35, 2012/4, ss. 480-481.

Yarg. 9. HD. 25.01.2010, E. 2009/33210 K. 2010/1177 , **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 26, 2010/3, ss. 410-413.

Yarg. 9. HD. 23.01.2012, E. 2009/37002 K. 2012/1226, **Çalışma ve Toplum,** Sayı: 34, 2012/3, ss. 301-303.

Yarg. 7. HD. 08.02.2016, E. 2015/37251, K. 2016/1952, **Çalışma ve Toplum,** 2016/4, ss. 1887-1891.

Yarg. 22. HD. 22.12.2015, E. 2015/32716, K. 2015/35405, **Çalışma ve Toplum,** 2016/4, ss. 2078-2080.

Yarg. 22. HD. 18.01.2016, E. 2015/35091, K. 2016/907, **Çalışma ve Toplum,** 2016/4, ss. 2056-2059.

Yarg. 9. HD. 18.02.2015, E. 2013/10538, K. 2015/7247, **Çalışma ve Toplum**, 2016/1, ss. 385-387.

Yarg. 7. HD. 09.02.2015, E. 2014/16384, K. 2015/939, **Çalışma ve Toplum**, 2016/1, ss. 309-311.

Yarg. 22. HD. 13.01.2016, E.2015/34133, K. 2016/443, **Çalışma ve Toplum,** 2016/4, ss. 2066-2068.

Yarg. 7. HD. 19.02.2015, E.2014/18572, K. 2015/1919, **Çalışma ve Toplum**, 2016/1, ss.289-291.

Yarg. 9. HD. 21.01.2009, E. 2007/34315, K. 2009/567, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 6, s. 56.

Yarg. 9. HD. 02.11.2015, E. 2015/27588, K. 2015/30902, **Çimento İşveren Dergisi,** Cilt: 30, Sayı: 2, 2016, ss. 42-43.

Yarg. 7. HD. 8.3.2016, E. 2015/6936, K. 2016/5670, www.kazanci.com, (08.12.2016).

Yarg. 9.HD. 10.02.2004, E.2003/12697, K. 2004/1877, www.kazanci.com, (22.12.2016).

Yarg. 9. HD. 15.1.2013, E. 2010/35184, K. 2013/596, www.kazanci.com, (27.10.2016).

Yarg. 9. HD. 8.12.2009, E. 2009/44744, K. 2009/33940, www.kazanci.com (27.10.2016).

Yarg. 22.HD,9.3.2014, E. 2013/3027, K. 2014/7495, www.kazanci.com, (27.10.2016).

Yarg. 9.HD. 21.05.1991, E.1991/753, K. 1991/8770, www.kazanci.com, (18.10.2016).

Yarg. 9.HD. 2.12.1997, E. 1997/16566, K. 1997/20066,www.kazanci.com, (18.10.2016).

Yarg. 9. HD. 13.12.2010, E. 2009, K. 2010/27463,www.kazanci.com, (12.12.2016).

Yarg. 10.HD. 08.06.1995, E.1995/5048, K.1995/5358, www.kazanci.com, (22.12.2016).

Yarg. 22. HD. 25.9.2014, E. 2014/21722, K. 2014/25696,www.kazanci.com, (08.12.2016)

Yarg. 22. HD. 15.6.2016, E. 2016/14507, K. 2016/17863, www.kazanci.com/, (23.10.2016).

Yarg. 9.HD. 11.5.2016, E. 2015/2687, K. 2016/11758, www.kazanci.com/ (23.10.2016**).**

Yarg. 21. HD. E.2014/19645, K.2015/3107, www.kazanci.com/, (23.10.2016).

Yarg. 22. HD. 15.6.2016, E. 2016/14507, K. 2016/17863, www.kazanci.com/, (23.10.2016).

Yarg. 22. HD. 27.1.2014, E. 2014/431, K. 2014/944, www.kazanci.com/, (23.10.2016).

Yarg.9. HD. 04.06.2012, E. 2011/6271, K. 2012/19225, www.kazanci.com, (22.12.2016).

Yarg. 9. HD. 11.7.2005, E. 2005/18822, K. 2005/24469, www.kazanci.com, (12.08.2016).

Yarg. 9. HD. 14.03.2008, E. 2008/6576, K. 2008/4840, www.kazanci.com, (22.12.2016).

Yarg. 9. HD. 25.3.2010, E. 2010/9024, K. 2010/7984, www.kazanci.com, (22.122016).

Yarg. 9.HD. 30.5.2016, E. 2015/12134, K. 2016/12587, www.kazanci.com, (02.11.2016).

Yarg. 22.HD. 21.4.2016,E. 2015/6234,K. 2016/11909, www.kazanci.com, (02.11.2016).

Yarg. 22. HD. 1 0.3.2016, E. 2015/5573, K. 2016/7529, www.kazanci.com (02.11.2016).

Yarg. 7. HD. 11.4.2016, E. 2015/6668, K. 2016/7896, www.kazanci.com, (02.11.2016).

Yarg. 7. HD. 26.4.2016, E.2015/18179, K.2016/9361, www.kazanci.com (03.11.2016).

Yarg. 9. HD. 23.9.2014, E. 2012/36446, K. 2014/27623, www.kazanci.com (03.11.2016).

Yarg. 22. HD. 14.6.2016, E. 2016/12180, K. 2016/17813, www.kazanci.com (03.11.2016).

Yarg. 9. HD. 18.2.2016, E. 2014/29525, K. 2016/3304, www.kazanci.com, (15.11.2016).

Yarg. 22. HD. 2.3.2016,E. 2014/33470, K. 2016/6083**,** www.kazanci.com, (15.11.2016).

Yarg. 22. HD. 16.12.2015, E. 2014/23541 K. 2015/34707, www.kazanci.com, (15.11.2016).

Yarg. 9. HD. 3.3.2016, E. 2014/32588, K. 2016/4811, www.kazanci.com, (15.11.2016).

Yarg. 22. HD. 7.12.2015, E. 2014/21409, K. 2015/33703, www.kazanci.com, (15.11.2016).

Yarg. 9. HD. 12.12.2013, E. 2013/8422, K. 2013/33052, www.kazanci.com, (20.12.2016).