

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

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİK VE İŞ GÜVENCESİNE
ETKİSİ

Berfin PERİHAN ALKAN

Danışman
Prof. Dr. Hakan KESER

2023

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

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİK VE İŞ GÜVENCESİNE
ETKİSİ

Berfin PERİHAN ALKAN

Danışman
Prof. Dr. Hakan KESER

2023

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Türk İş Hukukunda Esneklik Ve İş Güvencesine Etkisi” 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.

....../....../2023

Berfin PERİHAN ALKAN



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Türk İş Hukukunda Esneklik Ve İş Güvencesine Etkisi

Berfin Perihan ALKAN

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitü

Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Programı

1980 sonrasında küreselleşme ile birlikte meydana gelen ekonomi politikalarında değişim ve teknolojiadaki gelişim, işgücü piyasalarına da yansımıştır. Bu bağlamda iş güvencesine bakış açısı ve uygulaması da değişmiştir. 1980 öncesinde istikrar ve düzen anlayışı içinde standart istihdam biçimi mevcutken küreselleşme ile birlikte esnek istihdam biçimleri ön plana çıkmıştır. Bu bağlamda, hızla değişen talep ve koşullara uyum sağlamanın esnekliği gerekli kıldığı ileri sürülmüş, katı bir iş güvencesi yaklaşımından uzaklaşarak iş güvencesi esnekleştirilmiştir.

İş güvencesi, işçiler için uzun yıllar boyunca işlerini koruma ve istikrar sağlama konusunda önemli bir faktördür. Ancak son yıllarda, değişen şartlar ve teknolojik gelişmeler, geleneksel iş güvencesi anlayışını sorgulatmış ve iş güvencesinin esnekliğini gerekli kılmıştır. Bu dönüşüm, işçi ve işverenlerin daha çeşitli çalışma düzenlemeleri ve sözleşme tipleri üzerinde anlaşmaya varmalarına olanak tanırken, aynı zamanda iş dünyasının belirsizliklerine daha iyi adapte olmalarına yardımcı olabilmektedir. Bununla birlikte, iş güvencesinin esnekleşmesi, hem işçiler ve işverenler hem de sendikalar için yeni fırsatlar ve zorluklar yaratabilmektedir. Bu nedenle, iş güvencesinin esnekleşmesi, modern iş dünyasının merkezindeki tartışmalardan biri haline gelmiştir. Bu çalışmada, iş güvencesinin esnekleşmesinin ne anlama geldiğini ve işgücü piyasasının tarafları üzerindeki potansiyel sonuçları incelenmektedir.

Bu çalışma, esneklik ve iş güvencesi arasında doğal bir çelişki olduğunu, ancak bu çelişkinin esneklik stratejisinin dengeleme mekanizmaları aracılığıyla

uzlaştırılabileceğini iddia etmektedir. Tezin bir diğer iddiası da, iş güvencesinin esnekleşmesinin taraflar için olumlu ve olumsuz yanları olsa da değişen şartlara uyum sağlamada gerekli olduğudur. Çalışma, Türkiye'de de oldukça belirgin olan esneklik ve iş güvencesi ikilemine bir çözüm olarak iş güvencesinin esnekleşmesini önermektedir. Ancak, başarılı bir uygulama için yapısal sınırlamalar, iş güvencesi yerine istihdam ve gelir güvencesi sağlayan kurumsal bir altyapının oluşturulması ve toplu sözleşme sisteminin iyileştirilmesi gibi siyasi önceliklerin aşılması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Hukuku, İş Güvencesi, Esneklik.



ABSTRACT

Master's Thesis

Flexibility in Turkish Labor Law and Its Effect on Job Security

Berfin Perihan ALKAN

Dokuz Eylul University

Graduate School of Social Sciences

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Labor Economics and Industrial Relations Program

The change in economic policies and the development in technology that occurred with globalization after 1980 were also reflected in the labor markets. In this context, the perspective and practice of job security has also changed. While there was a standard form of employment within the understanding of stability and order before 1980, flexible forms of employment came to the fore with globalization. In this context, it has been argued that adapting to rapidly changing demands and conditions requires flexibility, and job security has been made flexible by moving away from a rigid job security approach.

Job security is an important factor for workers to maintain their jobs and ensure stability for many years to come. However, in recent years, changing conditions and technological developments have questioned the traditional understanding of job security and necessitated the flexibility of job security. This transformation allows workers and employers to agree on a wider range of working arrangements and contract types, while also helping them better adapt to the uncertainties of the business world. However, the flexibility of job security can create new opportunities and challenges for both workers, employers and unions. Therefore, the flexibility of job security has become one of the central debates in the modern business world. This study examines what flexible job security means and its potential consequences on the parties of the labor market.

This study argues that there is an inherent contradiction between flexibility and job security, but that this contradiction can be reconciled through

the balancing mechanisms of the flexibility strategy. Another claim of the thesis is that although the flexibility of job security has positive and negative aspects for the parties, it is necessary to adapt to changing conditions. The study suggests making job security flexible as a solution to the dilemma of flexibility and job security, which is also quite evident in Turkey. However, for a successful implementation, political priorities such as structural limitations, the creation of an institutional infrastructure that provides employment and income security instead of job security, and the improvement of the collective bargaining system must be overcome.

Keywords: Labor Law, Job Security, Flexibility.

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİK VE İŞ GÜVENCESİNE ETKİSİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	İİ
YEMİN METNİ	İİ
ÖZET	İV
ABSTRACT	Vİ
İÇİNDEKİLER	Vİİİ
KISALTMALAR	Xİ

GİRİŞ	1
-------	---

BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ESNEKLİK KAVRAMI	4
1.1.1. Tanımı	4
1.1.2. Boyutları	9
1.1.2.1. Sayısal Esneklik	9
1.1.2.2. İşlevsel Esneklik	10
1.1.2.3. Ücret Esnekliği	12
1.1.2.4. Çalışma Sürelerinde Esneklik	13
1.1.2.5. Yer Esnekliği	15
1.2. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI	16
1.2.1. Tanımı	16
1.2.2. Unsurları	21
1.2.2.1. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi	21
1.2.2.2. İstihdamın Sürekliliği	24
1.2.2.3. Sorumluluğun İşverende Olması	26

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI VE ULUSAL DÜZEYDE ESNEKLİK VE İŞ GÜVENCESİ

2.1. ULUSLARARASI DÜZEYDE ESNEKLİK VE İŞ GÜVENCESİ	28
2.1.1. Uluslararası Düzeyde Esneklik	28
2.1.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütünde Yer Alan Düzenlemeler	28
2.1.1.2. Avrupa Birliğindeki Düzenlemeler	30
2.1.2. Uluslararası Düzeyde İş Güvencesi	32
2.1.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütünde Yer Alan Düzenlemeler	32
2.1.2.3. Avrupa Birliğinde Yer Alan Düzenlemeler	33
2.3. ULUSAL DÜZEYDE ESNEKLİK VE İŞ GÜVENCESİ	36
2.3.1. Genel Olarak	36
2.3.2. Ulusal Düzeyde Esneklik	37
2.3.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Esneklik	37
2.3.2.1.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi	37
2.3.2.1.2. Çağrı Üzerine Çalışma	38
2.3.2.1.3. Kısmi Süreli Çalışma	40
2.3.2.1.4. Geçici İş İlişkisi ile Çalışma	42
2.3.2.1.5. Alt İşveren Asıl İşveren İlişkisi	43
2.3.2.1.6. Telafi Çalışması	44
2.3.2.1.7. Denkleştirme	44
2.3.2.1.8. Geçici İş İlişkisi ile Çalışma	45
2.3.2.1.9. Fazla Çalışma ve Serbest Zaman	46
2.3.2.1.10. İş Sözleşmesinin Devri	47
2.3.2.2. 6102 Sayılı Ticaret Kanunu Bağlamında Esneklik	48
2.3.3. Ulusal Düzeyde İş Güvencesi	49
2.3.3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında İş Güvencesi	49
2.3.3.1.1. İşçinin İş Kanunu Veya Basın İş Kanunu Anlamında İşçi Olması	49
2.3.3.1.2. İşyerinde En Az Otuz İşçinin Çalışıyor Olması	50
2.3.3.1.3. En Az Altı Aylık Kıdem Şartı	52
2.3.3.1.4. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışıyor Olmak	54

2.3.3.1.5. İşveren Vekili ya da Yardımcısı Olmamak	56
2.3.3.2. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu Bağlamında İş Güvencesi	57

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ESNEKLİĞİN İŞ GÜVENCESİNE OLUMLU VE OLUMSUZ ETKİLERİ

3.1. GENEL OLARAK	59
3.2. ESNEKLİĞİN İŞ GÜVENCESİNE OLUMLU ETKİLERİ	62
3.2.1. Esnekliğin İş Güvencesine İşçiler Açısından Olumlu Etkileri	62
3.2.2. Esnekliğin İş Güvencesine İşverenler Açısından Olumlu Etkileri	64
3.3.3. Esnekliğin İş Güvencesine Sendikalar Açısından Olumlu Etkileri	66
3.3. ESNEKLİĞİN İŞ GÜVENCESİNE OLUMSUZ ETKİLERİ	67
3.3.1. Esnekliğin İş Güvencesine İşçiler Açısından Olumsuz Etkileri	67
3.3.2. Esnekliğin İş Güvencesine İşverenler Açısından Olumsuz Etkileri	72
3.3.3. Esnekliğin İş Güvencesine Sendikalar Açısından Olumsuz Etkileri	73
SONUÇ	78
KAYNAKÇA	81

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
BİK	Basın İş Kanunu
İK	İş Kanunu
ÖİB	Özel İstihdam Büroları
s.	sayfa
SK	Sayılı Kanun
ss.	sayfadan sayfaya
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TTK	Türk Ticaret Kanunu
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü

GİRİŞ

Günümüzde işgücü piyasası, hızla değişen ve gelişen bir yapıya sahiptir. Küreselleşme, teknolojik ilerlemeler ve rekabetin artması gibi faktörler, işgücü piyasasında büyük değişikliklere yol açmaktadır. Bu değişimler, işçilerin ve işverenlerin hem fırsatlar hem de belirsizliklerle karşı karşıya kaldığı bir ortamı da beraberinde getirmektedir.

Bu bağlamda, iş güvencesi ve esneklik kavramları önemli bir tartışma konusu haline gelmiştir. İş güvencesi, işçilere istikrarlı bir çalışma sağlama ve onları keyfi işten çıkarmalardan koruma amacını taşırken, esneklik ise işverenlere işgücünü ihtiyaçlarına uygun şekilde düzenleme ve rekabetçi kalabilme avantajını sunar. Bununla birlikte, esneklik kavramının işçiler için de avantaj sağladığı ileri sürülmektedir.

İş güvencesi ve esneklik arasında denge kurmak, hem işçilerin hem de işverenlerin çıkarlarına uygun bir çözüm sağlama açısından önemlidir. Bu noktada, güvenceli esneklik kavramı ortaya çıkmaktadır. Güvenceli esneklik, işçilerin istikrarlı bir işe sahip olmalarını ve aynı zamanda işverenlerin de değişen taleplere ve rekabet koşullarına uyum sağlayabilme yeteneğini bir arada sunmanın bir yolu olarak öne sürülmektedir. Ancak, tarihsel süreçte iş güvencesinin dönüşümü incelendiğinde esnekliğe güvence çerçevesi çizmekten çok “güvencenin esnekleştirildiği” görülmektedir. Bu anlamda, iş hukuku mevzuatları ile adil bir denge sağlama, her zamankinden daha önemli hale gelmektedir.

Çalışma hayatında yaşanan değişimler ve dönüşümler, çalışma ilişkilerinin yapısını ve iş hukukunun uygulamalarını etkilemektedir. Bu değişimlerden biri de esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasıdır. Esnek çalışma, işçi ve işveren arasındaki çalışma süresi, çalışma saatleri, mekan ve işin yapılış şekli gibi unsurların daha esnek bir şekilde düzenlendiği bir çalışma düzenidir. Bu bağlamda, esnekliğin Türk iş hukukuna etkisi üzerine değerlendirmeler yapmak önemlidir.

İş hukuku, işverenlerin ve işçilerin haklarını, sorumluluklarını ve ilişkilerini düzenleyen bir hukuk dalıdır. Geleneksel olarak, iş hukuku, belirli çalışma saatleri, izin hakları, ücret düzenlemeleri ve iş güvencesi gibi unsurları içeren katı bir yapıya sahipti. Ancak, küreselleşme, teknolojik ilerlemeler ve rekabetin artmasıyla birlikte

iş dünyasında daha fazla esneklik talepleri ortaya çıkmıştır.

Esnek çalışma modelleri, işverenlere daha fazla verimlilik, maliyet tasarrufu ve rekabet avantajı sağlama potansiyeli sunarken, işçilere de iş ve özel yaşam arasında denge sağlama imkanı tanımaktadır. Ancak, esnek çalışma modelleriyle birlikte bazı zorluklar da ortaya çıkmaktadır. Özellikle, çalışma saatleri, iş güvencesi ve sosyal haklar gibi konularda denge sağlamak ve işçileri koruyucu düzenlemelerin varlığını sağlamak önemlidir.

Çalışmada temel olarak esneklik ve iş güvencesi kavramları tanımlanacak, uluslararası ve ulusal düzeydeki düzenlemeler değerlendirilecek ve değişen şartların etkisiyle esnekliğin iş güvencesine taraflara etkisi bakımından bir değerlendirme yapılacaktır. İşçilerin haklarının korunması ve denge sağlanması için alınabilecek tedbirler hakkında da değerlendirmeler yapacağız. Esnek çalışma modellerinin işverenler, işçiler ve iş hukuku açısından getirdiği dinamikleri anlamak, gelecekteki iş ilişkileri ve çalışma düzenlerinin şekillenmesinde önemli bir rol oynayacaktır.

İş hayatında değişen ve gelişen koşullar, iş dünyasının daha esnek bir yapıya dönüşmesine neden olmuştur. Bu esneklik, işçiler ve işverenler arasındaki ilişkileri etkilemiş ve Türk iş hukukunda da belirli değişikliklere yol açmıştır. Esneklik, iş ilişkilerinin daha çeşitlendirilmesine, çalışma saatlerinin düzenlenmesine, çalışma şekillerinin yeniden tanımlanmasına ve işverenlerin işgücü ihtiyaçlarına daha hızlı yanıt verebilmesine olanak tanır. Bu makalede, esnekliğin Türk iş hukukuna etkilerini ele alacağız.

Daha önceden sıkça karşılaşılan geleneksel istihdam modelleri artık yeterli olmayabilir. İşverenler, hızla değişen taleplere cevap verebilmek ve rekabet avantajını sürdürebilmek için daha esnek bir işgücü yapısını benimsemek zorunda kalabilirler. Bunun sonucunda, esnek çalışma biçimleri, kısmi zamanlı çalışma, uzaktan çalışma, proje bazlı çalışma gibi uygulamalar daha yaygın hale gelmiştir.

Ancak, bu esneklik eğilimi, işçilerin haklarını ve korunmasını da dikkate almayı gerektirmektedir. İş hukuku çerçevesinde, esnek çalışma biçimlerinin yasal bir zeminde düzenlenmesi önemlidir. İşçilerin çalışma saatleri, fazla mesai, ücretlendirme, sosyal güvenlik hakları gibi konularının güvence altına alınması gerekmektedir. Bu noktada, Türk iş hukukunun, esnek çalışma biçimlerini dengelemek ve işçilerin haklarını korumak için uygun düzenlemeler yapması

önemlidir.

Esnekliğin Türk iş hukukuna etkisi, işverenlerin rekabet gücünü artırabileceği gibi işçilerin iş-yaşam dengesini sağlamasına da yardımcı olmaktadır. Esnek çalışma saatleri veya uzaktan çalışma gibi imkanlar, işçilerin iş ve aile yaşamlarını daha iyi dengelemelerine ve çalışma ortamında daha fazla tatmin sağlamalarına yardımcı olabilir ancak işçilerin asıl ihtiyacı olan emeği karşılığı gelir elde etmektir. Bunun sürekliliği de iş güvencesi hükümleri ile mümkün olabilmektedir. Bu bağlamda değişen şartlara hızlı bir şekilde uyum sağlayabilmenin yolu esneklik olmakla birlikte, işçilerin iş güvencesi hakkını koruyan ve işverenin keyfi fesih hakkını sınırlayan düzenlemelerin varlığı da önem taşımaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde kavramsal çerçeve üzerinde durularak iş güvencesi ve esneklik kavramları irdelenecektir. İkinci bölümde uluslararası ve ulusal düzeyde esneklik ve iş güvencesi kavramı açıklanacaktır. Son bölümde ise esnekliğin iş güvencesine olumlu ve olumsuz etkileri işçi, işveren ve sendikalar bakımından bir değerlendirme yapılacaktır. Bu bağlamda çalışma hayatındaki esneklik, Türk iş hukukunda da değişikliklere yol açmıştır. Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte işçilerin haklarının korunması ve adil bir iş ilişkisinin sağlanması önemlidir. Bu da ancak iş hukuku ile sağlanabilecektir. İşçilerin korunması bağlamında ise en önemli unsur iş güvencesidir. İşverenlerin rekabet avantajını sürdürmesi ve işçilerin iş-yaşam dengesini sağlaması için esneklikle uyumlu bir iş hukuku çerçevesinin oluşturulması gerekmektedir. Bu bağlamda esneklik uygulamaları ile taraflara birtakım fırsatlar sunulurken iş hukuku düzenlemeleri ile iş güvencesinin de korunması gerekmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ESNEKLİK KAVRAMI

1.1.1. Tanımı

Değişebilirlik özelliği temel olarak esnekliği ifade etmektedir, özellikle değişim yoğun dönemlerde bu özelliğin belirginleşmesi, kavramın değişime dayalı olmasından kaynaklanmaktadır.¹

İş ilişkilerindeki esneklik, işgücü piyasasının katı kurallarını gevşetmekle birlikte tamamen kurlsızlık anlamına gelmeyen bir yaklaşımdır. Bu bağlamda esneklik, zorunlu düzenlemelerin azaltılmasıyla işçi ve işverenlere daha fazla serbestlik tanıma yaklaşımını içermektedir. Bu yaklaşımın önemli bir göstergesi, gelişmiş ülkelerde esneklik uygulamalarının yasal düzenlemelerin işçi ve işveren ilişkilerini düzenlemeyi ihmal etmediği gerçeğidir.²

Başka bir tanıma göre esnekleşme, kuralların sayısını azaltarak rekabeti olumsuz etkileyen düzenlemeleri en aza indirgeme amacını taşır, ancak bu kurlsızlık anlamına gelmez.³

Esneklik, işgücü piyasasında çeşitli boyutlarıyla kendini göstermektedir. Bunlardan ilki, iş organizasyonunda esneklik sağlayan yapı ve süreçlerin benimsenmesidir. Geleneksel hiyerarşik yapılar yerine daha yatay ve çevik organizasyonlar tercih edilmekte, karar alma süreçleri hızlandırılmakta ve işbirliği ve iletişim ön plana çıkmaktadır. Böylece işletmeler, değişen pazar taleplerine hızlı bir şekilde cevap verebilme ve yenilikçi fikirleri uygulama yeteneğine sahip olmaktadır.

4

İkinci boyut ise boyut ise teknolojik esnekliktir. Küreselleşmeyle birlikte teknoloji, iş dünyasında büyük bir dönüşüm yaratmıştır. Otomasyon, yapay zeka ve

¹ Tijen Erdut, **Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi**, Tühis Yayınları, İzmir 1998, s. 27.

² Ali Güzel, “**İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci Ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik**”, İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, Kamu-İş Yayınları, cilt: 5, Sayı 3, Nisan 2000, s. 204.

³ Veysel Bozkurt, **Endüstriyel&Post-Endüstriyel Dönüşüm Bilgi, Ekonomi, Kültür**, 3. Baskı, Bursa 2014, s. 127.

⁴ Ali Rıza Saklı, “Fordizmden Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerine Etkileri”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Kış-2013, Cilt: 12, Sayı: 44 , s. 120-121.

diğer dijital teknolojiler, iş süreçlerini hızlandırmak, verimliliği artırmak ve işletmelere rekabet avantajı sağlamak için kullanılmaktadır.⁵

Üçüncü boyut ise çalışma ilişkilerindeki esneklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Küreselleşmeyle birlikte, işgücünün hareketliliği artmış ve işgücü piyasası daha esnek hale gelmiştir. İşverenler, değişen taleplere hızlı bir şekilde uyum sağlayabilmek için kısmi süreli çalışanlar, serbest meslek sahipleri, taşeronlar ve proje bazlı çalışanlar gibi farklı istihdam modellerini tercih etmektedir. Bu sayede işletmeler, işgücünü istedikleri zaman ve miktarda kullanabilme ve maliyetleri daha etkin bir şekilde yönetme avantajına sahip olmaktadır. Ancak, işçiler için bu durum iş güvencesi ve sosyal haklar açısından bazı endişeleri beraberinde getirebilmektedir.

6

Çalışma yaşamında esneklik birçok şekilde tanımlanmaktadır. Bir görüşe göre, küreselleşme ile birlikte hızla değişen ekonomik ve sosyal şartlara, büyük bir hızla gelişen teknolojiye ve uluslararası rekabet şartlarına işletmelerin uyum sağlayabilmeleri için sosyal tarafların çalışma şartlarını istedikleri gibi belirleyebilme serbestidir. Sermaye tarafından bir tarafa göre; çalışma yaşamında esneklik, işe alma ve işten çıkarma şartlarında esnekliktir. Emek tarafından bir bakış açısına göre esneklik, çalışma koşullarını kendi ihtiyacına göre şekillendirebilme özgürlüğüdür. Bazı görüşlere göre ise esneklik, işçinin iş güvencesini ortadan kaldıran bir uygulamadır. Başka bir görüşe göre, taraflara çalışma şartlarını değişik ihtiyaçlara cevap verecek şekilde düzenleyebilme yetkisini veren bir uygulamadır.⁷

“Esneklik kavramı ile yakından ilişkili olan küreselleşme, ticari engellerin giderek azaldığı, göçlerin önündeki engellerin ortadan kalktığı, sermaye akışının hızlandığı, doğrudan yabancı sermayenin serbest kaldığı ve teknoloji transferlerinin hızlandığı bir süreç olarak açıklanmaktadır.”⁸

Yapılan tanımlarda iş hukukunda yer alan esneklik düzenlemeleri iki boyutta ele alındığı görülmektedir. Bunlardan ilkinin çalışma sürelerinde esnekliğe ilişkin; ikincisi ise atipik iş sözleşmesi olarak nitelendirilen yeni istihdam

⁵ Saklı, s. 122.

⁶ Saklı, s. 124.

⁷ Fevzi Demir ve Gülşen Gerşil, “Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 16, 2008, ss. 69.

⁸ Oğul Zengingönül, “Nedir Bu Küreselleşme? Kaçabilir miyiz? Kurtulabilir miyiz?”, **Ege Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği(ESİAD) Siyasa Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2005, s. 88.

türlerine ilişkindir.⁹

Çalışma yaşamında esneklik, işletmeler için değişen talep, piyasa ve rekabet koşullarına uyum sağlamayabilmek, diğer taraftan katı yasal düzenlemelerin yumuşatılarak işçilerin sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap vermek için serbest bırakan bir çalışma şeklinin benimsenmesidir. Esnek çalışma modelleri işverenler için birçok avantaj sunar. Öncelikle, esneklik işverenlere daha fazla işgücü çeşitliliği sağlamaktadır. Farklı yeteneklere sahip işçileri işletmeye çekmek ve işletmede tutmak için esnek çalışma saatleri veya uzaktan çalışma gibi seçenekler sunmak, işverenlerin işe alım sürecinde daha geniş alternatifleri beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte, esnek çalışma modellerinin, iş verimliliğini artıracığı ileri sürülmektedir. Bu bağlamda işçilerin kendi en verimli çalışma saatlerini seçmesi ve iş-yaşam dengesini sağlaması, motivasyonu artırır ve performansı olumlu yönde etkileyeceği öne sürülmektedir.¹⁰

Esneklik arayışının nedeni olarak çoğu kez, sanayileşmiş ülkelerde yaşanan rekabet ve özellikle uluslararası rekabet ileri sürülmektedir. Bununla birlikte, gelişen teknoloji de esnekleşmenin gerekçeleri arasında gösterilmektedir. Küreselleşen dünyada artan işsizlik, ekonomik dalgalanmalar, arz ve talepte meydana gelen hızlı değişimler, esneklik ve esnek çalışmanın hızla yaygınlaşmasının nedeni olarak ifade edilmektedir. Sürekli değişen şartlara ve artan çeşitliliğe karşın işletmeler de kendilerini sürekli yenilemek zorundadır. Bu nedenle, artık işletmelerden beklenen; standardizasyon yerine çeşitlilik ve karmaşıklık; bürokrasi yerine yalınlık; durağanlık yerine değişkenliktir. Bu beklenti “esneklik” olarak tanımlanmaktadır.¹¹

Çalışma ilişkileri bağlamında esneklik kavramı, iş organizasyonunun değişen koşullara uyum sağlama kapasitesi olarak ifade edilebilir.¹² Bu bağlamda işgücünden beklenen de değişen koşullara hızlıca uyum sağlamasıdır.

Esneklik kavramının anlamı işverene, işçiye ve devlete göre değişmektedir. Buna göre, işveren tarafı için esneklik; İşletmenin rekabet gücünü, karlılığını ve

⁹ Candan Albayrak Zincirlioğlu, “İş Hukukunda Esneklik ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 40, 2021, ss. 274. s. 274

¹⁰ Demir ve Gerşil, s. 69.

¹¹ Emine Tozlu, “Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Kararlaştırılması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 4 Yıl: 2011, s. 100-101.

¹² **Çalışma Sürelerinde Esneklik Geleceğe Açılım**, MESS Yayın No:378, İstanbul, Mart 2002, s.7

verimliliğini artırmak için işgücünü ihtiyaç duyulan yerde, ihtiyaç duyulan zamanda ve ihtiyaç duyulan miktarda kullanmaktır. İşçi tarafı için esneklik, çalışma süresi ile çalışma yeri ve çalışma şartları arasındaki uyumu sağlayarak iş-yaşam dengesinin kurulması ile ilgilidir. Devlet için esneklik, işgücü piyasasında daha fazla istihdam sağlamak ve işsizliği azaltmak, ayrıca iş kanunlarında katı normlar yerine daha esnek hükümlere yer vermektir.¹³

Bu bağlamda esneklik, işverenlerin küreselleşme ile birlikte meydana gelen ekonomik ve sosyal değişimlere uyum sağlama ve rekabet güçlerini artırmaya yönelik çalışma koşullarını ve çalışma türlerini belirleme özgürlüğü olarak tanımlanabilir. İşçiler için, yaşam sürecinde ortaya çıkan istek ve ihtiyaçlara göre işin yapılacağı zamana ve yere karar verici olarak uyum sağlayabilmesi olarak ifade edilmektedir.¹⁴ Ancak bu yaklaşımın çok da gerçekçi olduğu söylenemez. Çünkü işçi ve işveren ilişkisi bir güç ilişkisidir ve bu ilişkide güçsüz olan taraf işçi sınıfıdır. Bu nedenle işçilerin bireysel istek ve ihtiyaçlarına göre çalışma şartlarında karar verici olduğunu söylemek mümkün değildir.

Bir başka tanıma göre ise iş hukukunda yer alan esneklik düzenlemelerinin, işçiyi koruma amacıyla getirilen emredici normların azaltılarak işçi ve işveren ilişkilerinde taraflara daha fazla serbesti tanınması anlamına geldiği ileri sürülmektedir.¹⁵

Bununla birlikte esneklik, kavram olarak kuralsızlaştırma ile sıklıkla karıştırılmaktadır ancak eş anlamlı değildir. Bir başka deyişle, esneklik kavramı işçi ve işveren ilişkilerinin tamamen kuraldan arındırılması olarak düşünülmemelidir. Yapılan tanımlardan da görüldüğü gibi, iş hukukunda esnekleşme kabul edilmekte; ancak bu hukuk alanının işçiyi koruyucu amacından vazgeçilmemesi gerektiğine dair görüş önem kazanmaktadır. Bu görüşe göre iş hukukunda esneklik, mümkün olduğu ölçüde işçinin korunması ve gerekli olduğu ölçüde kuralsızlaştırma, şeklinde özetlenebilir.¹⁶

Esneklik uygulamalarında kurallar vardır, ancak bu kurallar katı ve ayrıntılı değildir. Dolayısıyla, esnekliğin tanımı en genel anlamda; beklenmedik ve ani

¹³ Zincirlioğlu, s. 274 .

¹⁴ Berna Yazar Arslan, “Çalışma Hayatına Esneklik Sağlayan Düzenlemeler Üzerine Bir Değerlendirme”, **Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 10, Yıl: 10, Sayı: 27, s. 271.

¹⁵ Zincirlioğlu, s. 274.

¹⁶ Zincirlioğlu, s. 274 .

değişimlere karşı kaynağın hızlıca bulunması ve bu amaca ulaşmak için gerekli araçların kullanılması şeklinde yapılabilir. Çalışma hayatında esneklik, işçi ve işveren taraflarının farklı ihtiyaçlarını karşılamak için çalışma koşullarını değiştirebilmelerine olanak sağlayan bir sistem olarak da tanımlanmaktadır.¹⁷

Esneklik, genellikle daha riskli bir kavram olarak algılanabilmekte hatta sıklıkla kurlsızlaştırma ile de karıştırılmaktadır. İş hukuku mevzuatının kurlsızlaştırılması ile işçi haklarındaki korumanın da azalacağı düşünülmektedir. Esnekliğin yanlış algılanması işveren kesiminde de mevcuttur. İşverenler de esnekliği kurlsızlık olarak algılayarak, her türlü kuraldan uzak işçi çalıştırabileceklerini düşünebilmektedirler.¹⁸

Küreselleşme süreci ile birlikte değişen dünya düzeni ve yeni ekonomi politikaları, iş güvencesinin katı bir yapılanmaya sebep olduğunu ve hızla değişen koşullara uyum sağlamanın esneklik ile mümkün olacağını ileri sürmektedir. Bu bağlamda uluslararası ve ulusal düzeyde birçok düzenleme yapılmıştır. Esneklik, işverene, üretim tekniklerinin farklılaşması, işletmede yer alan işgücü sayısını talebe bağlı olarak üretim miktarındaki ani değişiklikler gibi durumlarda değiştirebilmesine imkan sağlamaktadır. Bununla birlikte işveren, esneklik sayesinde mevcut işgücünü sayısal olarak değiştirmeksizin, işçilerin çalışma günleri, süreleri ve yerlerini değiştirerek işletmesini serbest piyasa taleplerine uyumlu hale getirebilmektedir. Yarı zamanlı ya da dönemsel çalışma, gece çalışması, parça başı çalışma, ödünç işgücü ilişkisi esneklik uygulamalarına örnektir.¹⁹

Esneklik kavramına yönelik çok sayıda kategorinin varlığı görülmektedir. Bir kısım uzmanlar esnekliği; “dışsal sayısal esneklik”, “içsel sayısal esneklik”, “fonksiyonel esneklik”, “ücret esnekliği” ve “istihdamın dışsallaştırılması” olmak üzere beş kategoride ele alırken bir başka kaynakta içsel ve dışsal esneklik biçiminde ikili bir ayrıma daha gidilerek, söz konusu niceliksel ve niteliksel esneklik türlerinin de ayrıştırıldığı görülmektedir. Burada niceliksel esneklik, sayısal esnekliğe,

¹⁷ Ezgi Tatlıoğlu, “Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği”, **EJOVOC**, 69-70

¹⁸ Canan Aydoğdu, “Avrupa Birliğine Katılım Sürecinde Türkiye’ de Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yapılan Çalışmalar, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2012, s. 85.

¹⁹ Aysun Akgün ve Yücel Demiral, “İş Güvencesizliği ve Eğreti Çalışmanın Çalışan Sağlığı Üzerine Etkileri”, **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Nisan-Eylül 2016, s. 12 .

niteliksel esneklik ise fonksiyonel esnekliğe karşılık gelmektedir.²⁰ Yapılan okumalar ışığında bu çalışmada esneklik 4 boyutta incelenmiştir.

1.1.2. Boyutları

1.1.2.1. Sayısal Esneklik

Sayısal esneklik, işletmelerin arz ve talepteki kısa süreli değişiklikleri karşılayabilmek için işletmede yer alan işgücü niteliğini ve niceliğini belirleme serbestisi anlamına gelmektedir. Sayısal esneklik ile birlikte, işçi grupları kamu istihdam büroları yerine özel istihdam büroları aracılığıyla işletmelere yerleştirilebilecektir. Vasıfsız veya yarı vasıflı işçiler, taşeronluk, geçici istihdam ve diğer istihdam türleri ile işgücüne ihtiyaç olan dönemlerde geçici de olsa istihdama dahil edilebilmektedir. Sayısal esneklik, işletmenin koşullarına göre işletmede yer alan işçi sayısında sayısal değişiklikler yapabilme serbestisi olarak ifade edilebilir.²¹

Sayısal esneklik uygulamaları geçici iş sözleşmeleri ve kısmi süreli çalışma gibi atipik istihdam modellerini içermektedir. İşverenler ihtiyaç olmadığı anda istihdamı azaltarak rekabet edebilirliğini korumak ve katı yaptırımlardan kaçınmak için bu tip esnekliğe sıcak bakarken, kolay işten çıkarmalar ve iş güvencesi eksikliği işçi sınıfı için güvencenin esnekleştirilmesine neden olmaktadır.²²

Bir başka tanıma göre sayısal esneklik, işverenin işletmede çalışan işçi sayısını değiştirebilme serbestisidir. Esneklik türleri içinde tartışmaya en açık olan ve üzerinde en çok tartışma çıkan esneklik türüdür denebilir.²³Bunun sebebi, emeğin diğer üretim faktörlerinden farklı olarak insanı içermesidir. Değişen koşulları göre miktarı değiştirilen sermaye ya da doğal kaynak değildir, birey ve bakmakla yükümlü olduklarının yaşam kalitesi söz konusudur.

Bununla birlikte, sayısal esneklik kavramını da kendi içinde dışsal ve içsel

²⁰ Tülay Polat Üzümcü, “İş Esnekliği ve İşletme Rekabetçiliği İlişkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 2, Aralık 2013, s.250-251.

²¹ Gaye Baycık, “Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 20, Sayı: 1, 2014, s. 230.

²² Baycık, s. 230.

²³ TİSK, **Çalışma Hayatında Esneklik**, TİSK Yayınları, Yayın No: 190, Ankara, Kasım 1999, s.10

olarak ikiye ayırmak mümkündür. Dışsal sayısal esneklik temelinde istihdam biçimindeki esnekliği ifade eder. İşgücünün, işletmenin gereksinimlerine göre sayısal ve zamansal olarak değiştirilebilmesini ifade eden bu esneklik tipi, işe alma ve işten çıkarmalardaki katı kuralların yumuşatılması ile işletmenin ihtiyaca göre işçi sayısında değişiklik yapmasına olanak sağlamaktadır. İçsel sayısal esneklik ise işçilerin çalışma sürelerinde esnekliği ifade etmektedir. İşverenler açısından çalışma saatleri ve dağılımının işletmenin ihtiyacına ve işverenin iradesine göre belirlendiği bir başka deyişle belirsizleştirildiği bu boyut, işletmelerin işgücü maliyetlerini kontrol altına almaları ve rekabet güçlerini artırmaları için başka bir fırsat yaratmaktadır.²⁴

Sayısal esneklik, işçilerin çalışma saatleri, iş günleri ve iş yerleri gibi iş koşulları konusunda daha fazla esneklik ve özgürlüğe sahip oldukları bir çalışma biçimini ifade eder. Bu tür esneklik, işçilere işlerini daha iyi kişisel yaşam gereksinimlerine uygun hale getirme olanağı sunar ve işverenlere daha iyi verimlilik sağlama potansiyeli sunar.

Sayısal esneklik, işçi ve işverenler arasında daha fazla işbirliği ve kişisel ihtiyaçlara daha iyi uyum sağlama potansiyeli sunar. Ancak bu tür esnekliklerin iş düzenlemeleri ve sözleşmeleriyle dikkatlice düzenlenmesi gerekebilir, böylece taraflar arasında açık ve adil bir anlaşma sağlanabilir.

Sayısal esneklik, işgücünün talep edilen düzeyde ve ihtiyaçlara göre esnek olarak değiştirilebilmesi olarak tanımlanabilir. İşverenler, değişen pazar taleplerine hızlı bir şekilde yanıt verebilmek için işgücünü artırabilir veya azaltabilir. Esnek istihdam, geçici işler, part-time çalışma, proje bazlı istihdam gibi uygulamalarla gerçekleştirilebilir.

1.1.2.2. İşlevsel Esneklik

İşlevsel esneklik, işçinin görev tanımını, işletmenin uyum sağlaması gereken ve hızla değişen teknik ve ekonomik koşulları yansıtacak şekilde uyarlama veya değiştirme yeteneği ve işçinin farklı sorumluluk alanlarını yerine getirme becerisi

²⁴ Hazel Başköy ve Yılmaz Kılıçaslan, “Esnek İşgücü Piyasası Politikalarının Ücret ve Kâr Üzerine Etkisi: Bir Karşılaştırmalı Ülke Analizi”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 3, Sayı: 54, 2017, s. 1512.

anlamına gelmektedir.²⁵ İşçiler açısından net ve katı görev tanımlamalarının yerine, daha belirsiz ve geniş kapsamlı görev tanımlarını gerekli kılan işlevsel esneklik sayesinde işletmeler, daha az işçi istihdamı ve dolayısıyla daha yüksek verimlilik ve daha az maliyet sağlayabilmektedir.

Bir başka tanıma göre işlevsel esneklik; işçilerin asıl işlerinin yanında başka bir işi de yapabilmesi, bir başka deyişle birden çok iş veya görev ifa edebilmesidir. Daha geniş bir tanımlamaya göre ise, işlevsel esneklik işletme verimliliğinin artması ve etkili bir iş organizasyonunun gerçekleşmesini amaçlayan ileri bir işyeri kültürünün parçasıdır. İşlevsel esneklikten yararlanabilmek için, işçilerle iyi ilişkiler, işçilerin tatmin düzeylerinin yüksek tutulması ve elbette etkili bir eğitim sistemi gerekmektedir.²⁶

Bu bağlamda iş organizasyonunun esnekleştirilmesi, işgücünün sürekli eğitimi, iş zenginleştirme, taşeron uygulamaları gibi uygulamalar işlevsel esnekliğe örnektir.²⁷

İşlevsel esneklik; işçilerin işletme içinde değişik işleri yapabilmesi ve farklı görevleri üstlenebilmesi; ya da değişen teknolojik şartlara, iş yüküne uyum sağlama becerisi olarak tanımlanabilir.²⁸

İşlevsel esneklik; işgücünün miktarı ile değil, nitelik ve becerileri ile ilgilidir. Bu uygulamada işçinin, iş tanımlarının değişen teknolojik koşullara, hizmet yöntemlerine ve iş yüküne bağlı olarak değiştirilmesi söz konusudur.²⁹

İşlevsel esneklik ile bir yandan işçinin görev ve sorumlulukları arttırılarak beceri düzeylerini geliştirme imkanı sağlanırken, diğer yandan motivasyonları yükseltilerek verimlilikleri güvence altına alınacağı ileri sürülmektedir.³⁰

Ancak, bu yaklaşım doğru olmayacaktır çünkü işçiler için net bir görev tanımının olmaması, daha fazla iş yükü anlamına gelebilmektedir. Bu bağlamda yasal düzenlemeler önem taşımaktadır. Nitekim 4857 sayılı Türk İş Kanuna göre de işçinin kendi işine ilişkin görevlerde çalıştırılması esastır. İş sözleşmesinde

²⁵ Baycık, s. 230.

²⁶ Avrupa'da Esneklik Uygulamaları-Çalışan Bir Avrupa Yaratılması, **TİSK Yayınları**, Yayın No: 204, Ankara, Şubat 2001, s.32.

²⁷ Özlem Çakır, "Avrupa Birliğinde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler", **SosyoEkonomi Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 10, 2009, s. 83.

²⁸ Abdullah Karakaya ve Mehmet Uçar, "İş Esnekliğinin İşgören Motivasyonuna Etkisi", **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 5, 2015, s. 21 ve 23 .

²⁹ Karakaya ve Uçar, s. 21 ve 23 .

³⁰ Karakaya ve Uçar, s. 21 ve 23 .

belirlenen ve görev tanımında detaylandırılan işçinin fiilen yapacağı iş, benzer ya da muadil bir iş olmadığı sürece tek taraflı olarak değiştirilemez. Aksi halde, bu durum işçi açısından İK m.25/II-f bendi gereğince haklı nedenle fesih nedenidir. Başka bir deyişle, işverenin bu konuda ısrarı işçiye kıdem tazminatı talepli fesih hakkı verir.

1.1.2.3. Ücret Esnekliği

Esneklik, işletmelerin işçilerin ücret yapılarını ve seviyelerini, değişen işgücü piyasası koşullarına göre ve işçilerin performanslarını düşürmeyecek şekilde belirleyebilme serbestisine sahip olmaları şeklinde tanımlanmaktadır. Bu bağlamda ücretler, katı yapıdan uzak, eşitlikçi değil kişiden kişiye farklılaşan bir yapıdadır.³¹

Ücret esnekliği, işverenlerin işçi ücretlerini çeşitli faktörlere bağlı olarak değiştirme esnekliğini ifade eder. Bu faktörler arasında ekonomik dalgalanmalar, talep arz dengesi, rekabet durumu, üretkenlik artışı ve maliyet kontrolü gibi etkenler yer almaktadır. Ücret esnekliği, genellikle ücretin miktarı ve zamanlaması üzerinde esneklik sağlar. İki temel türü bulunmaktadır:³²

- İşletme düzeyinde ücret esnekliği: İşverenin, kendi işletmesi içinde işçi ücretlerini belirleme ve değiştirme yeteneğidir. İşletme düzeyinde ücret esnekliği, işletmenin finansal durumu, karlılık düzeyi, rekabet koşulları ve işgücü talebi gibi faktörlere bağlı olarak değişiklik gösterebilir.

- Piyasa düzeyinde ücret esnekliği: İşverenlerin, genel ekonomik koşullara ve işgücü piyasasının talep arz dengesine dayalı olarak işçi ücretlerini belirleme ve değiştirme yeteneğidir. Piyasa düzeyinde ücret esnekliği, genel ekonomik koşulların dalgalanmaları, işsizlik oranı, sektörel talep değişiklikleri gibi etkenlere bağlı olarak farklılık gösterebilir.

Ücret esnekliği, işçilerin ücretlerinin işgücü piyasasındaki ve rekabet koşullarındaki değişim ile birlikte değiştirilebilmesini ifade eder. Bir başka deyişle ücret esnekliği, işletmelerin ücret politikalarını ve ücret seviyesini, değişen işgücü piyasasına ve küresel rekabet koşullarına göre belirleyebilmesi olarak ifade edilebilir.

³¹ Jale Taşoğlu ve Alp Limoncuoğlu, “4857 Sayılı Kanun Bağlamında Esnek Çalışma”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, 2010, Cilt: 2, Sayı: 2, s. 78

³² Nur Gün Kulparlak, “İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi”, **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, 2016, s. 111.

Ücret esnekliğinin verimlilik artışı sağladığı, talep ve üretim azalması zamanlarında meydana gelecek sakıncalardan ve işçi çıkarılmasından kaçınılmaya yardımcı olduğu ileri sürülmektedir.³³ Ücret esnekliği, performansa dayalı ücretlendirme, esnek ücret paketleri ve prim sistemleri gibi araçlarla sağlanabilir.³⁴

Ücret esnekliği uygulamaları, örneğin performans atışı olduğu dönemlerde prim verme yoluyla işçiyi motive edip verimliliği artırabileceği gibi, toplu iş sözleşmesi uygulayan işletmelerde sorunlara da yol açabilmektedir. Bunun sebebi, ücretler artı bireysel çaba ve yeteneğe göre belirlenmektedir. Performans yüksekliğine göre esnek ücret uygulanmasının işçiler arasında ayrımcılığa sebep olması işçiler arasındaki iş huzurunu da olumsuz etkileyebilmektedir.³⁵

Ücret esnekliği, ücretlerin işgücü piyasasındaki koşullara ve talebe göre esnek bir şekilde belirlenme serbestidir. İşverenler, rekabetçi bir ortamda maliyetleri kontrol etmek ve işgücü talebine uyum sağlamak için ücretleri değiştirebilir.

1.1.2.4. Çalışma Sürelerinde Esneklik

Çalışma sürelerinde esneklik; işçi açısından iş süresinin başlangıç ve bitişinin kendi kişisel durumuna göre ayarlayabilmesi, işletme açısından ise ihtiyaç duyulan sürelerde işin yapılmasını ifade etmektedir. Zamana göre esneklik, çalışma sürelerinin bireyselleşmesini sağlamaktadır. Bir başka bir ifadeyle, işe başlama ve işin bitişini açısından geleneksel başlama ve bitiş sürelerinden farklı olarak değişen koşullara göre belirlenmesidir.³⁶

Bununla birlikte, çalışma sürelerinde esneklik kavramı çalışma süresinin kısaltılması anlamına gelmemektedir. Çalışma sürelerinin koşullara göre düzenlenmesi anlamına gelmektedir. Örneğin; iş yerinde çalışan bütün işçiler için aynı çalışma süresi kabul edilerek, tatil günlerinin arttırılması yoluyla çalışma süreleri kısaltılabilir, fakat anlaşılacağı üzere bu uygulama çalışma sürelerinde bir esnekliğe yol açmayacaktır. Başka bir anlatımla, esnek olamayan iş süresinin kısaltılması mevcut olduğu gibi bir kısaltma yapmaksızın iş süresinin esnekleştirilmesi de mümkün olabilmektedir.

³³ Taşoğlu ve Limoncuoğlu, s. 79.

³⁴ Çakır, s. 83.

³⁵ Başköy ve Kılıçaslan, s. 1513.

³⁶ TİSK, **Çalışma Hayatında Esneklik**, TİSK Yayınları, Yayın No: 190, Ankara, Kasım 1999, s.17

Çalışma süreleri konusunda 4857 sayılı Kanun, 1475 sayılı Kanun ile benzerlik gösterse de bazı farklılıklar da içermektedir. 1475 sayılı Kanun'da olduğu gibi, haftalık çalışma süresi bir üst sınır olarak belirlenmiştir. Ancak, 4857 sayılı Kanun işçi ve işverene, çalışma süresini haftanın farklı günlerine dağıtma esnekliği sunmuştur. Bu da işçilerin belirlenen dönemlerde normal çalışma sürelerinin üzerinde çalışmalarına imkan tanıyarak fazla saatlerle çalışma ücreti ödemeksizin denkleştirme yapmalarını sağlamıştır. Böylece hem işçi hem de işveren için çalışma sürelerinin daha esnek ve denge sağlayıcı bir şekilde yönetilmesi sağlanmıştır. Bu düzenleme, işçilerin kişisel ihtiyaçlarına ve işverenin taleplerine daha iyi uyum sağlamayı hedeflemektedir.³⁷

Çalışma süresinde esnekliğe bazı örnekler aşağıdaki şekilde özetlenebilir.³⁸

- Çalışma Saatleri Esnekliği: İşçiler ve işverenler, iş saatlerini belirli bir düzen dışında değiştirebilirler. Örneğin, esnek çalışma saatleri, işçilere sabahın erken saatlerinde veya akşam saatlerinde çalışma seçeneği sunabilir.
- Kısmi Süreli Çalışma: İşçiler, tam zamanlı bir iş yerine, part-time veya serbest çalışma seçeneklerini tercih edebilirler. Bu, kişisel yaşam gereksinimlerini daha iyi karşılamalarına olanak tanımaktadır. Aynı şekilde işverenler de değişen iş yoğunluğu veya işin düzenine göre bu yolu tercih edebilmektedir.
- Denkleştirme: İşçiler, hafta içi çalışma günlerini kendi tercihlerine uygun şekilde düzenleyebilirler. Örneğin, dört gün çalışıp üç gün izin alabilirler.
- Geçici İşler ve Proje Bazlı Çalışma: İşçiler, belirli projeler için veya geçici işlerde çalışma fırsatlarına sahip olabilirler. Bu, işverenlerin belirli görevler için uzmanları işe almasını sağlar.

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ile çalışma sürelerinin kısaltılmasından ziyade bireyselleştirilmesi, hem işletmenin hem de işçilerin ihtiyaçlarına cevap verilmesidir. Bu bağlamda çalışma sürelerinde esneklik, normal çalışma süreleri dışında işverenin ve işletmenin çıkarları için ihtiyaç duyulan sürelerde işin görülmesi, işçi açısından ise iş süresinin kendi bireysel ihtiyaçları doğrultusunda değiştirilebilmesi olarak ifade edilmektedir. Ancak, çalışma saatleri aynı zamanda

³⁷ Ali Güzey, “İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesinde Esneklik”, Prof. Dr. Turhan Esener’ e Armağan, Ankara 2000, s. 204 .

³⁸ Tülay Polat Üzümcü, “İş Esnekliği ve İşletme Rekabetçiliği İlişkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 2, Aralık 2013, s. 251.

işçilerin sağlık ve güvenliğini de etkilediğinden, esneklik ile ilgili düzenlemelerin iş sağlığı ve güvenliği gözönünde bulundurularak belirlenmelidir.³⁹

1.1.2.5. Yer Esnekliği

Yer esnekliği, işçilerin işi yaptıkları bir baka deyişle ifa ettikleri mekanın değiştirilerek işin organize edilmesini sağlar. Evde çalışma, tele çalışma gibi çalışma türleri buna örnek gösterilebileceği gibi, işçilerin aynı işverene bağlı farklı işyerlerinde çalıştırılabilmesi de yer esnekliğine girer. Yer esnekliği ile önemli olan işin nerede yapıldığı değil tam ve eksiksiz yapılmasıdır. Bununla birlikte, işçilerin müşterilerin bulunduğu yerde çalıştırılması da mümkündür. Örneğin şirket denetimlerinin yapıldığı zamanlarda danışmanlık firmaları işçilerini bu firmaların işyerlerinde istihdam etmektedirler.⁴⁰

Bu esneklik türünde önemli olan unsur, işin bir kısmının yada tümünün işletme dışında yapılıyor olmasıdır. Özellikle günümüzde yaşanan teknolojik gelişmeler, işin yapısını ve iş sürelerini esnekleştirirken, çalışma yerinin de esnekleşmesine olanak sağlamaktadır. Çalışma yeri esnekliğinin hayata geçirilebilmesi için esas olan iki şart mevcuttur. Bunlardan ilki, işverenden işçiye doğru işin niteliğiyle ilgili bilgi akışının sağlanması; ikincisi ise işçinin işin sonucu hakkında işverene rapor verebiliyor durumda olmasıdır. Bu beklentilerin uygulanabilir olması ise yine günümüz teknolojisinin bir sonucudur. Taşınabilir telefon, bilgisayar veya faks cihazları ile neredeyse artık her noktada ulaşılabilen internet hizmetlerine kadar, tüm teknoloji ürünleri çalışma yeri esnekliğinin uygulanabilirliğini arttırmaktadır. Ancak, elbette bazı iş türleri yer esnekliğine uygun değildir. Örneğin tıbbi klinik, laboratuvar gibi meslekler işin yapılış şekli ve doğası gereği esnek çalışma yeri uygulamalarından faydalanmazlar.⁴¹

Yer esnekliği bağlamında işçiler, işlerini ofiste olmayan bir yerden (ev, kafe, vb.) sürdürme olanağına sahip olabilirler. Bu durum özellikle teknolojinin gelişmesiyle daha da yaygın hale gelmiştir.

Yer esnekliği, işletmelerin organizasyon ve iş yapış şekillerini esnek hale

³⁹ Baycık, s. 231.

⁴⁰ Taşoğlu ve Limoncuoğlu, s. 79 ve 80.

⁴¹ Pennsylvania University , “What is Flexplace: FlexibleWorkArrangementProposals,” (Çevrimiçi) <http://www.hr.upenn.edu/flexibility/flexoptions/default.htm>, 25 Nisan 2005 .

getirmesi ve değişen koşullara hızlı bir şekilde uyum sağlamasıdır. İşyeri esnekliği, telekomünikasyon teknolojilerinin kullanımıyla uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri, işbirlikçi çalışma ve ekip tabanlı projeler gibi uygulamaları içermektedir.

1.2. İş GÜVENCESİ KAVRAMI

1.2.1. Tanımı

İşçilerin uygun bir işe yerleştirilmeleri, çalışma haklarının uygulanabilmesi için tek başına yeterli değildir. İşçilerin işlerini kolayca kaybetmelerinin önlenmesi ve iş güvencesinin sağlanması gerekmektedir. İşçilerin işlerini kaybetme endişesi taşımaması, dolayısıyla bakmakla yükümlü olduklarının gelir kaybı ile ilgili endişelenmemesi, çalışma yaşamında en önemli güvenceler arasında yer almaktadır. İş güvencesi kavramı, işverenin keyfi olarak işçinin iş sözleşmesini sonlandırmasını engellemeyi amaçlamaktadır, ancak işverenin fesih hakkını tamamen ortadan kaldırmaz.⁴²

İş Hukukunun en önemli konularından ve amaçlarından biri, işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisinin varlığının koruması, diğer bir deyişle, işçinin işinin güvence altına alınmasıdır. Bu amaç, süresi belirli ya da belirsiz olan tüm iş sözleşmeleri için söz konusudur.⁴³

İş güvencesi, işçinin feshe karşı korunması kapsamında yer alan, işçinin işini korumak amacıyla işverenin fesih hakkını sınırlayan ve sadece işçinin kullanabileceği, tek taraflı haklardan oluşan, işverenin keyfi olarak fesih hakkını kullanmasına karşı getirilen bir iş hukuku kurumu olup, işverenin iş sözleşmesini fesih hakkına ya da işçiyi işten çıkarma yetkisine bazı sınırlamalar tanınması, şeklinde tanımlanabilir. Bu bağlamda, iş güvencesinin en önemli unsur ve hedeflerinden birisi, iş sözleşmesinin keyfi şekilde feshedilmesinin önlenmesidir. Böyle bir hedefe ulaşmanın yolu ise, işverenin işçinin iş sözleşmesini feshederken geçerli bir sebep sunması ve bu sebebin hakim tarafından denetlenmesidir.⁴⁴

⁴² Fevzi Demir, Sosyal Devlet ve Kayıt Dışı İşçiliğin Önlenmesi, Sosyal Siyaset Makaleleri, http://www.sosyalsiyaset.net/documents/sosyal_devlet.htm .

⁴³ Nuri elik ve diğerleri, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 35. Baskı, Beta Basım, İstanbul, Ekim 2022, s. 485.

⁴⁴ Hakan Keser, **Bireysel-Toplu İş Hukuku ve Uygulaması**, 7. Baskı, Enki Matbaacılık, İzmir,

İş güvencesi, işçilerin istihdam ilişkisindeki süreklilik, koruma ve haklarının güvence altında olması anlamına gelir. İş güvencesi, bir işçinin işini kaybetme riskine karşı korunması, adil iş koşullarına sahip olması, işten çıkarmanın hukuki mevzuata uygun şekilde gerçekleşmesi anlamına gelmektedir. İş güvencesi, işçilerin ekonomik ve sosyal istikrarını sağlamayı hedefler. İşçilerin, işlerini kaybetme korkusu olmadan ailelerini geçindirebilmeleri, geleceklerini planlayabilmeleri ve finansal güvenceye sahip olmaları önemlidir. İş güvencesi, işçilerin maaşlarının adil ve düzenli bir şekilde ödenmesini, sosyal haklara erişimi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını ve eşitlik ilkesinin gözetilmesini de içerir.⁴⁵

İş güvencesi, işçilerin istikrarlı bir iş ortamında çalışma imkanına sahip olmalarını ve işlerini sürdürebilmelerini sağlar. Aynı zamanda, işçilerin haklarının korunması ve adil bir şekilde değerlendirilmesi amacıyla işverenlerin belirli yükümlülükleri ve sorumlulukları olduğunu ifade eder. İş güvencesi, işçilerin ekonomik ve sosyal istikrarını sağlamak ve iş ilişkilerinde dengeyi korumak için önemli bir kavramdır. İş güvencesi, işçiler arasında motivasyonu artırır, iş tatminini yükseltir ve iş verimliliğini destekler. Aynı zamanda toplumsal istikrarı ve sosyal adaleti sağlamaya yardımcı olur. İş güvencesi, işverenlerin de sorumluluklarını yerine getirmesini gerektirir. İşverenler, işçilere adil bir şekilde davranmalı, yasalara ve sözleşmelere uygun hareket etmeli ve işten çıkarmaları durumunda hukuki mevzuata göre ilerlemelidir.⁴⁶

İş güvencesi kavramı işverenin fesih hakkını tümüyle ortadan kaldırmamakta ancak işçinin iş sözleşmesinin (haklı sebepler dışında) geçerli bir nedenin varlığında iş sözleşmesinin feshedilmesi şartıyla sınırlamaktadır. İş güvencesi kavramı ile bu sınıra yasal bir zemin sağlanmış; bu zemin ile geçerli fesih nedeninin mahkeme tarafından denetimini, geçerli bir nedene dayanmadan iş sözleşmesi feshedilen işçinin mahkeme kararı ile işe iadesinin sağlanmasını içermektedir.⁴⁷

Ekim 2022, s. 317.

⁴⁵ Serdar Orhan, “İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu”, **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 6, 2015, s. 82.

⁴⁶ Işıl Ö. Çıtır ve Ersin Kavi, “Algılanan Örgütsel Güven ile İş Güvencesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 2, 2010, s. 233-234.

⁴⁷ Bektaş Kar, *İş Güvencesi Ve Uygulaması*, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2009, s. 20.

"İş güvencesi" terimi genellikle çalışma hakkının korunması anlamında kullanılarak, emeğiyle geçimini sağlayan bağımlı çalışanları, işverenin haklı bir sebep olmadan hizmet ilişkisine son vermesine karşı koruyan hukuki düzenlemeleri ifade eder. Bu düzenlemeler, işçinin iş ilişkisini dayanıklı hale getirerek, işverenin fesih işlemini sınırlayan veya engelleyen, işçiye hukuki zemin sağlayan ve iş ilişkisini sürekli kılan normatif düzenlemeleri içerir. Bu şekilde iş güvencesi, işçi sınıfını koruyucu bir yaklaşımı temsil etmektedir.⁴⁸ Bununla birlikte işveren açısından da istikrar anlamına gelmektedir.

İş güvencesi, iş ilişkisinde sürekliliğin önemli bir unsuru olarak kabul edilir. Klasik hukukta, taraflara eşit fesih yetkisi tanınmasına rağmen bu yetki genellikle kuramsal düzeyde kalmaktadır. İş ilişkisinin haklı bir nedene dayanmaksızın sona erdirilmesi durumu, işçi açısından iki olumsuz durumun ortaya çıkmasına neden olur. İlk olarak, çalışma koşulları işçi lehine değiştirilmez ve dezavantajlı hale gelir. İkincisi ise, işçinin gelir kaybı yaşaması ve bunun sonucunda kendisi ve bakmakla yükümlü olduklarının yaşamlarının tehlikeye girmesiyle sonuçlanır.⁴⁹

İş güvencesi kavramı dar ve geniş olmak üzere iki boyutta incelenebilir. Dar anlamda iş güvencesi, işverenin keyfi olarak yapacağı feshe karşı işçinin korunmasıdır. Bu koruma, işverenin geçerli bir sebep sunması şartı ile fesih hakkının sınırlanması anlamına gelir. İş güvencesi kapsamında, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi yargı denetimine tabi tutulur ve işveren, geçerli bir sebep gösterme yükümlülüğüne sahiptir. İşverenin geçerli bir sebep olmadan iş sözleşmesini sonlandırması durumunda, işçiye tazminat ödenmesi veya işe iade gibi korumalar sağlanır. Bu sayede işçinin haksız bir şekilde işten çıkarılması engellenmeye çalışılır ve iş güvencesi sağlanır.⁵⁰

İş güvencesi sistemi içinde, işçinin işten çıkarılabilmesi için yasada belirtilen nedenlerin varlığı aranır. İşçinin geleceğine güven duyması, işini kaybetme durumunda kendisinin ve ailesinin geçim kaynağı olan gelirden yoksun kalma endişesini ortadan kaldırmak iş hukukunun temel amaçlarından biridir. İşçinin işini

⁴⁸ İsmail Bakan ve Tuba Büyükbeşe, "Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İdari Davranışları İlişkisi: Bir Alan Araştırması", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 23, Temmuz-Aralık 2004, s.36.

⁴⁹ Bakan ve Büyükbeşe, s. 36.

⁵⁰ Mustafa Alp, İşçinin Feshe Karşı Korunması, **D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, 2003, s.1.

kaybetmesi durumunda, varlığını sürdürme imkanı da yok olur. Bu nedenle, işçinin işinin korunması ve bunun için etkili bir yasal güvence sağlanması önemlidir.⁵¹

Dar anlamda iş güvencesi, işverenin fesih hakkını kısıtlayan düzenlemeleri kapsamaktayken geniş anlamda iş güvencesi, işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından keyfi şekilde feshedilmesini güçleştiren önlemler ile birlikte işten çıkarma sonucu oluşacak zararları tazmin edici önlemleri de içerir. Bildirim süreleri ve kıdem tazminatı gibi önlemler, iş güvencesiyle ilgili geniş anlamda alınan tedbirlerdir. Bu tedbirlerin amacı, iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin işçi ve onunla birlikte yaşayanların hayatında yaratacağı ekonomik ve sosyal etkileri bir ölçüde azaltmaktır. İşverenin fesih hakkını sınırlayan durumlar dışında, kanun ve sözleşme hükümleri çerçevesinde bildirim süreleri belirlenir.⁵²

Bununla birlikte, belirli durumların varlığı halinde (hastalık, doğum, yasal bir görevin ifası, grev ve lokavt gibi) iş sözleşmesinin askıda kaldığı kabul edilir ve kıdem tazminatı gibi önlemler uygulanır. Bu şekilde işçilere ek bir güvence sağlanmış olur. Dar anlamda iş güvencesi kavramı ile amaç, işçinin feshe karşı korunmasıdır. Bu koruma ile amaç, işverenin fesih hakkının geçerli bir sebep gösterme koşulu ile sınırlandırılması ve böylelikle iş ilişkisinin mümkün olduğunca devamlılığının sağlanmasıdır.⁵³

Geniş anlamda iş güvencesi tanımında yer alan feshi geciktiren bildirim süreleri gibi düzenlemeler, esas itibarıyla bir güvence sağlamamaktadır. Belirli bir süreliğine feshin işçi üzerindeki ekonomik ve sosyal etkilerinin ortaya çıkmasını geciktirmekte ya da hafifletmekte ancak tamamen engellememektedir. Bu nedenle iş güvencesi denildiğinde, dar anlamda iş güvencesini anlamak daha doğru olacaktır.⁵⁴

İş güvencesinin olumlu yanlarının yanında olumsuz yanlarının da olduğu ileri sürülmektedir. İstihdamı koruma etkisinin yanı sıra işsizlerin iş bulmasını zorlaştırabilen bazı olumsuz etkileri de bulunmaktadır. İş güvencesi, işverenlerin gelecekte işgücü düzeyinde adaptasyona gitmek istediklerinde yeni işçi istihdamında çekingen davranmalarına neden olabilmektedir. Bu durumda, işletmeler işten çıkarmalarla beraber işe alma sürecinde daha temkinli hareket edebilmektedir. Bu

⁵¹ Öner Eyrenci ve diğerleri, Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, **Legal Yayıncılık**, İstanbul, 2005, s. 55.

⁵² Alp, s.4.

⁵³ Alp, s.4.

⁵⁴ Recep Makas, "İş Güvencesinin Muhtemel Ekonomik ve Sosyal Etkileri", **Öneri Dergisi**, Cilt:5, Sayı:9, 2003, s.101.

durum, iş güvencesinin teorik düzeyde varsayılan istihdamı koruma etkisini azaltmaktadır.

Bununla birlikte iş güvencesinin uzun dönemli etkileri de dikkate alındığında, iş güvencesi işsizlik sürelerini uzatabilir ve uzun dönemli işsizlik oranlarını artırabilir. İş güvencesi, işsizlerin işsizlikten çıkmasını zorlaştırabilir ve işgücü devrini yavaşlatabilir. İşverenler, işten çıkarma sürecinde daha dikkatli olacakları için işsizlerin yeniden istihdama geçme süreleri uzayabilir. Bu durumda, işsizlerin iş bulma şansı azalabilir ve uzun dönemli işsizlik sorunu ortaya çıkabilir.⁵⁵

Ancak, iş güvencesinin olumsuz etkileri, işgücü piyasasının diğer unsurlarıyla birlikte değerlendirilmelidir. İş güvencesinin sağlanması, işçilerin iş ve yaşam dengesini sağlamasına, motivasyonlarını artırmasına ve iş verimliliğini olumlu yönde etkilemesine yardımcı olabileceği gibi işçilerin istikrarlı bir gelir ve sosyal güvenceye sahip olmalarını sağlayarak gelir güvencelerini de artırabilir.

İş güvencesi, işçilerin iş ilişkileri boyunca işte kalmaya ilişkin sahip oldukları koruma ve güvenceyi ifade eder. İş güvencesi, temel olarak işçilerin işlerini kaybetme endişesi olmadan çalışma hakkına sahip oldukları ve işverenin, işçinin işine son verirken belirli yasal gereklilikleri ve nedenleri takip etmek zorunda olduğu bir ilkedir. Bu kavram, işçilerin işten çıkarılma süreçlerinin adil ve yasalara uygun olmasını amaçlamaktadır. İş güvencesi aynı zamanda işçilere cinsiyet, yaş, ırk, din, engellilik durumu gibi ayrımcılığa karşı da koruma sağlar. Bu bağlamda işverenler, işten çıkarma kararlarını bu tür ayrımcı nedenlere dayandıramazlar.

Bununla birlikte, iş güvencesi işçilerin sendikal haklarını korur ve sendikal faaliyetlerde bulunan işçilerin işten çıkarılmamalarını sağlar. Türk iş hukuku, işverenlerin toplu işten çıkarmalarını düzenler ve bu tür durumlarda işçilere ihbar süreleri ve tazminatlar sağlar. İş Kanunu (İK), iş güvencesi ile ilgili temel düzenlemeleri içerir ve işçilerin haklarını koruma amacını taşır. İş güvencesi, işçilerin çalışma koşullarının belirsizlikten arındırılması, adil bir şekilde işten çıkarılmalarının önlenmesi ve iş hukukunun temel ilkelerinin korunması amacıyla önemlidir. Bu nedenle işverenler, iş güvencesi konusunda yasal düzenlemelere uygun hareket etmelidirler. Nitekim, İK' nunun “feshin geçerli sebebe dayandırılması”

⁵⁵ Semih Serkant Aktuğ ve Arzdar Kirazcı, “Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Düzenlemelerinin İstihdama Etkilerine Yönelik Bir Değerlendirme”, **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 6 , Sayı: 2, 2014, s. 35.

başlığını taşıyan 18 inci maddesinin birinci fıkrasında “işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren” den söz edilmekte, dolayısıyla iş güvencesi hükümlerinin bu çerçevede uygulanabileceğine açıkça işaret edilmektedir.⁵⁶

Sonuç olarak, iş güvencesinin istihdamı koruma etkisi ile işsizlerin iş bulma sürelerini uzatabilme ve işsizlik sorununu artırabilme gibi olumsuz etkileri bir arada değerlendirilmelidir. İş güvencesi politikalarının tasarımında, bu etkiler dikkate alınarak işgücü piyasası dinamiklerini ve ihtiyaçları göz önünde bulundurmak önemlidir.

1.2.2. Unsurları

Yapılan tanımlardan yola çıkılacak olursa iş güvencesinin unsurları olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi, istihdamın sürekliliğinden ve sorumluluğun işverende olması bahsedilebilir.

1.2.2.1. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi

İş sözleşmesi, bir tarafa iş görme, diğer tarafa ise buna karşılık olarak ücret ödeme borcu yükleyen bir sözleşmedir. Bu bağlamda ani edimli borç ilişkilerinden farklı olarak değer iş sözleşmeleri gibi edim zaman içinde yerine getirilir.⁵⁷

Belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında yapılan ve süresi belirli olmayan bir iş ilişkisini düzenleyen sözleşmedir. Bu tür sözleşmelerde işçi, işverenin işyerinde sürekli olarak çalışmaya devam ederken, sözleşmenin sonlandırılması için belirli bir süre önceden ihbar verilmesi gerekmektedir. Belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçinin iş güvencesini sağlamak amacıyla kullanılan bir yöntemdir. İşçi, bu sözleşme kapsamında istihdam edildiği sürece işveren tarafından belirli bir gerekçe olmadan işten çıkarılamaz ve iş hukuku tarafından sağlanan korumadan yararlanır. Bu tür sözleşmeler, işçi ve işveren arasında uzun vadeli ve istikrarlı bir iş ilişkisi kurmayı hedeflerken, işverene de işçilerini istihdam etme ve iş düzenini sürdürme esnekliği

⁵⁶ Ünal Narmanlıoğlu, Kanuna Aykırı Olarak Yapılmış Bildirimsiz Feshin İş Güvencesi Prosedürü İçinde Kanuna Uygun Fesih Bildirimine Dönüşmesi, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, Cilt: 74, Sayı: 3, 2016, s. 553.

⁵⁷ Cevdet Yavuz, Türk Borçlar Hukuku, Özel Hükümler, 5. Bası, İstanbul, 1997, s. 410.

sağlar.⁵⁸

Belirsiz süreli iş sözleşmesi, işveren ve işçi arasında kurulan bir tür iş sözleşmesidir. Bu sözleşme türünde, işçinin işe başlama tarihi ve iş sözleşmesinin sona ereceği tarih belirli değildir. İşveren ve işçi, iş sözleşmesini tarafların karşılıklı anlaşması doğrultusunda sonlandırabilirler. belirli süreli iş sözleşmeleri sürelerinin sonunda kendiliğinden sona erdiklerinden ve süreleri devam ederken bildirimli fesih yolu ile feshedilmediklerinden, bu tür sözleşmelerin sona erdirilmesinde geçerli sebep bulunması zorunluluğu söz konusu olmayacaktır. Bu anlamda iş sözleşmelerinin bildirimli feshinde geçerli sebep gösterilmesi gerekliliği sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından söz konusu olmaktadır. Belirsiz süreli sözleşmenin tam veya kısmi süreli olması ise, bildirimli fesihte geçerli sebep gösterilmesi gerekliliği bakımından bir fark yaratmamaktadır.⁵⁹

Belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçi ve işveren arasında karşılıklı güvene dayanan bir sözleşme türüdür. Tarafların hak ve yükümlülüklerinin net olarak belirlendiği, işçinin korunduğu ve çalışma koşullarının düzenlendiği bir çerçeve sunar.

İşin niteliği gereği ne zaman biteceği belli olan işlerde yapılan sözleşmeler, belirli süreli iş sözleşmeleridir. İK' nunun deyimi ile “belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak” işveren ile işçi arasında yapılan sözleşmeler, belirli süreli iş sözleşmesidir. Yargıtay da “belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif sebebin olmasına bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini kabul etmektedir. Örneğin turizm ve buna bağlı olarak fidan dikimi işleri, pancar ve tütün üretimi gibi adı üzerinden mevsimlik işler, ne zaman başlayıp ne zaman biteceği yaklaşık olarak net olan işlerdir. İşin niteliği gereği bu işler belirli süreli işler olduğundan yapılan sözleşmeler de belirli süreli olabilmektedir. Ancak, objektif koşulların yokluğu halinde sözleşmede özellikle farklı bir tür belirtilmediği sürece belirsiz süreli yapılmış sayılır.⁶⁰

⁵⁸ Arif Kalkan, “İş Sözleşmesinde Fesih Halleri”, **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, 2018, s.294-296.

⁵⁹ Hakan Keser, **4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep**, Seçkin Hukuk, Üçüncü Baskı, Ankara, Mayıs 2016, s. 79.

⁶⁰ Fevzi Demir, **İş Hukuku ve Uygulaması**, Birleşik Matbaacılık, 12. Baskı, 2019, İzmir, s. 80.

Bununla birlikte, belirsiz süreli iş sözleşmeleri yazılı olarak yapılmalıdır. İşveren, işçi ile yapacağı sözleşmeyi yazılı olarak düzenlemeli ve işçiye vermelidir. Yazılı sözleşme, taraflar arasındaki hak ve yükümlülüklerin netleştirilmesi ve uyuşmazlıkların önlenmesi açısından önemlidir.⁶¹

Belirli süreli iş sözleşmeleri, sürelerinin sonunda kendiliğinden sona erdiklerinden ve süreleri devam ederken de bildirimli fesih ile sonlandırılmadıklarından, bu tür sözleşmelerin feshedilmesinde geçerli sebep bulundurulması zorunlu değildir. Bu bağlamda, iş sözleşmelerinin bildirimli feshinde geçerli sebep gösterilmesi zorunluluğu sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından söz konusudur. Belirli süreli iş sözleşmeleri, iş güvencesi açısından işçiye dezavantaj sağlarken işverene istihdamı sonlandırma konusunda bazı avantajlar sunmaktadır. Bu tür sözleşmelerin belirli bir süre için geçerli olması, işçiye fesih bildirimi yapma zorunluluğunu ortadan kaldırır. Standart istihdamın aksine, belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi, haksız feshe ilişkin düzenlemelere tabi değildir. Avrupa'daki tüm ülkelerde, iş sözleşmelerinin feshedilmesine yönelik sınırlamalar ve haksız feshe karşı koruma bulunmasına rağmen, belirli süreli iş sözleşmeleri bu korumaların dışında kalmaktadır. Bu nedenle, birçok ülke, bu tür atipik iş sözleşmelerinin belirli koşullar altında yapılmasına izin vermektedir. Daha açık bir ifade ile Belirli süreli iş sözleşmeleri, işin başlangıcından itibaren belirli bir süre içinde tamamlanması gereken durumlarda kullanılan sözleşme türüdür. Bu tür sözleşmeler, işverenin işin belirli bir süreyle sınırlı olduğunu önceden bildirerek imzalanmasına izin verir. Aksi takdirde, belirli süreli iş sözleşmesinin daimi bir nitelik kazanma ve başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilme riski mevcuttur.

62

Bu bağlamda belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi tarafından iş güvencesi daha kırılgan hale gelirken işveren, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi konusunda daha esnek bir pozisyona sahip olmaktadır.

İK nun 11. maddesinin ilk fıkrasına göre “ İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır”.⁶³ Bu tanıma göre, doktrinde ve Yargıtay Kararları'nda, kanun koyucunun belirsiz süreli iş

⁶¹ Sarp Şahankaya, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **Ankara Barosu Dergisi**, Cilt: 4, 0-0 , 2016, s. 180 . 178-208

⁶² Aslan, s. 292.

⁶³ İş Kanunu, Resmi Gazete (10/6/2003) , Kanun No: 4857, md. 11.

sözleşmesinin tanımını ise geniş tuttuğu, belirli süreli iş sözleşmesinin ise iş hukukunda istisnai nitelikte bir sözleşme türü olarak değerlendirdiği açıkça görülmektedir. Gerçekten de, belirli süreli iş sözleşmelerine göre belirsiz süreli iş sözleşmelerine bağlanan hukuki sonuçların işçi lehine olduğu görülmektedir. İş güvencesi de belirsiz süreli iş sözleşmesinin bir sonucudur. Bu nedenle belirsiz süreli iş sözleşmesinin tanımının sınırlarının geniş tutulması önemlidir.

Ancak, İK md.11'deki bu tanım, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sınırlarını geniş tutsa da belirsiz süreli iş sözleşmelerini kavramsal olarak tanımlamamış, sadece hangi halde bir iş sözleşmesinin belirsiz süreli sayılacağını belirtmekle yetinmiştir⁶⁴. İK' nunun 11. maddesine göre, "iş ilişkisi belirli süreli yapılmasa bile, sözleşme belirsiz sayılır". Bu ifade, belirli süreli iş sözleşmelerinin istisnai niteliğini göstermektedir. Bir başka deyişle, iş sözleşmesinin türü hakkında herhangi bir şüphe varsa, belirsiz süreli iş sözleşmesi kabul edilebilir.⁶⁵

1.2.2.2. İstihdamın Sürekliliği

İşsizlikle mücadeleyle yönelik sosyal politika önlemleri genel olarak iki gruba ayrılabilir. İlk önlem grubu, çeşitli nedenlerle işsiz kalan kişileri hedef almaktadır. Bunlar, işsizlerin yeniden istihdam fırsatları bulmalarına veya yeniden istihdam fırsatları bulamamaları durumunda işsizken gelir güvencesi sağlamalarına yardımcı olan araçlardır. Bu konu esneklikle ilgilidir.⁶⁶

İşsizlikle mücadelede kullanılan ikinci grup sosyal politika ise istihdamdaki işçileri hedef alır. İşverenlerin, işyerinde çalışmaya devam eden işçileri keyfi ve öznel sebeplerle işten çıkarmalarını engelleyici adımlar atmak, sosyal politikanın ve iş hukukunun amaç ve araçlarından biridir. Bu bağlamda, çalışma halindeki işçilerin geçerli ya da haklı olmayan nedenlerle veya keyfi olarak işsiz kalmasının engellenmesi, istihdamın sürekliliğinin sağlanması hedeflenmektedir.⁶⁷ Amaç, yüksek oranda işsizliğin önlenmesi ve işçilerin gelir sürekliliğinin güvence altına

⁶⁴ Hamdi Mollamahmutoğlu ve diğerleri, **İş Hukuku**, Lykeion Yayınları, 7. Baskı, Ankara, Nisan 2022, s. 265.

⁶⁵ Şahankaya, s. 182.

⁶⁶ Gülten Kutal, "İstihdam Güvencesi", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt: 0 , Sayı: 30 , 1979, s. 174-175.

⁶⁷ Kutal, s. 175.

alınmasıdır. Bu sayede işçilerin kendi arasında rekabetinin önüne geçilecektir.

İkinci grup bağlamında, iş güvencesi ile istihdamın sürekliliği, işçilere iş yerinde istikrarlı bir çalışma ortamı sağlayarak ve işverenlerin işten çıkarmalarını sınırlayarak gerçekleştirilir. İş güvencesi, işçilerin belirli haklara sahip olduğunu ve işverenin işten çıkarmayı gerekçelendirmesi gerektiğini belirten hukuki bir kavramdır. İstihdamın sürekliliği ulusal İK mevzuatının uygun düzenlenmiş olması, İşten çıkarma prosedürleri, belirsiz süreli iş sözleşmesi, sendikalar ve işyeri temsilcilerine koruma sağlanması ve iyi bir işçi ve işveren ilişkisi ile mümkündür. Bu unsurlar bir araya geldiğinde, iş güvencesi ile istihdamın sürekliliği sağlanacaktır. İşçilerin işten çıkarılmaları, haklı gerekçelere dayanmalı ve belirli prosedürlere uygun olarak gerçekleşmelidir. Böylece işçilerin geleceğe dair güvencesi oluşacak ve istikrarlı bir çalışma ortamı sağlanacaktır.⁶⁸

İş güvencesi ve istihdamın sürekliliği arasındaki ilişki, işçilerin işverenleriyle uzun vadeli ve sürdürülebilir çalışma ilişkilerini nasıl kurduğunu ve sürdürdüğünü ifade etmektedir. İş güvencesi, işçileri belirsizlik ve ani işten çıkarmalardan koruma amacı taşımaktadır. Bu kavram, işçilerin işlerini uzun vadeli bir bakış açısıyla ele almalarını ve işlerini kaybetme korkusu olmadan işlerine daha bağlı olmalarını teşvik etmektedir. İş güvencesi, işçilerin işverenlerine daha sadık olmalarına ve uzun vadeli istihdamı tercih etmelerine katkıda bulunmaktadır. Bununla birlikte, işverenler iş güvencesi sunarak, yetenekli ve nitelikli işçileri çekmekte daha başarılı olmakta ve bu, işverenlerin işçileri elde tutmalarına yardımcı olmaktadır. İş güvencesi, işverenlerin marka ve itibarlarını da olumlu bir şekilde etkileyen bir kavramdır, çünkü işçiler iş güvencesine sahip işverenleri çekici ve güvenilir olarak görme eğilimindedirler.

İş güvencesi aynı zamanda işçileri uzun vadeli istihdam süreçlerine yatırım yapmaya teşvik etmektedir, bu da işverenler için daha nitelikli ve deneyimli işçiler anlamına gelir. Ancak iş güvencesi sağlamak, işverenler için bazı maliyetler doğurabilir ve işten çıkarma durumlarında tazminatlar ve yasal prosedürler gibi yükümlülükleri içerebilir. Özellikle işten çıkarma durumlarında tazminatlar ve yasal süreçler söz konusu olduğundan iş güvencesi sağlama süreci, işverenler için bazı maliyetleri ve yükümlülükleri de içermektedir. Sonuç olarak, iş güvencesi ve

⁶⁸ Makas, s.105.

istihdamın sürekliliği arasındaki ilişki, işçi ve işveren arasındaki uzun vadeli iş ilişkilerini şekillendiren ve etkileyen karmaşık bir dinamiktir.⁶⁹

Bu nedenle iş güvencesi ve istihdamın sürekliliği arasındaki dengeyi sağlamak, hem işçilerin hem de işverenlerin çıkarlarına uygun bir şekilde yönetilmelidir.

1.2.2.3. Sorumluluğun İşverende Olması

Son unsur olarak iş ilişkisinin devam etmesinin sorumluluğu işverendedir. İşçilerin yersiz, sebepsiz ve hatta keyfi olarak işten çıkarılmasının önüne geçilmesi istenmektedir. İşveren çalışma ilişkisini sonlandırmak istiyorsa haklı bir gerekçe sunmalı ve bu gerekçesini ispatlamalıdır. Eğer kanıtlamayacak olursa, işçinin işe iade hakkı vardır.

Küreselleşme ile birlikte pazarlar, üretim sistemleri ve örgüt şekilleri değişirken işgücü piyasasında var olmaya çalışan bireyden talep edilenler de değişmektedir. Bu süreçte, iş güvencesinin yerini istihdam edilebilirlik almıştır.

Son otuz yılda meydana gelen ekonomik ve sosyal değişimler, işgücü piyasalarında da değişime sebep olmuştur. Bu bağlamda küreselleşmenin ve değişen ekonomi politikaların etkisiyle günümüzde işgücü piyasalarının katmanlaştığı, esneklik uygulamaları ile iş güvencesinin istihdam edilebilirliğe dönüştüğü ve yeni istihdam biçimlerinin yaratılması ile işgücünün kutuplaştırıldığı bir yapılanma söz konusudur. “Kırılgan, istikrarsız, güvencesiz, geçici nitelikler taşıyan ve eğreti istihdam olarak ifade edilen bu yeni yapılanma salt gelişmiş ülkelerde değil, aynı zamanda gelişmekte olan ülkelerde de etkisini göstermektedir.”⁷⁰

Bu bağlamda değişen koşullar sebebiyle işçinin istihdamda kalmasından ziyade istihdama katılması bile zorlaşmıştır. Bu nedenle işçiler kolay kolay iş sözleşmesini feshetmeyeceğinden iş ilişkisinin sürekliliği ve iş güvencesinin sağlanması için gerekli koşulların sağlanmasını işveren işçiye sunmalıdır. Sorumluluğun işverende olmasına iş sözleşmesinin belirsiz süreli kurulması, işçinin altı ayı dolmadan iş ilişkisinin sonlandırılmaması gibi durumlar örnek verilebilir.

⁶⁹ Makas, s. 106.

⁷⁰ Hasan Ejder Temiz, “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2004, s. 55.

İşverenler genellikle işçilere kıyasla daha büyük ekonomik güce sahiptirler. Bu nedenle, işverenlerin iş güvencesi sağlama konusundaki sorumluluğu daha fazladır. İşverenler, işçilere istihdam sürecinde ve işyerinde daha fazla kaynak ve yetki sağlar. İşverenler, işyerinin genel işleyişi, çalışma saatleri, ücretler ve diğer çalışma koşullarını belirleyen taraf olarak daha fazla kontrol sahibi olmaktadır. Bu durum, işverenlerin işçilerin güvencesini sağlama konusunda daha büyük bir sorumluluğa sahip olduğu anlamına gelmektedir. Çalışma koşullarını iyileştirmek ve iş güvencesini artırmak işverenin sorumluluğundadır.

Türkiye gibi birçok ülkede iş kanunları ve yasal düzenlemeler, işverenlere iş güvencesini sağlama yükümlülüğü getirir. İşverenler, işten çıkarma kararlarını yasalara uygun bir şekilde almalı ve işçilere gerekli hakları tanımak önem taşımaktadır. Bu nedenle iş güvencesi sağlama konusundaki yasal düzenlemeler işverenlerin üzerinde bir sorumluluk oluşturmaktadır. Sonuç olarak, iş güvencesinin sağlanması ve işçilerin korunması genellikle işverenlerin sorumluluğundadır çünkü işverenler iş ilişkilerini kontrol ederler, ekonomik güce sahiptirler ve yasal düzenlemelere uygunluk yükümlülüğü taşırlar. İş güvencesi kavramı da işçilerin haklarını koruma, adil iş koşulları oluşturma ve işçi ile işveren arasındaki dengeli bir ilişkiyi sürdürme amacı taşır.⁷¹

İş güvencesinde sorumluluğun işverende olması, işverenin işçilerin işten çıkarılmasıyla ilgili yasal ve hukuksal sorumluluğu taşıması anlamına gelmektedir. İşveren, işçilerin işten çıkarılmasını gerekçelendirme ve kanun hükümlerine uymakla yükümlüdür. İş güvencesi, işçilere iş yerinde istikrar ve güvence sağlamayı amaçlarken, işverenin bu güvenceyi koruma ve işten çıkarma sürecinde adaletli davranma sorumluluğu vardır. İşverenin iş güvencesindeki sorumluluğu, işçilerin istihdamıyla ilgili adil, açık ve şeffaf bir yaklaşım sergilemesini gerektirir. Bu sayede işçilerin hakları korunabilecektir.

⁷¹ Makas, s. 106.

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI VE ULUSAL DÜZEYDE ESNEKLİK VE İŞ GÜVENCESİ

2.1. ULUSLARARASI DÜZEYDE ESNEKLİK VE İŞ GÜVENCESİ

2.1.1. Uluslararası Düzeyde Esneklik

2.1.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütünde Yer Alan Düzenlemeler

İşgücü piyasaları açısından Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ' nün yaptığı tanıma göre esneklik; belirli bir işgücü piyasasının ekonomik, sosyal ve teknolojik şartlara uyum sağlanabilirliğini göstermektedir. ⁷² Ancak önemli olan esneklik düzenlemelerinin yer almasından ziyade güvencenin de tamamen ortadan kaldırılmamasıdır. Bu bağlamda üye ülkelere rehber olacak nitelikte birçok sözleşme ve tavsiye kararı yer almaktadır.

İnsan kaynaklarının geliştirilmesi, mesleki rehberlik ve mesleki eğitime ilişkin birtakım önerilerin yer aldığı 142 Sayılı Sözleşmeye göre, her üye ülke, özellikle kamu istihdam hizmetleri aracılığı ile istihdam ile yakından ilişkili olarak kapsamlı ve koordineli olarak mesleki rehberlik ve mesleki eğitim politika ve programları kabul edip, geliştirecektir (m.1/1). Bu politika ve programlar, bölgesel ve ulusal düzeyde istihdam ihtiyacı, fırsatları ve sorunları (m. 1/2-a), ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmenin safha ve düzeyi (m. 1/2-b), insan kaynaklarının geliştirilmesi ile diğer ekonomik, sosyal ve kültürel hedefler arasındaki karşılıklı ilişkileri (m.1/2-c) dikkate alacaktır. Yine, bu politika ve programlar, ulusal şartlara uygun yöntemlerle takip edilecek (m.1/3), kişinin çalışma ortamı ve sosyal çevreyi anlama ve bunları bireysel veya toplu olarak etkileme kabiliyetini geliştirecek şekilde hazırlanacaktır (m. 1/4). Ayrıca, politika ve programlar toplumun ihtiyaçları da dikkate alınmak suretiyle, kişilerin kendi çıkarlarına ve beklentilerine uygun olarak çalışma kabiliyetlerini geliştirip kullanmalarını, eşitlik esasına dayalı ve herhangi bir ayırım gözetmeksizin teşvik edecek ve mümkün kılacaktır (m.1/5).⁷³

⁷² Figen Tilev, “Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı”, **Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi** Cilt:2,Sayı:2,2018, S. 126 . 121-149 .

⁷³ Ali Sayın, “Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt: 0 , Sayı: 48, 2004, s. 57.

Sözleşmeye göre her üye ülke, belirtilen bu hedefleri dikkate alarak, resmi eğitim sistemi içinde ya da bunun dışında yer alacak şekilde genel, teknik ve mesleki eğitime ilişkin açık, esnek ve tamamlayıcı sistemleri oluşturup geliştirecektir (m. 2). Bununla birlikte üye ülkeler, engelliler için hazırlanacak özel programlar, çocuklara, gençlere ve yetişkinlere istihdama ilişkin sürekli bilgi sağlama dahil olmak üzere mesleki rehberlik sistemlerini yaygınlaştıracaklar (m. 3/1). Bu bilgi ve rehberlik, meslek seçimi, mesleki eğitim ve buna ilişkin öğrenim fırsatları, istihdam durumu ve istihdam beklentileri, meslekte yükselme imkanları, çalışma şartları, iş güvenliği ve işte hijyen, ekonomik, sosyal ve kültürel faaliyetlerin çeşitli sektörlerin çalışma şartlarının diğer yönlerini ve tüm sorumluluk düzeylerini kapsayacaktır (m.3/2).⁷⁴

Yapılan esneklik tanımlarının ışığında esneklik, işçilerin örgütsel değişime hazırlıkları anlamına gelmektedir. Dolayısıyla esneklik kavramı işçilerin rollerinde farklılığa yol açtığı gibi, işverenlerin bireylerden beklentisini de değiştirmiştir.⁷⁵ Bu bağlamda UÇÖ' nün 142 sayılı sözleşmesi, işçilerin iş güvencesinden ziyade istihdam edilebilirliğini korumaya ve geliştirmeye yöneliktir.

Bir diğer düzenleme ise 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi' dir. Sözleşmenin temel amacı, Özel İstihdam Büroları'nın (ÖİB) kurulmalarına ve faaliyette bulunmalarını sağlamaktır. Bu Sözleşme 1949 tarihli 96 sayılı Ücretli İstihdam Büroları Hakkında Sözleşmeyi güncellemektedir. Ancak Sözleşme, basit bir yenilenme düşüncesinden hareket etmeyerek, artık ihtiyaçları tam olarak karşılayamaz hale gelen 96 sayılı Sözleşmenin yerine, işgücü piyasasının dinamizmini sağlamada kamu istihdam büroları ile birlikte ÖİB'nin faaliyetlerine izin verilerek istihdam hizmetlerinin kalitesinin artırılması amaçlanmaktadır. Sözleşmenin başlangıç bölümünde istihdam ile ilgili aşağıdaki temel prensipler belirtilmektedir:⁷⁶

- İşgücü piyasasının işleyişinde esnekliğin öneminin bilincine varılması,
- İşçilerin kötü niyetli uygulamalara karşı koruma ihtiyacından hareket edilmesi,
- Çalışma ilişkilerinin vazgeçilmez hususları olan sendika özgürlüğünün korunması, toplu pazarlık hakkı sağlanması ve sosyal diyalogun gerekliliği.

⁷⁴ Sayın, ss. 77-78.

⁷⁵ Gözde Yılmaz, **İstihdam Edilebilirlik: Değişim Kıskaçında Birey**, Ekin Yayıncılık, Bursa, 2009 s, 17 .

⁷⁶ Sayın, s. 78.

Bu bağlamda, iş güvencesinde devletin sınırlar çizdiği geleneksel işçi ve işveren ilişkisi, özel istihdam büroları ile üçlü ilişkiye dönüşmüştür. Artık işveren denildiğinde akla gelen birden fazla tanım mevcuttur.

2.1.1.2. Avrupa Birliğindeki Düzenlemeler

Güvenceli esneklik kavramı, öncelikle Avrupa Birliği (AB) metinlerinde yerini almış, daha sonra ulusal mevzuatlarda tanınmaya başlanmıştır. Bu bağlamda, güvenceli esneklik kavramının ortaya çıkışı, gelişimi ve ulusal mevzuatlarda yerini alması AB ‘ nin çalışmaları sonucunda zamanla meydana gelmiştir.⁷⁷

“AB Komisyonu, yüksek kalite ve verime dayalı daha iyi bir iş organizasyonu aracılığıyla istihdamı ve rekabeti güçlendirmek amacıyla 1997 yılında yayımladığı Yeşil Kitapta, güvenceli esnekliğin üretkenliği, kaliteyi ve çalışma koşullarını geliştirmede, dolayısıyla çağdaş iş hayatının düzenlenmesinde ve rekabet koşullarının güçlenmesinde büyük role sahip olduğunu belirtmiştir. Nitekim bundan sonra AB İstihdam İlkelerinde üye devletler, rekabet gücü olan ve verimli çalışan işletmelerin oluşturulması amacıyla esneklik ile güvence arasındaki gerekli dengeyi kurarak çağdaş çalışma hayatı düzenlemelerini oluşturmaya davet edilmişlerdir. 1996 ve 1999 yıllarında hazırlanan Kısmi Süreli Çalışma Çerçeve Sözleşmesi ile Belirli Süreli Çalışma Çerçeve Sözleşmesi, işçilerin esnek çalışma sürelerinde güvenceli olarak çalışmalarını düzenleyen metinler olmuştur.”⁷⁸

93/ 104 Sayılı Çalışma Sürelerine Dair Direktif hükümleri incelendiği zaman, altıncı maddesinde en çok çalışma süresine ilişkin çerçeve çizdiği görülmektedir. Bu bağlamda haftalık çalışma süresinin 48 saatten fazla olmaması gerektiği ifade edilmektedir. Çalışma süresinin üst sınırının belirlenmiş olması aynı zamanda 16. maddeye konu olan denkleştirme süreleri açısından da büyük önem taşımaktadır. 16. Madde ile denkleştirme süresinin dört haftalık bir dönem içinde gerçekleştirilmesi gerekliliğine yer verilmektedir. Direktifin 17. maddesiyle toplu iş sözleşmeleri ve işyeri sözleşmeleri aracılığıyla çalışma sürelerinin ulusal, işkolları ve işyeri düzeyinde esnekleştirilmesinin yolu açılmıştır. Direktifin 8. maddesinde gece

⁷⁷ Baycık, s. 227.

⁷⁸ Baycık, s. 227.

çalışmasına yer verilmiş olup, gece çalışmasının 24 saatlik bir dilim içerisinde ortalama olarak sekiz saati geçmemesi gerektiği şeklinde düzenleme yapılmıştır. Bu Direktif kapsamında işçilerin esnek bir şekilde istihdam edilmesi ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinde, asgari günlük, haftalık, aylık ve yıllık dinlenme süreleri ile ilgili hükümlerde konu edilmiştir. Direktifin 4. Maddesinde ara dinlenme süresi ile ilgili, üyelerin en az altı saat aralıksız süren bir çalışmanın ardından, Direktif, esnek çalışma türlerinin oluşturulması yönünde gerekli çerçeveyi çizmiş olmakla birlikte, türleri yeterince kapsamaması nedeniyle bu eksikliği gidermek için kısmi süreli çalışma, ödünç iş ilişkisi, belirli süreli iş sözleşmesi ve sezonluk çalışma ile ilgili şartların iyileştirilmesine yönelik komisyona üç Direktif tasarısı hazırlanmıştır. Her üç tasarının ortak amacı atipik istihdam türlerine yönelik çalışma şartları ile normal çalışma olarak ifade edilebilecek olan istihdam türünün koşullarını birbirine yaklaştırmaktır.⁷⁹

23 Kasım 2006 tarihinde “21. Yüzyılın Zorluklarını Göğüsleyebilmek İçin İş Hukukunun Modernleştirilmesi” başlıklı Yeşil Kitap Avrupa Komisyonunca yayımlanmıştır. Komisyon sorunların çözümü için, esnek işgücü piyasasının özelliklerini ve gerekliliklerini yüksek sosyal koruma ile uzlaştıran bir strateji olduğu ileri sürülen güvenceli esneklik yaklaşımını seçti. “Komisyon, Yeşil Kitap ile iş hukukunun gözden geçirilmesi ve modern çalışma hayatına uyum sağlanmasına ilişkin geniş bir katılıma sahip danışma sürecini başlattı. Bu süreçte üye devletlere ve sosyal taraflara, AB ve ulusal düzeyde; iş hukukunun işçiler için güvencenin azami hale getirilirken işgücü piyasasının daha esnek hale getirilmesine nasıl yardımcı olunabileceği sorusunu yöneltti. Danışma sürecinin sonunda Komisyon “Ortak Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam” başlıklı bildiriye 27 Haziran 2007’de kamuoyuna açıkladı. Komisyon bildiriyle Birliğin Lizbon Stratejisi kapsamındaki “daha çok ve daha iyi istihdam” hedefine ulaşabilmesi için gerekli gördüğü güvenceli esneklik uygulamalarına yönelik ülkelere yol gösterecek ortak ilkeleri belirledi”⁸⁰:

- Modern iş kanunları, toplu sözleşmeler ve çalışma düzenlemeleri yoluyla esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri,

⁷⁹Alpay Hekimler, **Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, 2006, s.61- 64 .

⁸⁰ Dilek Kurt, **Çalışma Hayatı Esneklikle Değişiyor**, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, İstanbul, Ekim 2007, s. 131- 132

- İşçilerin sürekli olarak uyum sağlama yeteneklerini ve istihdam edilebilirliklerini sağlayacak kapsamlı yaşam boyu öğrenme stratejileri,
- Bireylere hızlı değişim süreçleri ile başa çıkmalarında yardımcı olacak, işsizlik dönemlerini kısaltacak ve yeni işlere geçişi basitleştirecek modern sosyal güvenlik sistemleri.

2.1.2. Uluslararası Düzeyde İş Güvencesi

2.1.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütünde Yer Alan Düzenlemeler

Uluslararası Çalışma Genel Konferansı'na 26 Haziran 1963 tarihinde 47 nci toplantı döneminde kabul edilen İşin Sona Erdirilmesine İlişkin 119 Sayılı Tavsiye kararı, isminden de anlaşılacağı iş ilişkisinin sona ermesine ilişkindir. İş güvencesi konusunda birçok ülkede, özellikle de sanayileşmiş toplumlarda yaşanan ulusal gelişmeler ile birlikte, ilk defa UÇÖ' de bu konu ile ilgili bir tavsiye kararı alınmış ve bu tavsiye kararında, üye ülkelerin işçilerin işveren tarafından işine son verilmesi halinde hangi usul ve esasların geçerli olacağı bu tavsiye kararında yer almıştır. 119 sayılı bu kararda, iş ilişkisine işçinin yeterliliğinden, davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri sebebiyle geçerli ya da haklı bir neden olmadıkça sona erdirilemeyeceği öngörülmüştür. Bununla birlikte, tavsiye kararında, hangi nedenlerin iş sözleşmesine son verilmesi bakımından geçerli ve haklı görülemeyeceği de belirtilmiştir. Bunlar arasında özellikle, sendikal faaliyetler, işçinin işverene karşı dava açması, dil, din, ırk, cinsiyet, politik düşünce nedenleriyle feshedilemeyeceği yolundaki hükümler dikkati çekmektedir. Kararda feshe karşı başvuru yolları da düzenlenmiştir.⁸¹

İşçinin feshe karşı korunmasının uluslararası hukuktaki en önemli dayanağı, UÇÖ' nün 158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi 22 Haziran 1982 tarihli 158 sayılı "Hizmet Akdinin İşverenin tarafından Feshi Hakkındaki Sözleşmesi" dir. 158 sayılı sözleşme, hizmet akdinin işveren tarafından feshinde haklı ve geçerli bir sebep gösterilmesi zorunluluğu getirmekte; işçiye itiraz ve savunma imkanı tanımakta; haksız ve geçersiz feshin sonuçlarını düzenlemekte;

⁸¹ Aktuğ, 229-230 .

toplu işçi çıkarılmasındaki adımları belirlemektedir. Bu sözleşme ile amaç, işverenin keyfi feshine karşı işçilere koruma bir koruma sistemi oluşturulmasıdır. Türkiye, 158 sayılı sözleşmeyi 1994 yılında onaylamış ve böylece mevzuatını sözleşmede öngörülen esaslara uygun hale getirmek yükümlülüğü altına girmiştir.⁸²

Bu bağlamda iş sözleşmesi sona erdirilirken hangi hallerin haklı ve geçerli neden sayılamayacağı; usul olarak sözleşmenin nasıl feshedileceğini düzenlemektedir. Bununla birlikte fesih sonrası tazminat hakkı ve sendikal özgürlüklerde bu sözleşme ile düzenlenmektedir.⁸³

Sözleşmenin oluşturulmasında esasında iki önemli unsur yer almaktadır. Bunlardan ilki, özellikle küreselleşme ve petrol krizi ile birlikte birçok ülkede değişen ekonomik ve sosyal düzene bağlı olarak yeni sorunların ortaya çıkmasıdır. Bir diğeri ise 1963 tarihli Hizmet İlişkisinin Sona Ermesi Hakkında Tavsiye Kararı'ndan sonra birçok ülkede mevzuatında ve uygulamasında önemli gelişmelerin ortaya çıkmasıdır. Uluslararası çalışma normlarının özelliği, ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyi bakımından birbirinden çok farklı üye devletlerin tümüne hitap edebilmeleri, bu yüzden emredici hükümlere göre daha yumuşak olmalarıdır. Bu bağlamda konu sözleşmede de katı hükümler yerine uyarlanabilir ve esnek kurallar yer almaktadır.⁸⁴

Örneğin, taraf devletlere belirli süreli çalışan işçiler, süresiz işlerde çalışan işçiler ve süresi önceden makul şekilde belirlenmiş deneme süresi ile çalışan ile deneme süresinde olan işçileri sözleşme hükümlerinin bir kısmının ya da tamamının dışında bırakma hakkı tanımaktadır.⁸⁵

2.1.2.3. Avrupa Birliğinde Yer Alan Düzenlemeler

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, yaşama hakkı, işkence yasağı, kölelik ve zorla çalıştırma yasağı, özgürlük ve güvenlik hakkı (adil yargılanma) gibi birinci kuşak haklar olarak bilinen temel hakları güvence altına almaktadır. ikinci nesil

⁸² Alp, s.2.

⁸³ ILO Ankara , 158 No' lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm , 18 Haziran 2018, Perşembe.

⁸⁴ Metin Kutal,"İş Güvencesi İle İlgili ILO Normları ve Türk Mevzuatının Durumu", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 46, Sayı: 0 ,1988, s. 24 ve 25.

⁸⁵ ILO Ankara , 158 No' lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm , 18 Haziran 2018, Perşembe.

haklar olarak kabul edilen sosyal ve ekonomik haklar Haklar (çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı, adil ücret hakkı vb.) Avrupa Sosyal Şartı tarafından tanımlanmıştır.⁸⁶

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, imzalanmasından kısa bir süre sonra, ekonomik ve sosyal hakların güvence altına alınması için güçlü bir siyasi istek ortaya çıkmıştır. Bu istek doğrultusunda, UÇÖ ile işbirliği yapılarak bir taslak hazırlanmış ve 18 Ekim 1961 tarihinde İtalya'nın Torino kentinde 13 üye ülke tarafından imzalanmıştır. Daha sonra Şubat ayında Avrupa Sosyal Şartı olarak kabul edilmiştir. Avrupa Sosyal Şartı, tüm insanların ayırım gözetmeksizin temel ekonomik ve sosyal haklara erişimini sağlamayı hedeflemektedir. Bu amaç doğrultusunda, belge hem toplumun uzun vadeli hedeflerini yansıtan istekleri ortaya koymuş hem de çok sayıda ülke tarafından kabul edilebilecek bir yapıya sahip olmuştur. Belgenin kabul edilmesiyle birlikte 26 ülke tarafından onaylanarak 1965 yılında yürürlüğe girmiştir.⁸⁷

Türkiye daha ilk açıklandığında imzaladığı Avrupa Sosyal Şartı'nı aradan 28 yıl geçtikten sonra 1989 tarihli ve 3581 Sayılı Kanunla onaylamıştır. Dar anlamdaki iş güvencesi açısından, Avrupa Sosyal Şartı'nın 1 inci maddesi Türkiye tarafından da onaylanmıştır. Bu madde; çalışma hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere taraf ülkelerin: a. Yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı, b. İşçilerin özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkin biçimde korumayı, c. Tüm işçiler için ücretsiz iş bulma hizmetleri sağlamayı, d. Mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri vermeyi taahhüt ettiklerini hükme bağlamaktadır. Şart'ın' Çalışma Hakkı başlıklı birinci maddesi, genel olarak işçileri işten çıkarılmaya karşı korumak açısından önemlidir. Bu sebeple, tarafların "işçilerin özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkin biçimde korumayı" taahhüt etmeleri hükmünde geçen "koruma" terimi, iş güvencesini ifade etmektedir.⁸⁸

Uluslararası düzeyde iş güvencesi normlarına ilişkin ayrı bir belge olma özelliği taşıyan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise Avrupa Sosyal Şartındaki

⁸⁶ Emine Gülnur, "Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı", **TBB Dergisi**, Sayı: 77, 2008, s.123.

⁸⁷ Öner Eyrenci, "Avrupa Sosyal Şartı Karşısında Türk Mevzuatı", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 53, Sayı: 1-4, 1990, s. 225.

⁸⁸ Kerim Anadolu, **İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı**, Nobel Yayınları, Ankara, 2002, s. 49.

eksikleri gidermeyi hedefleyen ayrı bir belge olarak örnekler arasında sayılabilir. Bu belge, iş güvencesi bağlamında genel olarak işçiyi feshe karşı koruma amacı taşımaktadır.⁸⁹

Bir yandan belgeler ile ulusal düzenleme ve uygulamalar çerçevesinde sağlanan gelişmeler ve öte yandan da bu belgelerde düzenlenmeyen sosyal sorunlar göz önüne alınarak hazırlanan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı metni, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartına benzeyen bir yapısı bulunmasına karşın, ondan tümüyle bağımsız ayrı bir belgedir. Avrupa Sosyal Şartında yer verilen hakların gerek kapsam, gerekse düzey bakımından yetersizliğine başlangıçtan beri çeşitli çevrelerce eleştiriler getirilmiştir. Bu bakımdan, 5 Kasım 1990 günü Roma’da, 21 ve 22 Ekim 1991 günleri de Torino’da toplanan Bakanlar Konferansında, Avrupa Sosyal Şartının maddi içeriğini geliştirme yönünde çalışmalar yapılması istenmiştir. Bunun üzerine Sosyal Şart Komitesi, Avrupa Sosyal Şartında yer alan hakların içerik ve kapsamını genişleten bir yeni metin üzerinde çalışmış; Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Tasarısını 14 Ekim 1994’de kabul ederek, tasarıyı Bakanlar Komitesine sunmuştur.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın “İşten Çıkarmadan Korunma Hakkı” başlıklı 24. madde, işçilerin sebepsiz işten çıkarılmaya karşı korunma hakkını düzenleyen 158 sayılı UÇÖ Sözleşmesine benzer hükümler içermekte ve geçerli sebepler olmaksızın yapılan fesihlere karşı işçinin korunması hakkını tanımaktadır. İlgili hükümler, bir işçinin iş sözleşmesinin yetkinlik, davranış veya iş gereğinden kaynaklanan haklı bir sebep olmaksızın feshedilemeyeceğini ve geçersiz fesih halinde işçinin tazminat hakkına sahip olduğunu düzenlemektedir. Bu bağlamda işçinin tazminat hakkını da güvence altına almak için "bağımsız bir makama" başvurma hakkını öngörmektedir.⁹⁰

Bu bağlamda ilgili belge, geçerli bir sebep olmadan işten çıkarılmayı engelleyecek düzenlemeler ve geçerli sebep olmadan iş sözleşmesi feshedilen işçiler için ise zararların tazmin edilmesini hedeflemektedir.

⁸⁹Aktuğ, s. 240. 217-247

⁹⁰Alp, Mustafa, “Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, İzmir, 2004, s. 27.

2.3. ULUSAL DÜZEYDE ESNEKLİK VE İŞ GÜVENCESİ

2.3.1. Genel Olarak

Yapığımız tanımlar ışığında, iş güvencesi, işverenin işçiyi işten çıkartmasını engelleyen bir kavram değildir. Diğer bir deyişle, işçinin sonsuza kadar aynı işverenin yanında çalışmasını ve iş sözleşmesini sadece işçinin feshedebilmesi değildir. İş ilişkisinde işçinin korunması kadar, işletmenin de korunması gerekir. Zira diğer tüm hukuk alanlarında olduğu gibi, iş hukukunda da esas amaç toplum yararının korunmasıdır. İş güvencesi, işçinin işverenin iş sözleşmesini nedensiz ve keyfi yapacağı feshe karşı korunması bakımından benimsenen ve işverenin fesih hakkını sınırlandıran bununla birleşti iş ilişkisinin sürekliliğini amaçlayan bir sistemdir.⁹¹

Bununla birlikte, iş güvencesi sadece işin sona ermesinde güvence sağlayan bir kavram olarak değerlendirilmemelidir. İş güvencesi, işçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkisi başlarken, işin devamında ve işin sona emesi süreçlerin tamamında işçiye güvence sağlayan bir kavram olarak incelenmelidir. Bu bağlamda günümüzde uygulanmakta olan 4857 sayılı Türk İş Kanununda iş güvencesi sağlayan düzenlemeler çalışmada bu bağlamda incelenecektir.

Türk iş hukukunda esneklik ise geleneksel istihdam biçimlerinin dışında, işçi ve işverenler arasında daha çeşitli ve esnek çalışma koşullarını içeren bir kavramdır. Bu esneklik, işçilerin iş süreleri, çalışma saatleri, sözleşme türleri ve işyeri düzenlemeleri gibi faktörlerde değişen şartlara daha hızlı uyum sağlanabilmesinin bir yolu olarak ileri sürülmektedir. Türk iş hukuku, esneklik konusunda çeşitli düzenlemeler içermekte olup, işverenlerin ve işçilerin ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verebilme amacını taşımaktadır. Ancak bu esnekliklerin kullanımı, işçilerin haklarını ve iş güvencelerini göz önünde bulundurarak dengeli bir şekilde yapılmalıdır. Bu bağlamda esneklik, işçi ve işverenler arasında işbirliğini artırabilirken, işçilerin iş güvencesinin de ortadan kaldırılmaması büyük bir öneme sahiptir.

⁹¹ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul, 2011, s. 17.

2.3.2. Ulusal Düzeyde Esneklik

2.3.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Esneklik

2.3.2.1.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi

4857 Sayılı İK’ nunun 11.maddesinin 1. Fıkrası, belirli süreli iş sözleşmesini tanımlamaktadır. Bu tanıma göre “Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir”. Bu tariflerle birlikte belirli süreli iş sözleşmesi ilk kez yasal bir tanıma kavuşmuştur. Kanundaki tanıma göre, belirli süreli iş sözleşmesiyle ilgili olarak en temel unsurun bu tip bir sözleşme yapabilmek için objektif bir koşulun olması gerektiğidir.⁹²

Bununla birlikte sürekli ve süreksiz iş sözleşmeleri ile belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri birbirine sık sık karıştırılabilmektedir ancak aynı değildirler. İK ‘ na göre “nitelikleri bakımından en çok otuz işgünü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir”. Md(10/1). Sürekli işler için çalışma ilişkisinde İK hükümleri uygulanırken, süreksiz işlerde iş sözleşmelerinde borçlar kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesinin sürekli ya da süreksiz olması işçi ve işverenin isteğine değil, işin niteliğine bağlıdır. Ancak, belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımında işin niteliği etkili olduğu kadar tarafların anlaşması da önem taşımaktadır.⁹³

Türk İş Hukukunda esas geçerli olan iş sözleşmesi türü belirsiz süreli iş sözleşmesidir. 4857 sayılı İK’nunun 11. maddesi hükmüne göre iş ilişkisinin herhangi bir süreye bağlı olarak yapılmadığı durumlarda sözleşme belirsiz süreli sayılır. Bu düzenleme, ayrıca iş sözleşmelerinin belirli süreli yapılabilmesine de imkan tanır. İş hukukumuz dahilinde, işçilerin birtakım haklardan faydalanabilmeleri asgari çalışma süresine bağlandığı için belirli süreli çalışmanın bu sürelerle göre düzenlenerek, işçilerin aleyhine olacak şekilde hak doğumları engellenebilir. Bu

⁹²Gülsevil Alpagut, 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, **Mercek Dergisi**, Ocak 2004, s.74.

⁹³ Fevzi Demir, **İş Güvencesi ve 4857 Sayılı Kanunun Başlıca Yenilikleri**, Türkiye Haber-İş Sendikası, Yayın: 24, İzmir 2003, s. 24.

durum, özellikle 1475 sayılı İK döneminde sıklıkla rastlanır bir durum olmuştur. Uygulamada yargı kararları ile bazı sorunların ve hak kayıplarının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Örneğin, zincirleme yapılan belirli süreli sözleşmeler ile işçiler lehine kıdem tazminatı hakkının doğmasının engellendiği durumlar olabileceği göz önünde bulundurularak, bu durumda işçinin ilk sözleşmenin yapıldığı günden bu yana belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilmiştir. 4857 Sayılı Kanun ise bu durumu, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesini birtakım şarta bağlayarak diğer bir deyişle kısıtlamalarla engellemeyi amaçlamıştır. Buradaki kısıtlamalar, Türkiye'nin de onayladığı uluslararası belgelerdeki sınırlamalara uygundur. Nitekim 4857 Sayılı Kanunun ilgili maddesin gerekçesinde “Tarafların bu tür sözleşmeleri meydana getirmedeki serbestileri UÇÖ’ nün "İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi" ve AB çalışma müktesebatı, özellikle Konseyin 99/70 sayılı Yönergesi ile yürürlüğe giren "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması"na uygun sınırlamalara tabi tutulduğu” ifade edilmektedir. İşçilerin haklarının belirli süreli iş sözleşmesi ile kaybının önlenmesi amacı ile 4857 sayılı Kanun işverenlerin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar ile belirsiz süreli çalışanlar arasında ayırım yapmalarını önlemeye çalışmıştır. 12.maddeye göre “belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamayacaktır.” Ancak, belirli süreli sözleşme ile çalışan işçinin iş güvencesi hükümlerinin dışında kalmış olması bile eşitliğe karşı bir durumdur.⁹⁴

Belirli süreli iş sözleşmeleri, geçici veya mevsimsel işler, projeler veya belirli bir süreli görevler gibi durumlar için tercih edilebilir.

2.3.2.1.2. Çağrı Üzerine Çalışma

Günümüzde işgücü piyasasındaki değişimler ve iş yapma biçimlerindeki dönüşümler, geleneksel çalışma modellerinin yerini daha esnek ve çağrı üzerine çalışma şekillerine bırakmasına neden olmuştur. Çağrı üzerine çalışma, işverenlerin ihtiyaçları doğrultusunda esnek bir şekilde işçileri çağırdığı ve sadece iş ihtiyacı

⁹⁴ Jale Taşoğlu ve S. Alp Limoncuoğlu , “4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2010, s. 80.

olduğunda çalıştıkları bir düzenlemeyi ifade etmektedir. Bu çalışma modeli, hem işverenlere hem de işçilere bazı avantajlar sağlarken, aynı zamanda bazı dezavantajları da beraberinde getirmektedir.

İK' nunun 14. maddesi, "Çağrı Üzerine Çalışma" olarak adlandırılan düzenlemeyi içermektedir. Bu düzenlemeye göre, işçinin ne kadar süreyle çalışacağı, tarafların belirlemediği durumlarda, haftalık çalışma süresi 20 saat olarak kabul edilecektir. Bu şekilde çağrı üzerine çalıştırılan işçi, belirlenen süre içinde çalışsın ya da çalışmasın ücrete hak kazanacak ve primleri tahakkuk edecektir. Sosyal Sigortalar Kurumu yetkilileri, çağrı üzerine çalışanın sigorta primlerinin en az 20 saat üzerinden ödenmesi gerektiğini belirtmektedir. AB yönergesi, bu tür bir sözleşmeyi sadece kısmi süreli bir sözleşme olarak değil, aynı zamanda tam süreli bir sözleşmede de geçerli kabul etmektedir. Ayrıca, ilgili yönergede herhangi bir saat sınırlaması bulunmadığından, bu tür çalışma şekli tamamen işveren ve çalışmak isteyen işçi arasındaki serbest sözleşme iradesine bağlıdır.⁹⁵ Bununla birlikte, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin yorumuna göre çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışmanın bir çeşidi olarak görülmektedir.⁹⁶

Çağrı üzerine çalışma ile bir taraftan işveren sadece işin yoğun olduğu dönemlerde işçi istihdam ederek yüksek verimlilik ve fayda sağlamakta, normal koşullar altında istihdam edemeyeceği yüksek nitelikli işgücünden faydalanabilme şansı sunmaktadır. Diğer yandan, işyerinde pasif işsizlik ortadan kalkmaktadır ve finansal olarak ciddi avantajlar sunmaktadır. İşçinin her an işveren tarafından verilen görevi yerine getirmek için hazır durumda olması sebebiyle eleştirilen çağrı üzerine çalışma, koruyucu yasal düzenlemeler yapılmasıyla çalışma zamanı ve süresi hakkında öngörü sahibi olunmasını ve işçinin işleri arasında düzenlemeler yapabilmesine imkan sağladığı ileri sürülmektedir. Çalışma saatlerindeki değişkenlik sosyal güvenlik korumasında yer almak için gerekli eşik değerleri sağlamada zorluklara neden olabilmektedir. Değişken ve öngörülemeyen çalışma programlarına sahip işçiler arasında sendikal bağlılık daha az olmakla birlikte, bu tür çalışma düzenlemelerini azaltması sebebiyle toplu pazarlık çalışma şartlarının belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır.⁹⁷

⁹⁵ Tathoğlu, s. 73-74.

⁹⁶ Taşoğlu ve Limoncuoğlu, s. 80.

⁹⁷ Aslan, s. 291-292. (emek ve toplum)

İşçiler açısından çağrı üzerine çalışmanın da avantajları olduğu ileri sürülmektedir. Örneğin farklı projelerde ve işlerde deneyim kazanma fırsatı yaratacağı düşünülmektedir. Farklı işverenlerle çalışma imkanı bulan işçiler, geniş bir ağa sahip olabilir ve çeşitli işbirliği fırsatları elde edebilecektir. Bununla birlikte, işgücü piyasasına dahil olabilmenin bir yolu olarak sunulmaktadır. Ancak, çağrı üzerine çalışma modeli, iş güvencesi konusunda işçileri daha kırılgan hale getirebilmektedir. Sürekli bir istihdam garantisi olmadığı için işçiler, işsizlik riskiyle karşı karşıya kalmakta ve sosyal haklardan mahrum bir yaşam sürebilmektedir.

2.3.2.1.3. Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli çalışma konusunda birçok tanım mevcuttur. Bu tanımları genel olarak kapsayan UÇÖ' nün kabul ettiği tanıma göre, kısmi süreli çalışma “işçi ve işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma”dır. UÇÖ' nün bu tanımda üç husus ön plana çıkmaktadır: Kısmi süreli çalışmanın normal çalışma süresinden az olması; bu çalışmanın düzenli ve sürekli yapılması ve kısmi süreli çalışmanın gönüllü olarak yapılması. Bu bağlamda, kısmi çalışmayı diğer benzer çalışma biçimlerinden ayıran temel özellikler üç başlık altında toplanabilir. Bunlar: süre; gönüllülük; düzenlilik ve sürekliliktir. İK' nunun 13. Maddesine göre Kısmi Süreli İş Sözleşmesi “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.” olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, kısmi süreli çalışma, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre kısa belirlendiği çalışma biçimi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda “önemli ölçüde az” tabiri için kanun maddesinde azlığın miktarı ile ilgili net bir açıklama bulunmamaktadır. “Önemli ölçüde az” deyimine İK' nuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin, 6. maddesi ile açıklık getirilmiştir. Bu maddeye göre, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın 2/3 oranına kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışmadır.⁹⁸

⁹⁸ Muzaffer Koç ve İbrahim Görücü, “4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/1, s.151-152.

Kısmi süreli çalışmada işçinin çalışma süresi sözleşmenin başlangıcında belirlenmekle birlikte bu sürenin haftanın hangi günlerinde yapılacağı konusunda belirsizlik söz konusudur. İşçinin yükümlülüğü, işverenin belirlediği süreler içinde bu zamanı dolduracak çalışmayı yapmaktır. Bir başka deyişle, bu süre işverenin ya da işçinin isteğine göre haftanın belli günlerinde tam gün olarak çalışma biçiminde olabileceği gibi haftanın belirli günlerinde belirli sürelerle de yapılabilir. Bu bağlamda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin çalışma süresi sözleşmesinin başlangıç ve bitiş tarihlerine göre hesaplanır. Uygulamada, işyerinde danışmanlık hizmeti sağlayan hukukçu, mühendis, işyeri hekimi gibi çalışanlara kısmi süreli iş sözleşmesinin yapıldığı görülmektedir. Kısmi çalışan işçinin birden fazla işyerinde çalışma imkanı da mevcuttur. Örneğin, bir Yargıtay kararında “esnek çalışma biçimlerinden kısmi süreli çalışma ile bir kimsenin aynı zamanda birden fazla işyerinde ayrı hizmet akitleri ile çalışması mümkündür. Birden çok işverenin olması aradaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanmadığı anlamına gelmez.” demektedir.⁹⁹

Kısmi süreli çalışma ile tam zamanlı çalışma fırsatı olmayan işçilere istihdam imkanı sunulabilmekte, işgücü piyasasına ilk defa dahil olacak özellikle kadın ve genç kişiler için kolaylaştırıcı bir rol oynayabilmekte, iş ve aile yaşamı arasında daha iyi bir denge kurabilme ve esnek iş planlaması yapabilme fırsatı sağlamaktadır. İşverenler açısından ise işgücü maliyetlerini azaltıcı bir yol olarak kullanılması avantaj sağlıyor olmakla birlikte işgücünün yönetim ve denetim zorluğu, uzun dönemde işgücünün niteliğinde ve çalışma veriminde düşüş yaşanması ise dezavantaj olarak sayılabilir. Tam zamanlı çalışan işçilere göre daha kısa süre ve buna bağlı olarak daha kısa ücret elde etmeleri, kısmi süreli çalışmanın bir tercih değil zorunluluk olması, kariyer fırsatlarında sınırlı ilerleme şansı, eğitim fırsatlarından ve sosyal güvenceden (emeklilik, sağlık gibi) yararlanabilme zorlukları, iş yoğunluğu nedeniyle daha kısa sürede tam zamanlı iş yükü olması ve düzensiz çalışma saatleri işçiler bakımından dezavantaj olarak görülmektedir.¹⁰⁰

⁹⁹ Koç ve Görücü, s. 153.

¹⁰⁰ Aslan, s. 291.

2.3.2.1.4. Geçici İş İlişkisi ile Çalışma

4857 sayılı kanunun yedinci maddesine göre “İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur”. Geçici iş ilişkisi durumunda, işçi işverenin emir ve talimatına uymakla yükümlüdür. İlgili madde, bu ilişkinin süresine sınırlama getirmiştir. Buna göre, geçici iş ilişkisine yönelik sözleşmeler en fazla altı ay için sürecek ve en çok iki defa tekrarlanabilecektir. Bu bağlamda, geçici iş ilişkisinin en fazla 1,5 yıl ile sürecek şekilde sınırlıdır. Ancak bu ifade, tüm geçici iş ilişkilerinin 1,5 yıla kadar uzatılabileceği anlamına gelmemektedir. Kanunda açıkça en fazla iki defa yenilemeye izin verildiğine göre, eğer ilk geçici iş ilişkisi üç ay için kurulduysa, bu ilişkinin süresi en fazla 9 ay ile sınırlı olacaktır. Öğretide, ikinci uzatmadan sonra, işçinin hala o işyerinde çalıştırılmasının devamı durumunda, sözleşmenin “geçici” sözleşmeden çıkıp “belirsiz süreli iş sözleşmesine” dönüşeceği ve her iki işverenin işçiye karşı birlikte bir diğer deyişle müteselsil sorumluluklarının bulunacağı belirtilmektedir. Ödünç veren işveren ile ödünç alan işverenin müteselsil sorumlulukları ücret, işçiyi gözetme borcu ve sosyal sigorta primlerini de içermektedir.¹⁰¹

Geçici çalışma, özellikle çocuk sahibi ebeveynler ya da diğer bakmakla yükümlü oldukları kişileri olan işçiler ve aynı zamanda eğitim ya da mesleki eğitim ile işlerini birleştirmeyi isteyen işçiler için işgücüne katılımında seçenek sunan bir çalışma biçimidir. Örneğin, başlangıçta eğitim veya ücret bakımından dezavantajlı olan genç yeni mezunlar ve göçmenler gibi belirli işgücü grupları için bu farklılıklar oldukça güçlüdür. Ancak, geçici çalışma yapanların birçoğunun genç ve deneyimsiz olması, sınırlı pazarlık gücüne sahip olmalarına neden olmakta bu da çalışma şartlarını değiştirmelerini ya da güvenlik konusunda taleplerini artırmaları ve takip etmeleri üzerinde olumsuz etkiye sahiptir. Yine geçici çalışma durumunda, bazı yasal hükümler işçilerin (örneğin proje veya görev bazlı işlerde) sosyal güvence primlerinde kesintilere sebep olabilir ya da sosyal güvence kapsamına alınma

¹⁰¹Taşoğlu ve Limoncuağlu, s. 80.

olasılıkları düşük olabilir.¹⁰²

2.3.2.1.5. Alt İşveren Asıl İşveren İlişkisi

Alt işverenlik kavramı 4857 sayılı kanunda madde ikiye 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”. Kanundaki alt işverenlik statüsü, 1475 sayılı kanun ile karşılaştırıldığında, esneklik bakımından daha katı kuralları içermektedir. 1475 SK. kapsamında taşeronluk ilişkisi kurmak daha kolaydır. Ancak, uygulamada yaşanan sıkıntılardan dolayı, işçilerin korunması açısından bu kısıtlamalar yapılmıştır. Madde gerekçesinde, bu unsur açıkça vurgulanarak, artan alt işverenlik uygulamaları sonucu işçilerin bireysel ve kolektif hak kaybına uğraması, haklarının kullanılamaz hale getirilmesine yönelik davaların arttığı ve yeni düzenlemenin buna yönelik sınırlamalarda bulunduğu belirtilmektedir.¹⁰³

Asıl olan işverenin kendi işçileri ile üretim yapması olmak ile birlikte, 1980’li yıllardan itibaren küreselleşme süreciyle beraber ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucu, işletmelerin, küresel pazarda rekabet şartlarına uyumlu stratejiler takip etmeye başladıklarına; esneklik aracı olarak, üretim ve istihdamı dışsallaştırma politikaları izledikleri görülmektedir. İşverenlerin, kendi işyerinde, kendi işçileri ile gerçekleştireceği mal ve hizmet üretimini ve sunumunu, kendi işçileriyle değil, başka işveren ve onun işçileri aracılığıyla gerçekleştirmeyi amaçladığı alt işveren uygulaması da, bir işyerindeki mal veya hizmet üretimini dışsallaştırmanın standart örneğini oluşturmaktadır. Buna göre işveren, diğer anlamda, dışarıdaki bir işveren vasıtası ile ürettiği mal veya hizmetten kazanç sağlamaktadır. “Bu nedenle, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin gereği olarak hukuk sistemleri, alt işveren ve diğer atipik istihdam modellerini düzenlemiş, işletmelere bu olanağı tanımıştır.” Ancak, İş Hukuku kuralları tarafından tamamen yasaklanmamakla birlikte; alt

¹⁰² Aslan, s. 293.

¹⁰³ Taşoğlu ve Limoncuağlu, s. 81.

işveren vasıtası ile üretimi gerçekleştirme, hukuk sistemlerine göre esas bir kural olarak değil, bir istisna gibi düşünülmekte ve bu istihdam çeşidi kapsamında işçilerin korunması hedeflenerek önemli güvenceler ve sınırlamalar öngörülmektedir.¹⁰⁴

2.3.2.1.6. Telif Çalışması

Telif çalışması, zorunlu sebeplerle işin durması ya da ulusal bayram ve genel bayramlardan önce ya da sonra işyerinin tatil edilmesi sebebiyle işverenin çalışılmayan süreleri iki ay içinde işçilere çalıştırması sonucu eksik kalan çalışma süresinin tamamlanmasıdır.¹⁰⁵

Tanımda yer alan zorunlu nedenlerle işin durmasındaki “zorunlu neden”, sadece mücbir sebep olarak anlaşılmamalıdır. Elbette zorlayıcı bir sebeple, bir başka deyişle, önceden öngörülemeyen ve beklenmeyen, kusurdan uzak, tarafların elinde olmayan nedenlerden meydana gelen yangın, deprem, sel baskını gibi doğal olaylar veya yasama ve yürütme organının işlemleri ya da kararları ile iç savaş ya da OHAL ilan edilmesi gibi sosyal durumlar sebebiyle işyerinde faaliyetin durması durumunda işveren işçilere telif çalışması yaptırabilir. İşverenin işçilere telif çalışması yaptırabilmesi için zorlayıcı nedenlerle işyerinde işin asgari bir süre (örneğin, haklı nedenle fesih hakkının doğumu için m. 24/III ve 25/III’ de aranan en az bir hafta) durmuş olması şart değildir. Ancak, zorlayıcı bir sebeple işyerinde işin aylarca durması halinde de bu süre için telif çalışması yaptırılabilceği görüşü, telif çalışmasının niteliği ve yasada telif çalışmasının iki ay içinde ve günde en fazla üç saat yapılmasının öngörülmesi nedenleriyle kabul edilemez.¹⁰⁶

2.3.2.1.7. Denkleştirme

İK’ nunun denkleştirme esasına ilişkin düzenlemesine göre, “Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık

¹⁰⁴ Ali Güzel, “Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 4, Sayı: 27, 2010, ss. 16 .

¹⁰⁵ Tilev, s. 128. 121-149 .

¹⁰⁶ Öner Eyrenci, “4857 Sayılı İş Kanunda Telif Çalışmaları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9 , Sayı: 0 , 2007 , s. 33.

süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar uzatılabilir. Ancak, turizm sektöründe dört ay süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini geçemez; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar uzatılabilir. Ancak, denkleştirme uygulamasının hangi durumlarda ya da hangi sebeplerle yapılabileceğine dair bir düzenlemeye ne Kanunda ne de Yönetmelikte yer verilmemiştir.¹⁰⁷

Yasal olarak işçi ve işveren tarafları anlaşarak haftalık normal çalışma süresini, haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati geçmemek şartı ile farklı şekilde dağıtabilirler. Bununla birlikte 4857 sayılı İK ile haftalık çalışma süresi en çok 45 saat ile sınırlandırılmış, işçinin fazla çalışmalarda dahil olmak üzere 1 günde en çok 11 saat çalıştırılabileceği belirtilmiştir. Taraflar isterse yasal sınırlamalara uymak şartıyla çalışma sürelerinin denkleştirilmesi konusunda anlaşabilirler.¹⁰⁸

2.3.2.1.8. Geçici İş İlişkisi ile Çalışma

Geçici iş ilişkisi ile çalışmanın yapılabilmesi için belirli bir işin ya da sürenin tamamlanması şartı vardır. Bu şekilde istihdam edilen işçiler, işyerinde işten çıkarma hallerinde genellikle ilk hedeftir ve kıdem tazminatı alamazlar. Esasında işverenler de bu tür çalışma ilişkisini iş sözleşmesi feshedilirken sağladığı kolaylık için tercih etmektedir. Bununla birlikte, bu tür istihdam işverenlerin mevsimlik ve dönemlik eksiklerini gidermelerini sağlayacağından deneme ve seçme süresini de uzun tutarak geçici işleri ve bu işlerde istihdamı kullandıkları görülmektedir. Geçici iş ilişkisi ile çalışma daha çok düşük vasıflı ve düşük ücretli çalışma biçimi olduğundan değil iş güvencesinden, istihdam güvencesinden bile söz etmek çok da mümkün değildir.¹⁰⁹

Geçici işler, süresi işveren tarafından belirlenen (mevsimsel veya dönemsel iş, işe gelemeyenlerin ya da analık izninde olanların yerine) ya da işçi tarafından belirlenen (ücretli izin sırasında) çalışmaları içermektedir. Neredeyse bütün Avrupa ülkelerinde yasalar bu tür çalışmalara dönük olarak belirli süreli iş sözleşmesi

¹⁰⁷ Muhammed Enes Yıldız, “İş Hukukunda Telafi Çalışması ve Denkleştirme Esası”, **Adalet Dergisi**, Sayı: 69, 2022, s. 557.

¹⁰⁸ Bedük, s. 204.

¹⁰⁹ Nihan Kalkandeler, “Güvenceli Esneklik: Karşılıklı Önkoşullar”, **Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt : 2, Sayı: 4, 2013, s. 70 .

yapılmasına imkan sunmaktadır. Bu durum, standart belirli süreli iş sözleşmesidir. Buna karşın, esneklik tartışmalarına konu olan husus, belirsiz süreli işlerde belirli süreli iş sözleşmesinin yaygınlaşmasıdır.¹¹⁰

2.3.2.1.9. Fazla Çalışma ve Serbest Zaman

4857 Sayılı İK' nuna göre fazla mesai veya fazla sürelerle mesai yapan işçi, bu süreleri %50 ve %25 zam yerine izin olarak kullanabilir. Buna göre işçi, bu işlere ilişkin ücret almak yerine fazla çalışma yaptığı her saat için bir saat otuz dakika, fazla sürelerle çalıştığı her saat için bir saat on beş dakika serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi kazandığı serbest zamanı "altı ay içinde" işverene yazılı olarak bildirmek kaydıyla "ücretinden herhangi bir kesinti olmaksızın" çalışma günlerinde kesintisiz olarak kullanır. Fazla çalışmanın veya fazla sürelerle çalışmanın sona erdiği tarih, altı aylık sürenin başlangıcıdır. Ancak, izin süresinin işçinin veya işverenin istediği zaman kullanılıp kullanılmayacağı konusunda Kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak serbest zamanı amacına uygun kullanmak gerekmektedir; bu konuda işçinin "yazılı talebi" dikkate alınsa da işyerinde çalışmanın kesintiye uğramaması gerektiği açıktır. Nitekim işverenin serbest zamanı "belirlenen tarihten itibaren" işin ve işyerinin gereklerine uygun olarak kullandırabileceği öngörülmektedir. Bu nedenle, tarafların makul sayılabilecek kullanım zamanını önceden birbirlerine bildirmelerinde ve işverenin de işin ve işyerinin ihtiyaçlarını buna göre planlamasında fayda vardır. Bununla birlikte, işçinin isteği üzerine fazla mesai karşılığında kullanılması gereken serbest zamanın her zaman için ücret karşılığında kullanılmayacağı açıktır. İşçinin ihtiyacının üzerinde bir serbest zamana karşılık gelen çalışmaların olduğu durumlarda işçi; iş ve işyeri gerekleri serbest zaman yerine artırılmış ücret ödemeyi gerektiren hallerde işveren ücret artırımını tercih edebilir. Bununla birlikte, 4857 sayılı İK 102. Maddesi ve c bendine göre altı aylık süre içinde kullandırılmayan "serbest zaman" nedeniyle işveren için para cezası öngörülmüştür. Ancak, bu durum "mutlak butlan" (geçersizlik) ile sonuçlanmaz; Altı aylık süre içinde kullanılmayan "serbest zaman" otomatik olarak "ücret artışına" dönüşür; işçinin "iradesi" ve işverenin "rızası" ile altı

¹¹⁰ Parlak ve Süleyman, s. 14.

aylık süre geçtikten sonra dahi serbest zamanın artırılarak kullanılmasının önünde bir engel olmadığı varsayılır.¹¹¹

2.3.2.1.10. İş Sözleşmesinin Devri

Sözleşmenin devri, tarafların iradelerinin karşılıklı beyanlarının birbirine uygun olarak açıklanması ile kurulur. Diğer bir deyişle, iş sözleşmesinin devri, taraflardan yalnızca birinin kararı ile yapılabilecek bir hukuki işlem değildir. Bu bağlamda, devreden ile devralan arasında bir sözleşme yapılması tek başına yeterli değildir; sözleşmeyi devralan tarafın da onayı gerekmektedir. Dolayısıyla sözleşme devrinin üçlü bir anlaşma (üçlü ilişki) sonucunda elde edilebilecek bir işlem olduğunu ifade etmek mümkündür. İş sözleşmesinin devri, devreden işveren ile devralan işveren arasında akdedilen devir sözleşmesine işçinin katılması ile gerçekleşebilir. Bu yönüyle iş sözleşmesinin devri, devreden ile devralan işveren ve işçi arasında sağlanan üç taraflı özgün bir sözleşmedir. İşçinin iş sözleşmesinin devrinin yapılabilmesi için, devreden işveren ile devreden işveren arasında yapılan sözleşmeye işçinin de onay vermesi gerekir. Devir, üç tarafın da aynı anda katılımıyla üçlü bir sözleşme ile yapılabileceği gibi, devreden ile devralan işveren arasında yapılan sözleşmeye işçinin daha sonra rızası alınarak da yapılabilir.¹¹²

İş sözleşmesinin devri, 4857 sayılı Kanun Tasarısı'nda yer almasına rağmen yasallaşması sırasında Kanun'da yer almamıştır. Buna rağmen, uygulamada sözleşme serbestisi kapsamında, özellikle holdinglerde uygulanmakta, 818 Sayılı mülga Borçlar Kanunu'nda net bir şekilde düzenlenmemekle birlikte, 320. maddesine dayanılarak, işçinin rızasının alınması koşuluyla mümkün görülmekteydi. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 429. Maddesi ise iş sözleşmesi devrini açıkça düzenleyerek olumlu bir temel sağlanmıştır. Bu durumda artık 4857 sayılı İK' da iş sözleşmesinin devrine ilişkin bir açık olduğu söylenemez. Çünkü Borçlar Kanunu'nda boşluk doldurma işlevi vardır.¹¹³

¹¹¹ Demir ve Gerşil, s. 85 ve 86.

¹¹² İbrahim Subaşı ve Yusuf Yiğit, “İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı”, **İş ve Hayat**, Cilt: 4, Sayı: 7, 2018, s. 148-151. 148-175.

¹¹³ Şeref Güler, “İş Sözleşmesinin Devrinde Müteselsil Sorumluluk”, **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6 , Sayı: 11, 2021, s. 203-204.

2.3.2.2. 6102 Sayılı Ticaret Kanunu Bağlamında Esneklik

6102 Sayılı yeni Türk Ticaret Kanunu (TTK), 13 Ocak 2011 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilmiş ve 14 Şubat 2011 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. İlgili kanunun İş İlişkilerinin Geçmesini içeren 178. Maddesi, esneklik ve iş güvencesi bağlamında iş sözleşmesinin devri ile ilgili düzenlemeler içermektedir.

Bu kanunun iş hukuku ve işçiler açısından getirdiği düzenleme, işyerinin birleşme, bölünme ve tür değiştirme yoluyla devrinin işçilere ve iş sözleşmelerine etkisiyle ilgilidir. TTK m.178, İK' da işyerinin devri ile ilgili olan m. 6'ya göre birçok açıdan farklı ve aykırı düzenlemeler içermektedir. İşçilere devirle ilgili itiraz hakkı ve alacakları için teminat talep etme hakları tanınması, devirle ilgili itirazın iş sözleşmesinin sona ermesine yol açabilmesi, birleşme, bölünme ve tür değiştirme durumlarında müteselsil sorumluluğun öngörülmesi ve bu sorumluluğun kapsamı gibi bazı farklılıklar, yeni dönemde dikkate alınması gereken önemli hususlardır.¹¹⁴

Bununla birlikte işyerinin devrinde işçiye itiraz hakkı tanınmayan İK m.6' ya karşın, TTK m.178' de işçilere itiraz hakkı tanınmakta ve işçinin itiraz etmediği takdirde iş akdinin devralana geçeceğini belirtilmektedir. İK m.6' da devrin işçi bakımından haklı fesih sebebi oluşturmadığı kabul edilirken, TTK m.178' de işçinin itirazı halinde iş akdinin sona ereceğini öngörülmektedir. Bununla birlikte, İK m.6' da müteselsil sorumluluğun doğmayacağını belirtilirken, TTK m.178' de özel olarak birleşme, bölünme ve tür değiştirme durumlarında müteselsil sorumluluğu öngörür. TTK m.178' de aynı zamanda müteselsil sorumluluğun kapsamını ve süresini İK m.6' ya kıyasla genişletmekte ve işçilere alacakları için teminat talep etme hakkı tanırken, İK' da bu düzenlemenin karşılığı yoktur. Bu nedenle, TTK ' nun yürürlüğe girdiği 1 Temmuz 2012 tarihinden itibaren, işyeri devri ve sonuçlarını düzenleyen iki farklı hüküm bir arada yürürlükte bulunmaktadır.¹¹⁵

¹¹⁴ Mutafa Alp, “Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi TTK 178; 158; 190” . **Çalışma ve Toplum** , Cilt: 1, Sayı: 32, s. 54 .

¹¹⁵ Alp, s. 55.

2.3.3. Ulusal Düzeyde İş Güvencesi

2.3.3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında İş Güvencesi

Türk iş hukukunda iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçiler iş güvencesi hükümlerinin uygulama alanına dahil değildir. Bu bağlamda, işçi statüsünde çalışmakla birlikte, hangi koşullarla iş güvencesinden yararlanmanın mümkün olduğu önem kazanmaktadır. 4857 sayılı İK’ nunun 18. maddesinin 1. fıkrasına 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”. Bununla birlikte, 5953 Sayılı “Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun” un İK kapsamında işçi niteliğinde iş güvencesi hükümleri kapsamında olacaktır. Nitekim İK’ nun 6. maddesinin son fıkrasına göre “İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29. maddesi hükümlerinin İK kapsamında işçi niteliğine sahip olanlara da kıyas yoluyla uygulanması” öngörülmüştür. Bununla birlikte İK’ nun 18. maddesinin son fıkrasına göre, işçinin iş güvencesi kapsamında değerlendirilebilmesi için, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcısı statüsünde veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan işveren vekili konumunda olmaması da gerekir.¹¹⁶

Bununla birlikte, ulusal mevzuatımızda işçinin iş güvencesinden faydalanabilmesi, belirli şartlara bağlanmıştır.

2.3.3.1.1. İşçinin İş Kanunu Veya Basın İş Kanunu Anlamında İşçi Olması

Türk iş hukukunda tüm işçilere iş güvencesi sağlanmış değildir. İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için İK ve BİK kapsamında iş sözleşmesiyle çalışan işçi olması gerekmektedir. İK kapsamı dışında kalan kamu görevlisi veya sözleşmeli personel, çırak veya iş sözleşmesi ile çalışmakla birlikte İK

¹¹⁶ Yusuf Yiğit, “Türk İş Hukuku Açısından İş Güvencesi Uygulamasında En Az Altı Aylık Kıdeme Sahip Olma Koşulu”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 2 , 2012, s. 198-199

madde 4 hükmü ile kapsam dışı tutulan deniz, tarım ve taşıma işlerinde çalışanlar söz konusu koruma kapsamında sayılmamaktadır.¹¹⁷ 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanuna göre çalışan iş sözleşmesi ile çalışan özel güvenlik görevlileri iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmektedir.¹¹⁷ Bununla beraber, iş sözleşmesi ile çalışan vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanları iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilir.¹¹⁸

4857 sayılı İK, 50 ve daha az işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri ve işletmeleri kapsamı dışında bıraktığından (madde 4 / b), 51 ve daha fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerinde İK'nun iş güvencesine ilişkin hükümleri uygulanır.

İşyeri sendika temsilcilerine, 6356 sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 24. maddesi ile güvence sağlanmıştır. İlgili madde net bir anlatıma sahip olmamakla birlikte ayrımcılık yapmamakta ve işyerinde sendika temsilcilerine iş güvencesi hükümlerinin uygulanması konusunda mutlak güvenceler sağlamaktadır. Bununla birlikte, işyeri sendika temsilcisi, Deniz İş Kanunu veya Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulandığı bir işyerinde çalışıyor olsa dahi iş güvencesi kapsamında sayılmaktadır. İşçinin iş güvencesi kapsamında sayılması için sadece işyeri sendika temsilcisi olması ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması yeterlidir. Bununla beraber, işyerinde çalışan işçi sayısı ve en az altı aylık kıdem varlığı şart olarak aranmamaktadır.¹¹⁹

2.3.3.1.2. İşyerinde En Az Otuz İşçinin Çalışıyor Olması

İş güvencesi konusunda işçi sayısına ilişkin hükmün nispi emredici nitelik taşımaktadır. Bu bağlamda, işyerinde kanunda ifade edilen sayıdan daha az işçi çalışsa dahi, eğer işçi ile işveren arasında akdedilen iş sözleşmesinde, işçinin iş güvencesinden yararlanabileceğini öngören bir madde mevcut ise, işçinin iş güvencesinden yararlanabileceği kabul edilmiştir. Bununla birlikte, otuz işçi hesabına, fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihteki tam ve kısmi süreli çalışan, belirli ve belirsiz süreli sözleşme ile çalışan ve daimi ve mevsimlik sözleşme ile çalışan tüm

¹¹⁷ Kar, ss. 356

¹¹⁸ Y. 9. HD., 23.01.2012, E. 2009 / 35757, K. 1051 (Legal İHSGHD IX, 34 (2012), s. 286.

¹¹⁹ Kar, s. 47-48 .

işçilerin sayısı dahil edilir.¹²⁰

Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararında, fesih bildiriminin yapıldığı tarihte otuz işçi sayısının tespitinde hesaba katılacak işçilerin iş sözleşmesinin devam etmesinin yeterli olduğu, fiilen çalışmalarının gerekmediği belirtilmiştir. Bununla birlikte, otuz işçi sayısının belirlenmesinde konumu sebebiyle iş güvencesi kapsamında sayılmayan işveren vekilleri ve yardımcıları da hesaba dahil edileceklerdir. Ancak, iş kazası, analık ya da normal izin gibi sebeplerle işyerinden ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise, işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır.¹²¹

Otuz işçi sayısının belirlenmesi konusunda Yargıtay kararlarında yer alan bir diğer nokta husus ise; fesih bildirim tarihinden önce iş sözleşmesi feshedilen, bu sebeple işe iade davası açıp feshin geçersizliğine hükmedilen işçinin, işe başlatılması için işverene başvurusu halinde, adı geçen işçinin de otuz işçi sayısının da değerlendirilmesi gerektiğidir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin verdiği karara göre böyle bir durumda işe iade ilişkin davası sonuçlanmamış ise davanın sonucunun beklenmesi gerektiğine karar verilmiştir.¹²²

4857 sayılı İK kapsamına girmeyen ve işçi olarak nitelendirilmeyen çırak, stajyer, meslek öğrenimi gören öğrenciler, süreksiz işlerde çalışanlar, geçici iş ilişkisi ile çalışanlar ve alt işveren işçileri, ilgili işyerinde çalışan işçi sayısı bakımından otuz işçi ölçütünün belirlenmesinde hesaba dahil edilmeyeceklerdir.¹²³ Ancak, eğer ki işçinin iş güvencesinden yararlanmasını engellemek amacıyla işçilerin bir kısmı işveren tarafından alt işverenin işçisi gibi gösterilmiş ise, bu durumda bu işçilerin de kanunda aranan otuz işçi kuralı bakımından hesaba dahil edilmesi gerekmektedir.¹²⁴

¹²⁰ Y22HD, 13.09.2011, 2011/183 E.2011/682 K. ; Mustafa Kılıçoğlu, Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi, <https://www.anayasa.gov.tr/media/3628/kilicoglucalismahakki.pdf> , Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yerleşik görüşü; Y9HD., 24.5.2018, 2018/4616 E., 2018/11626 K.; Y9HD., 27.2.2017,2017/8413 E., 2017/2654 K.; Y9HD., 24.3.2008, 2007/27699 E., 2008/6006 K.

¹²¹ Y9HD., 12.04.2018, 2017/23664 E., 2018/8529 K.

¹²² Y9HD., 14.11.2018, 2018/2125 E. 2018/20573 K. “Fesih bildirim tarihinden önce iş sözleşmesi feshedilen, bu sebeple feshin geçersizliği davası açıp, lehine feshin geçersizliğine karar verilen işçinin işverene işe başlatılması için başvurusu halinde, adı geçen işçinin de 30 işçi sayısında değerlendirilmesi gerekir. Böyle bir durumda feshin geçersizliğine dair dava sonuçlanmamış ise, bekletici mesele yapılarak sonucu beklenmelidir.”

¹²³ Tankut Centel, **İş Güvencesi**, Legal, İstanbul 2013, s.42; Y9HD., 12.05.2016, 2015/30962 E., 2016/12010 K.

¹²⁴ Y9HD., 12.05.2016, 2015/30962 E. 2016/12010 K. “Alt işverenin işçileri otuz işçi kıstasının belirlenmesinde dikkate alınmazlar; fakat, iş güvencesi hükümlerinden kaçmak amacıyla, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak taşeron işçisi olarak gösterilmesi halinde, bu işçilerin de işçi sayısının dahil edilmesi gerekir. Daha açık bir anlatımla, alt işverenlik ilişkisinin geçersiz sayılması

Yargıtay'ın ilgili kararından da görüleceği üzere, işyerindeki işçilerin sırf iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek adına işverenin bu işçileri taşeron işçi olarak göstermesi durumunda, Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uygulama alanı bulacak ve hakkın kötüye kullanılması halinin hukuk düzeni tarafından korunmayacağı sonucu ortaya çıkacaktır. Otuz işçi ölçütünün belirlenmesinde hesaba katılması gereken işçiler bakımından Yargıtay'ın özellikle grup şirket çalışanları için belirlediği bir karar mevcuttur. Birlikte istihdam olarak karşımıza çıkan çalışma şekli gereği, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene birlikte hizmet vermektedir. Bu tarz çalışma biçimini benimseyen işverenler ve işyerleri incelendiğinde, aynı şirket müdürü tarafından şirketin yönetildiği, yönetim organizasyonlarının birbiriyle bağlantılı olduğu, şirketlerin genelde aynı binalarda hizmet sağladığı, bir takım işçilerin bu bağlantılı şirketlerin tamamına karşı hizmet akdinin gereklerini yerine getirdiği görülmektedir. Grup şirketlerin özellikle insan kaynakları, finans, hukuk, güvenlik, idari işler gibi destek departmanları bu kapsamda değerlendirilebilmektedir. Örneğin, bu kapsamda değerlendirilebilecek bir işçinin açmış olduğu bir işe iade davasında, işçinin bordrosunda bulunduğu şirketteki işçi sayısı otuzun altında olsa dahi, işçinin hizmet verdiği tüm şirketlerdeki işçileri hesaba katılmalıdır.¹²⁵ Bununla birlikte, sendika işyeri temsilcileri için işyerinde 30 işçi çalışma koşulu aranmamalıdır.¹²⁶

2.3.3.1.3. En Az Altı Aylık Kıdem Şartı

4857 sayılı İK'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için iş sözleşmesinin süreli fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihe kadar aynı işverene ait işletme veya işyerinde kesintili de olsa iş ilişkisinin kurulduğu tarihten itibaren kıdeminin en az altı ay olması gerekmektedir. Bu süre, işçinin fiilen çalıştığı veya çalışmış sayıldığı sürelerin toplamından oluşur. En az altı aylık sürenin varlığı her türlü delille kanıtlanabilir. Sürenin gerçekleştiği yönündeki iddiayı ispat

gereken hallerde taraflarca alt işveren sayılan kişiye bağlı olarak çalışanlar otuz işçi sayısının tespitinde hesaba katılmalıdır.”

¹²⁵ Y9HD, 12.05.2016, 2015/30962 E. 2016/12010 K. “İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrencilerle süresiz işlerde çalışanlar, keza işyerinde ödünç(geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının

¹²⁶ Y. 9.HD. 21.07.2008 gün ve 2008/25552- 2008/20932 sayılı kararı.

yükü işçiye aittir.¹²⁷

İşçinin altı aylık kıdem süresinin hesaplanmasına deneme süresi ve askıda kalan süreler de dahil edilmektedir. Bir başka deyişle, bu süre hesaplanırken fiili çalışma süreleri mutlak olarak aranmaz. İşçinin feshe karşı koruyan hükümlerden yararlanabilmesi için, altı aylık kıdem süresini aynı işveren ile yapılmış iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi içerisinde geçirmiş olması zorunludur. Bununla birlikte, iş sözleşmesinin feshedildiği ancak altı aylık sürenin bildirim süreleri içerisinde dolduğu durumlarda işçi iş güvencesinden yararlanamayacaktır. Ancak, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek amacıyla, işverenin iş sözleşmesini altı aylık sürenin bitimine birkaç gün kala feshetmesi, dürüstlük kuralına aykırı olduğundan fesih geçersiz kılınabilir.¹²⁸

Bununla birlikte, iş güvencesinde altı aylık kıdem şartını emredici olduğundan bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile altı aylık sürenin kısaltılması ya da tamamen kaldırılması mümkündür. Ancak, bu sürenin işverenin bildirim süresine ait ücreti peşin vererek iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda 17'nci maddedeki ihbar süreleri ile doldurulması mümkün değildir. Altı aylık kıdem şartı öngören düzenleme, İK'nun 21'nci maddesinin son fıkrasına göre sözleşme ile aksi kararlaştırılamayacak hükümler arasında sayılmadığından, bu süreyi kısaltan veya tümüyle ortadan kaldıran sözleşme hükümlerini geçerli kabul etmek gerekmektedir.¹²⁹

Bununla birlikte, çıraklıkta ve zorunlu stajyerlikte geçen çalışmalar altı aylık sürenin hesabında dikkate alınmamaktadır. Çünkü çıraklıklar iş sözleşmesi ile değil çıraklık sözleşmesi ile çalışmaktadır. Bu nedenle çıraklar, işçi niteliği taşımamaktadır ve haklarında İK hükümleri uygulanmaz. Dolayısıyla çıraklıkta geçen süreler en az altı aylık kıdem süresine dahil edilmez. Stajyerler de çıraklar gibi işçi sayılmamaktadır. Örneğin zorunlu staj süresini tamamlayan kişi, aynı işverenin yanında çalışmasını sürdürürse, artık bu tarihten sonra işçi sıfatını kazanacaktır. Altı aylık sürenin hesabı da bu tarihten itibaren başlayacak, stajyerlik süresi dahil edilmeyecektir.¹³⁰

Bu bağlamda iş güvencesi koşullarına ilişkin asgari çalışma şartı

¹²⁷ Yiğit, s. 204 ; Alp, s. 20.

¹²⁸ **Çalışma ve Toplum**, “Yargıtay Kararları, Y9HD Karar No. 2010/12440” ss. 80.

¹²⁹ Çalışma ve Toplum Dergisi, “Yargıtay Kararları, Y9HD Karar No. 2010/12440” ss. 80- 81.

¹³⁰ Yiğit, ss. 217-218.

incelendiğinde önemli noktaları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Altı aylık kıdem süresinin hesabına iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler de dahil edilir,
- Altı aylık sürenin iş ilişkisi içinde geçmiş olması gerekir,
- Süre, işçinin fiili olarak işe başladığı tarihten itibaren hesaplanır,
- Altı aylık sürenin bildirim süresi içinde dolması, iş güvencesi kapsamı için yeterli değildir,
- Çıraklıkta ya da zorunlu stajyerlik döneminde geçen süre dikkate alınmaz,
- Aynı işverene bağlı bir veya birden fazla farklı işyerlerinde kesintili sürelerle çalışması, altı ayın hesabına dahil edilir,
- Altı aylık süre koşulu nisbi emredici olduğundan sözleşme ile kısaltılması mümkündür.

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif koşulların bulunmaması nedeniyle yapılan iş sözleşmesinin, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönmesi durumunda (İK, m.11/1), altı aylık kıdem hesabında işçinin belirli süreli iş sözleşmesi ile işe başladığı tarih dikkate alınmalıdır.¹³¹

2.3.3.1.4. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışıyor Olmak

Belirsiz süreli iş sözleşmesi, işveren ve işçi arasında karşılıklı anlaşmayla yapılan ve süresi belli olmayan bir sözleşme türüdür. Belirli süreli iş sözleşmesinin özelliklerinden biri, ihbar süresi dolmadan fesih bildirimiyile sona erdirilememesidir. Bu nedenle, belirli süreli iş sözleşmeleri feshe karşı koruma kapsamına alınmamaktadır. Bu durum, UÇÖ' nün 158 sayılı sözleşmeye uyumlu bir şekilde gerçekleşmektedir. Bununla birlikte, 158 sayılı sözleşme, belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasına karşı daha etkili önlemlerin alınmasını öngörmektedir. Bununla birlikte, UÇÖ' nün 166 sayılı tavsiye kararı, belirli süreli sözleşmelerin uygulanmasına yönelik öneriler içermekte ve bu önerileri somutlaştırmaktadır Bu önlemler, belirli süreli iş sözleşmelerinin sadece objektif haklı bir sebep varsa yapılabileceğini, aksi takdirde iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak kabul edileceğini ve haklı bir sebep olmadıkça yenilenen belirli süreli iş

¹³¹ Yiğit, s. 205.

sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceğini ifade etmektedir.¹³²

4857 sayılı İK' nunun 8. maddesi iş sözleşmesini, “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme” olarak tanımlamaktadır. Burada sözleşmenin tarafları olarak işçi ve işveren yer almakta; işçi iş görme, işveren ücret ödeme sorumluluğu altına girmektedir. Diğer bir deyişle, iki tarafa da borç yükleyen iş sözleşmesinde, bir tarafın borcu diğer tarafın alacağıdır. İşçi, iş görmenin borçlusu, ücretin alacaklısıdır. İşveren de ücretin borçlusu, iş görme ediminin alacaklısıdır.

İş güvencesine ilişkin bir diğer şart, belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Bazı ülkelerde, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin iş sözleşmesinin feshedilmesinde de “geçerli neden” aranmaktadır. Ancak uygulamada daha yaygın olan, yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmelerinde işverenin feshi sırasında geçerli neden aranmasıdır. Ancak, İK' nuna göre objektif neden olmadan tekrarlayan sözleşmeler, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşecektir.¹³³ Bu bağlamda, kanun koyucunun işverenin iş güvencesi uygulamasından işçiyi mahrum bırakmak için devamlı belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırmasını engelleme amacı taşıdığını söylemek mümkündür.

Bununla birlikte, İK' nunda iş sözleşmesinin kapsamını belirleyen özel bir kural mevcut değildir. Taraflar, sözleşmede yer alan kuralları emredici hukuk kurallarına, kanuna, ahlaka, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı olmadığı sürece yapılabilirliği mümkün olan hükümler koyabilirler. Sözleşmenin süresini de kanuna ve toplu iş sözleşmesine aykırı olmadığı sürece özgürce kararlaştırabilirler. Ancak, iş sözleşmesi devam ettiği sürece türüne göre belirli ve belirsiz süreli çalışan işçiler arasında çalışma koşulları bakımından farklılık olmamalıdır. Bu bağlamda belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı işe ilişkin fiilen çalışma şartlarında değil, iş sözleşmesinin hüküm ve sonuçlarının devam sürecinde belirleyici olmaktadır.¹³⁴

Bir başka deyişle, iş sözleşmesinin sona erme anının ve etkisinin ne olacağının önceden bilinmesi bu iki sözleşme arasındaki farktır. Özellikle iş

¹³² Alp, s. 4.

¹³³ Yıldırım Koç, **İş Güvencesi**, Türk-İş Eğitim Yayınları, Yayın No: 8, Ankara, 1999, s. 3.

¹³⁴ Şehnaz Bülbül, “Belirli-Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Doğurduğu Sorunlar”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Kudret AYİTER Armağanı, Cilt:3, 1987, s. 309.

sözleşmesinin sona ermesi sırasında bu ayrım önemli bir rol oynamaktadır. İş güvencesi bağlamında ise işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için fesih bildirimi işçiye ulaştığı anda belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyor olmak gerekmektedir.¹³⁵

2.3.3.1.5. İşveren Vekili ya da Yardımcısı Olmamak

Çalışma hayatında işçi olmasına karşın işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde işveren gibi hareket eden ve karar veren kişilere sıklıkla rastlanmaktadır. İş ve işletme büyüklüğünün artması, işverenlerin yönetme sorumluluğunu etkin bir şekilde kullanmasını zorlaştırmaktadır. Tüzel kişilikler ile kamu kurum ve kuruluşlarının işverenlerinde olduğu gibi, bazı durumlarda işverenin yönetim yetkisini doğrudan kullanma imkanı olmamaktadır. Bu nedenle işverenler için işin sevk ve idaresiyle ilgili yönetim yetkilerini kısmen ya da tamamen, çoğunlukla konularında uzman ve işçi olarak çalıştırılan kişilerle paylaşma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. İşverenin yönetim yetkisini paylaştığı bu kişilere işveren vekili denilmektedir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı yaptığı işlem ve davranışlardan doğrudan işverenin kendisi de sorumludur.¹³⁶

İK' nuna göre, işveren vekili olarak adlandırılan kişi, işyerinin tümünü yönetme ve işçileri işe alma veya işten çıkarma yetkisine sahip olduğunda iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. İş güvencesi kapsamı dışında kalacak olan işveren vekilinin, "işyerinin bütününe sevk ve idare etme" ile "işçiyi işe alma ve işten çıkartma yetkisine sahip olma" koşullarını bir arada taşıması gerekmektedir. Kanun, sadece işyeri düzeyinde tüm işyerini yöneten ve işçileri işe alma veya işten çıkarma yetkisine sahip olan işveren vekillerinin güvence kapsamında olmadığını belirtmiştir. Bu nedenle, bu kişilerin yardımcıları iş güvencesinden yararlanmalıdır. Bu düzenleme, işveren vekili pozisyonunda bulunan kişilerin, güvence sağlayan hükümlerden feragat etmeleri gerektiği anlamına gelmektedir, ancak yardımcıları bu korumadan faydalanmalıdır.

Genellikle işyerinde en üst düzey yönetici, işyerinin tamamını sevk ve idare

¹³⁵ Bülül, ss. 310-311.

¹³⁶ Seracettin Göktaş, "İşveren Vekilinin İş Güvencesi", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 20, Sayı: 1, 2009, s. 61.

eden kişidir. Bu kişi, işin özelliğine göre fabrika müdürü, şantiye şefi, satış ve pazarlama müdürü gibi unvanlarla çalışıyor olabilir. Önemli olan, işyerinin tamamını sevk ve idare eden kişi olmasıdır. Bu bağlamda, özellikle genel müdür ve yardımcılarının işveren vekili olarak kabul edildiği görülmektedir. İşveren vekilinin işyerinin bütününe sevk ve idare edip etmediği, organizasyon şemasına ve görev tanımına göre belirlenebilir. Organizasyon şeması ve yazılı bir görev tanımı mevcut değilse tanık beyanına göre işyerindeki konumu belirlenmelidir.¹³⁷

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinin yardımcısı ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden yöneticinin aynı kişi olması durumunda iş güvencesi hükümlerinin kapsamını belirlemek zor olabilir. Böyle bir durumda, işyerinin tamamını sevk ve idare eden kişi “yardımcı” kabul edilecekse “işçiyi işe alma ve işten çıkartma” yetkisinin varlığı aranmayacaktır. İşyerinin tamamını sevk ve idare eden işveren vekilinin yardımcısı iş güvencesi kapsamındadır. Yargıtay işyerinde insan kaynakları ve idari işler müdür yardımcısı olarak çalışan işçinin işe iade talebinin kabulüne karar vermiştir. 4857 sayılı İK’ nunda, işletmenin tamamını sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri için, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddelerin son fıkrasının uygulanmayacağı öngörülmüştür. Buna göre her işveren vekili değil, yalnızca işletmenin tamamını sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerintamamını sevk ve idareden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesi koruması kapsamı dışındadır.¹³⁸

2.3.3.2. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu Bağlamında İş Güvencesi

İş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmek için İK ya da Basın İş Kanunu (BİK)’ na tabi olmak gerekmektedir. 5953 sayılı BİK, İK’ nunun 116. Maddesi ile değiştirilen hükmü olan m.6/f . son’ da “İş Kanunun 18, 19, 20, 21 ve 29’ uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır.” Denilerek BİK kapsamında kalan gazetecilerin de iş güvencesi hükümlerinden faydalanması sağlanmıştır. Bu sebeple İK’ nunun ilgili maddelerinde yer alan hükümler BİK kapsamında kalan gazeteciler

¹³⁷ Göktaş, s. 69. 61-74 .

¹³⁸ Göktaş, s. 64-65.

açısından da uygulama alanı bulacaktır. Bu sebeple öncelikle BİK kapsamına kimlerin, hangi gazetecilerin girdiğini belirlemek, iş güvencesi kapsamında olup olmamalarını önemli ölçüde etkilemektedir. BİK bu bağlamda birinci maddesinde “Kanunun Şümulü” başlığı altında belirleme yapmıştır. Bu belirleme yapılırken basın organlarında çalışanlardan sadece fikir ve sanat işlerinde çalışanlar bu kapsama dahil edilmişlerdir.¹³⁹



¹³⁹ Aslıhan Kayık, “Basın İş Kanunu Kapsamındaki Gazetecilerin İş Güvencesi Hükümlerinden Yararlanma Koşulları”, **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 2, Aralık 2014, s. 154. 153-172

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ESNEKLİĞİN İŞ GÜVENCESİNE OLUMLU VE OLUMSUZ ETKİSİ

4.1. GENEL OLARAK

İşçinin işverene üç tür bağımlılığı vardır. Hukuksal bağımlılığı, belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin doğurduğu hukuki ilişkidir. Burada yazılı bir sözleşme şart değildir, sözlü olmasa bile fiili olarak bir çalışma ilişkisi varsa, hukuksal bağımlılık kurulmuş olur. Teknik bağımlılık, işçinin üretim için işverenin mülkiyetine sahip olduğu üretim araçlarını kullanmak zorunda olmasıdır. Ekonomik bağımlılığı ise, ücret ve çalışma koşullarından doğan diğer parasal değerlerden kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda bağımlılık, işçinin işverenin emir ve talimatlarına bağımlı olmasıdır. Fordist dönemde bu bağımlılığın karşılığı ise, iş ve gelir güvencesidir. Çünkü bağımlı çalışma ilişkisi son derece kırılmalıdır. Kapitalist sistem kısa, orta ve uzun dönemli krize düşen bir sistemdir. Bu dönemlerde, bağımlı çalışma ilişkisinin işverenin keyfine bırakılmasının engellenmesi gerekmektedir. İş sözleşmesi işveren tarafından keyfi olarak feshedilecek olursa, hem hanehalkının geliri hem de buna bağlı olarak talep de düşecektir.¹⁴⁰

İş güvencesinin olmadığı durumlarda sendikal örgütlenme de zor olacaktır. Fordist dönemde iş güvencesinin varlığına bağlı olarak güçlü sendikal örgütlenme vardır. Devlet tarafından da desteklenir. Özellikle kamu işletmelerinde işveren olarak da desteklemiştir. Bu dönemde çalışma koşulları nitelikli ve niteliksiz ayrımı olmaksızın tüm işçiler için aynı olduğundan talepler de ortaktır.

Bu dönemde üretilen ürünler, o ürünün üretiminde çalışan işçiler tarafından satın alınacağından, iş güvencesi önem taşımaktadır. İş güvencesi olursa işçiler işten kolaylıkla çıkarılamayacak, gelirleri kesintiye uğramayacaktır. Bu durumda da tüketim aksamadan devam edecek, üretilen ürünler satılacaktır. Bir başka deyişle, kitle üretimi kitle tüketimiyle karşılanacaktır. Ancak, küreselleşme ve neoliberal ekonomi politikaları ile birlikte işletmelerin faaliyet alanları, rekabet türleri, organizasyon yapıları ve yönetim yaklaşımları değişmeye başlamıştır. Artık sadece ulus-devlet içinde yürütülen faaliyetlerin ötesinde, küresel bir pazarda küresel

¹⁴⁰Cahit Talas, **Toplumsal Politika**, 5.Basım, İmge Kitabevi, Ankara, 1997, s.51

rakiplerle uğraşmak gerekmektedir. Bu bağlamda iş güvencesine bakış açısı da değişmiştir.¹⁴¹

1980'lerde yaşanan küreselleşme ile birlikte Fordist dönemdeki istikrarlı istihdam ve iş güvencesi ilişkisi geride kalmıştır. Günümüzün rekabetçi ortamında işletmeler, hızla değişen talebe yanıt vermek ve daha rekabetçi hale gelebilmek için işçilerine daha az koruma ve daha az iş güvencesi sunmaktadır. İş güvencesi kavramı artık istihdam edilebilirliğe dönüşmüş, bu bağlamda esas amaç, işçilerin işgücü piyasasındaki yerlerini koruyabilmeleri ve pazarlık güçlerini artırabilmeleri için bilgi ve becerilerini sürekli olarak artırmaları haline gelmiştir. Bu sayede işletmenin rekabet edebilirliği de artacaktır.¹⁴² Birey tüm bu değişimler karşısında yalnız ve savunmasızdır. İş güvencesi artık istihdam edilebilirliğe dönüşmüştür. Bir başka deyişle, istihdam edilmenin bile bir güvencesi yoktur. İstihdam edilebilmenin sorumluluğu tamamen bireydedir. İşsizlik durumunda devletten alınacak ödemeler şartlara bağlı olup, işsiz kalmak kendi suçuymuş gibi muamele görmektedir. Bu durumda birey, istihdama girmesini ve seçtiği meslekte başarılı olmasını sağlayacak, işletme içinde veya işletmeler arasında geçişini kolaylaştıracak çeşitli unsurları içeren bir istihdam edilebilirlik güvencesini oluşturmaya mecbur bırakılmaktadır.¹⁴³

İş güvencesinin esnekleşmesi, “sürekli ve tam zamanlı işçiler yerine atipik çalışanların istihdamı ve sosyal güvencesi” olarak benimsemenin daha işlevsel ve ölçülebilir olduğu savunulmaktadır. Bir başka tanıma göre ise, bir taraftan işgücü piyasalarında, iş organizasyonlarında ve çalışma ilişkilerinde esnekliği sağlamak, diğer taraftan da, özellikle vasıfsız işgücüne iş ve sosyal güvencesini artırmaya yönelik bir politik stratejidir.¹⁴⁴

1980 sonrası küreselleşme süreci ile birlikte iş güvencesinin dönüşümü, esnek istihdam politikalarının doğal bir özelliğidir, ancak bir sonucu değildir. Çünkü normatif olarak tanımlanan ve bu anlamda Fordist dönemi, diğer bir deyişle "altın çağ"ı anlatan "standart istihdam" ilişkisi ile karakterize edilen 1945-1975 döneminde de güvencesiz çalışmalar görülmektedir. Ancak, bu durumun günümüzde yarı

¹⁴¹ Hasan Tağraf, “Küreselleşme Süreci ve Çok Uluslu İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 3, Sayı 2, 2002, s.33.

¹⁴² Yılmaz, s.23.

¹⁴³ Yılmaz, s.171.

¹⁴⁴ Hicran Atatanır, “Türkiye’de “Sosyal” Güvenceli Esneklik Mümkün mü?”, **Sosyal Güvence Dergisi**, Cilt: 0 , Sayı: 2, 2012, s. 10.

zamanlı, geçici ve belirli süreli çalışma biçimleriyle daha yaygın hale geldiği ileri sürülmektedir. Bununla birlikte, iş yerinde çok kısa veya çok uzun süre çalışıyor olmak bir güvencesizlik ölçüsüdür. Çok kısa süreli çalışma, iş güvencesiz ve sosyal güvencesiz bir işgücüne yol açarken, örneğin 20 yılı aşkın çalışma hayatı tecrübesi, yeni teknolojilere ve üretim tekniklerine uyumu zorlaştırarak iş güvencesizliğine katkıda bulunmaktadır. Güvencesizlik, işçiler için sadece iş ya da istihdam güvencesi, sosyal güvenlik ve sigorta sorunları ve sendikasızlık anlamına gelmemekte, bununla birlikte üretim araçlarına sahip olmayan işgücü sınıfının işveren karşısındaki konumunu da ifade etmektedir.¹⁴⁵

İş güvencesinin esnekleşmesi; bir taraftan işveren sınıfının esneklik taleplerini, diğer taraftan işçi sınıfı ya da onların temsilcisi olan işçi sendikalarının güvence isteklerini içeren ve bu iki farklı talebi uyumlaştırarak karşılamaya çalışılmasının doğal bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, işçi ve işveren sınıfı için çıkarlar birbirinden farklıyken bu iki çelişkili esneklik talebini uzlaştırmak kolay değildir. Bu bağlamda, yeni kurumların oluşturulmasını ve kurumsal düzenlemelerde değişiklik yapılmasını gerekli kılmaktadır. Aktif işgücü piyasası politikaları ile yaşam boyu eğitim ve sürekli öğrenmeyi temel ilke edinerek esnekliğin gerçekleşmesi için uygun yasal ortamın oluşturulması ve sosyal güvenlik tedbirlerinin kapsamının genişletilerek esnek istihdam biçimlerine uyumlu hale getirilmesi amaçlanmaktadır.¹⁴⁶

İş güvencesinin katı yapıda olması, değişen şartlara ve gelişen teknolojiye işçi ve işverenlerin uyumunu zorlaştırmaktadır. Bu nedenle iş güvencesi de esnekleşmiş, değişen şartlara uyum sağlamıştır. Bu esnekleşme, işgücü piyasasının tarafı olan işçi, işveren ve sendikalar için olumlu ve olumsuz sonuçlar içermektedir.

İş güvencesinin esnekleşmesi konusu, iş sözleşmelerinin ve iş organizasyonunun esnekliği ile yakından ilgilidir. Bunun sebebi, iş güvencesi gerekliliklerinin sağlanmasındaki şartlardır. Belirsiz süreli iş sözleşmesi yerine atipik iş sözleşmelerinin ön plana çıkması, işçinin en az altı aylık kıdem şartında esnek çalışma düzenleri ile bu süre dolmadan iş sözleşmelerinin sona ermesi ve en az otuz işçi şartında farklı iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçilerin hareketliliğinin bu sayıya denk gelmemesi gibi sebepler örnek gösterilebilir. Bu bağlamda da bu başlık altında

¹⁴⁵ Başköy ve Kılıçaslan, 1515 ve 1516.

¹⁴⁶ Köleoğlu, s. 84.

bu konular kapsamında değerlendirme yapılacaktır.

3.2. ESNEKLİĞİN İŞ GÜVENCESİNE OLUMLU ETKİLERİ

3.2.1. Esnekliğin İş Güvencesine İşçiler Açısından Olumlu Etkileri

Esneklik, aynı işçinin farklı işleri yapabilmesi şeklinde ortaya çıkabileceği gibi, daha az sayıda işçiyle daha çok işin yapılması şeklinde de olabilir. İK’ da yer alan iş sürelerinde esneklik sağlayan uygulamaları, kısıtlayıcı bir biçimde kabul etmek sözleşme serbestisi karşısında mümkün değildir. Bu nedenle de Kanunda öngörülme-yen yeni tip sözleşmeler ya da karma sözleşmeler yaratarak esneklik sağlama imkanı bulunmaktadır. İş güvencesinin esnekleşmesinin işçiler için sunduğu en büyük avantajlardan biri kişisel ve profesyonel esnekliktir. İşçiler, kariyerlerini daha çeşitli bir şekilde şekillendirme olanağına sahiptirler. Bu, farklı iş deneyimleri kazanma, yeni beceriler edinme ve hatta farklı sektörlere geçiş yapma fırsatlarını beraberinde getirir. İş güvencesinin esnekleşmesi, işçilere kariyerlerini özelleştirme ve geliştirme fırsatı sunmaktadır.¹⁴⁷

Küreselleşmeyle birlikte, çok katı bir iş güvencesi yaklaşımının işsizliğin nedeni olduğu fikri ortaya atılmıştır. Bu bağlamda, işçileri korumayı hedefleyen iş güvencesi kavramı sorgulanmaya başlanmış ve işyerinin korunması gerektiği düşüncesi ön plana çıkmıştır. Bunun ise yalnızca uluslararası rekabete uygun koşulların sağlanmasıyla mümkün olabileceği öne sürülmektedir.¹⁴⁸ Bu bağlamda katı bir iş güvencesi yaklaşımında işçilerin çalışma hayatları boyunca tek bir işverenin yanında çalışması söz konusu iken iş güvencesinin esnekleşmesi ile işletmelerde çalışan değişikliği kolaylaştırılmakta, bu bağlamda işsiz bireylerin istihdama katılması kolaylaştırılmaktadır.

Bununla birlikte, standart istihdam biçimi olarak belirsiz süreli iş sözleşmesinin alternatifi olan atipik istihdam biçimleri ile işsiz bireylerin dönemsel de olsa işgücüne katılımı sağlanmakta, bu şans sayesinde kalıcı bir iş bulma olanağı

¹⁴⁷ Serkan Odaman, “Liberal İş Hukuku Mantığı Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Denkleştirme Uygulamasına Yönelik Bazı Tespitler”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 20, Sayı: 1, 2014, s. 75.

¹⁴⁸ Şeyma İpek Köstekli, “Esneklik ve Güvence Dengesi: AB Deneyimi ve Türkiye”, **Tisk Akademi**, Cilt:3, Sayı:6, 2008, s.44.ss. 42-66.

yaratılmaktadır. İşverenler dönemsel iş yoğunluğu olduğunda mevcut işçileri iş yükünü artırmak yerine geçici süreli işçi istihdam edebilmekte hem de sözleşmesi devam eden işçiler kendi görevlerine ek iş yükünden kurtulabilmektedir.

Esnek çalışma, işçilere çalışma saatlerini kendi ihtiyaçlarına ve tercihlerine göre ayarlama fırsatı vermektedir. Bu, işçilere günlük yaşamlarını daha iyi düzenleme, aileleriyle daha fazla zaman geçirme ve kişisel işlerini halletme esnekliği sunar. İşverenlerin kısmi süreli, belirli süreli, proje bazlı veya geçici iş pozisyonları sunma olasılığını artırır. Bu, iş arayanlar için daha fazla iş fırsatı demektir. Bununla birlikte, bazı işçiler için tam zamanlı bir işin taşıdığı yükümlülükleri taşıma zorunluluğunu azaltır. İşçilere çalışma yaşamlarını ve kişisel yaşamlarını daha dengeli bir şekilde yönetme olanağı tanır. Esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma veya hafta içi çalışma günlerini kişisel gereksinimlere uygun hale getirme fırsatı sunar. Bu, işçilerin aileleriyle daha fazla vakit geçirme, kişisel ilgi alanlarına odaklanma ve iş-yaşam dengesini daha iyi kurma imkanı sağlar.¹⁴⁹

Bununla birlikte, kadınlar ve gençler gibi işgücü piyasasına girişte zorluklar yaşayan kesimler ile doğum nedeniyle uzun süre işgücü piyasasından uzak kalan kadınların dezavantajlarını gidermek için güvenceli esneklik modelinin geçici bir araç olarak kullanılması gerektiği ve sosyal güvenlik ile esnek çalışma modelleri arasında bir bağlantı kurulması gerektiği önerilmektedir. Bu yaklaşım, bu dezavantajlı grupların işgücü piyasasında daha fazla fırsat elde etmelerini sağlamayı hedeflemektedir.¹⁵⁰

Bu olumlu etkiler iş güvencesinin esnekleşmesinin işçiler için potansiyel faydalarını gösterse de bu etkiler her zaman her işçi için geçerli olmayabilir. Bu nedenle işçilerin çalışma koşulları ve haklarına dikkat etmeleri ve yasal sınırların olması önemlidir. Bununla birlikte, iş güvencesinin azalması gibi olumsuz yönler de dikkate alınmalıdır. Bu olumlu taraflar, iş güvencesinin esnekleşmesinin işçiler için potansiyel faydalarını yansıtır. Ancak bu esnekliklerin iş düzenlemeleri ve sözleşmeleri ile dengelenmesi önemlidir, böylece işçilerin hakları ve güvenceleri korunurken işverenlerin iş ihtiyaçlarına da yanıt verilir.

¹⁴⁹ Nurgün Kul Parlar, “İş Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi”, Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, 2016, s. 119. 109-134

¹⁵⁰ HAK-İŞ, [http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=1225\(22.11.2016\)](http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=1225(22.11.2016)).

3.2.2. Esnekliğin İş Güvencesine İşverenler Açısından Olumlu Etkileri

İş güvencesi konusu, işçi, işveren ve toplum çıkarları arasındaki karşılıklı ilişkiler arasında çizilecek sınırlarla doğrudan ilgilidir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, işçinin işini koruması hakkının tanınması hem işçi hem de toplum çıkarları bakımından gerekli görülmektedir. Ancak, işçinin ve toplumun çıkarları göz önüne alınarak iş güvencesinin sağlanması düşünülürken, işverenin durumu ve bunun toplum çıkarı ile olan ilişkisi de değerlendirilmelidir.¹⁵¹

Bu bağlamda iş ilişkisinin kurulması, devamı ve sona ermesinde sağlanacak esneklik uygulamaları, işverenler için birçok avantaj sunmaktadır. Örneğin iş ilişkisinin kurulması aşamasında dönemsel iş artışları olması ya da geçici süreli bir iş için işçi eksikliği olması gibi durumlarda da iş ilişkisinin kurulması sırasında işveren için salt belirsiz süreli iş sözleşmesi değil, duruma ve gerekliliklere göre birçok sözleşme alternatifi sunulmaktadır. Yine devamı sırasında işveren, fesih yoluna gitmeden iş sözleşmesinin devri ile işçiye farklı görev tanımları yükleyebilmektedir. Ancak, tüm bu süreçte işçinin de onayının alınması gerekmektedir.

Sosyal devlet ilkesi çerçevesinde işverenin işçinin iş sözleşmesini feshetmesindeki serbestliğinin sınırlandırılması gerekliliği kuşkusuz olmakla birlikte, sınırların konulması da işveren açısından gereklidir. Bir işletmenin uzun süre verimsiz çalışması hem işçiler hem de toplum için zarardır. İşletmenin verimliliği farklı yollardan sağlanamıyorsa ve tek yol işyerinden bazı işçilerin çıkarılması ise buna olanak sağlayan düzenlemeler bulunmalıdır. Verimlilik artışının toplum çıkarı anlayışının bir gerekliliği olduğu ve aksi bir durumun tüm taraflar için olumsuzluklar getireceği açıktır.¹⁵²

Esneklikle birlikte ortaya çıkan atipik iş sözleşmeleri, iş güvencesinin eksikliğine yol açmakta ve eşit işe eşit ücret ilkesini de zayıflatmaktadır. Bu durumda, güvencenin esnek hale gelmesi ücret esnekliği olarak da kendini göstermiş ve ücretlerin ekonomik koşullara veya bireysel performansa bağlı olarak belirlenebilmesi anlamına gelmiştir. Bu bağlamda artık işverenler, esnek ücret biçimleri ile işçilerin ücretlerini toplu olarak değil bireysel belirleyebilmektedir. Bununla birlikte iş güvencesinin esnekleşmesi, işverenlere daha fazla esneklik sağlar.

¹⁵¹ Çelik ve diğerleri, s. 486.

¹⁵² Çelik ve diğerleri, s. 486.

İşçi sayısını hızla artırma veya azaltma yeteneği, işverenlerin işgücünü iş talebine daha iyi uyum sağlayacak şekilde yönetmelerine olanak tanır. Bu, işverenlerin değişen pazar koşullarına daha hızlı tepki verme ve kaynaklarını etkili bir şekilde kullanma esnekliği sunmaktadır. İşverenlere iş maliyetlerini daha iyi kontrol etme fırsatına sahip olmaktadır. İşverenler, talebe göre işçi sayısını değiştirerek maliyetleri azaltabilmektedir. Bununla birlikte, daha fazla uzaktan çalışma veya serbest çalışma gibi seçenekler sunarak diğer maliyetlerini de azaltma imkanı tanımaktadır. Örneğin İşverenler, iş yapısını sürekli olarak yeniden yapılandırarak işçilerin görevlerini ve iş yerlerini değiştirebilmektedir. Bu durum, işçilerin iş değişiklikleri nedeniyle belirsizlik yaşamasına neden olsa da işveren açısından uzaktan çalışma maliyetleri kısmak için bir alternatif olarak değerlendirilebilir. İşverenler, işyerlerini fiziksel olarak yeniden düzenleyerek veya uzaktan çalışma seçenekleri sunarak işyeri esnekliğini artırabilirler.¹⁵³

İş güvencesinin esnekleşmesi, işverenlere farklı yeteneklere, deneyimlere ve yaş gruplarına sahip çalışanları işe alma esnekliği de sağlamaktadır. Bu durum, işverenlerin işgücünü çeşitlendirmelerine ve farklı bakış açılarına ve yeteneklere sahip işçilerden faydalanmalarına olanak tanımaktadır. Daha çeşitli bir iş gücü, işverenlerin daha geniş bir müşteri tabanına hizmet etme yeteneğini artırabilmektedir. Bununla birlikte iş güvencesinin esnekleşmesi, işverenler daha dinamik ve değişken iş dünyasına uyum sağlama yeteneği sunar. Bununla birlikte İşverenler, geçici işçileri projelerin yoğun olduğu dönemlerde veya belirli iş yükü artışlarını karşılamak için tercih edebilirler. Bu, işverenlere daha fazla esneklik sağlar ve işçi sayısını ihtiyaca göre ayarlamalarına imkan tanır. Ancak işçiler için bu, sürekli iş güvencesi eksikliği ve belirsiz istihdam anlamına gelmektedir. İşverenler, projelerin veya mevsimsel taleplerin arttığı dönemlerde geçici işçileri istihdam etmeyi tercih edebilirler. Bu, işçilerin işlerini geçici olarak kaybetme riskini artırabilir. Bununla birlikte, İşverenler, belirli iş fonksiyonlarını dış kaynaklardan sağlayarak veya serbest çalışanları kullanarak iş süreçlerini esnek hale getirebilirler.

154

İş güvencesinin esnekleşmesi ile birlikte artık işçilerin değişen koşullara uyum sağlaması bireysel bir sorumluluk haline gelmiştir bu bağlamda yaşam boyu

¹⁵³Kalkandeler, s. 71.

¹⁵⁴ Gün, s. 1300.

öğrenme kavramı ön plana çıkmaktadır. Yaşam boyu öğrenme, işçilerin devamlı olarak eğitim programları ile hızla değişen talep ve teknolojiye, yeni işlere ve yeni imkanlara hazırlanması olarak ifade edilmektedir. İşgücü piyasasında yaşam boyu öğrenme, bireylerin iş yaşamları boyunca sürekli olarak yeni beceriler edinme, bilgi ve yeteneklerini güncelleme ve geliştirme sürecidir. Bu kavram, günümüzde hızla değişen iş dünyasında rekabet edebilmek ve işverenlerin taleplerine uyum sağlayabilmek için önemlidir. Bununla birlikte, teknolojik gelişmelerin ve sektörel değişimlerin hızlanmasıyla, işçilerin mevcut bilgilerini güncel tutma ve yeni teknolojilere uyum sağlama ihtiyacı da ortaya çıkmaktadır. İşgücünün bu yeteneklerini geliştirmesi işletmenin başarısını artırmasında da etkili olmaktadır.¹⁵⁵

İş güvencesinin esnekleşmesi, işverenlere ekonomik dalgalanmalara ve pazardaki değişikliklere daha iyi uyum sağlama fırsatı sunar. İşverenler, işgücünü daha iyi yöneterek iş sürekliliğini sağlayabilmekte ve mali riskleri azaltabilmektedir. Bu bağlamda, işverenlerin daha sürdürülebilir bir iş modeli oluşturmalarına yardımcı olmaktadır.

3.3.3. Esnekliğin İş Güvencesine Sendikalar Açısından Olumlu Etkileri

İş güvencesinin esnekleşmesi, sendikalar için çoğunlukla olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bunun sebebi, iş ilişkilerinin kolektif bir yapıdan bireyselliğe dönmesidir. Örneğin artık ücretler toplu değil bireysel düzeyde belirlenmekte, iş sözleşmesinin şekli ve yer alan şartlar kişiye ve içinde bulunulan şarta göre değişmektedir. Bu bağlamda sendikaların varlığı hem her zamankinden daha fazla önem kazanmakta hem de etkisini yitirmektedir.

Olumlu yanları incelemek gerekirse, sendikalar, çalışanların haklarını ve çıkarlarını savunma amacı güderler. Bu bağlamda özellikle işçi sendikaları toplumsal dengenin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır, işverene karşı bir güç oluşturarak işçilerin pazarlık imkanlarını artırıp hak ve çıkarlarını korurlar. İş güvencesinin esnekleşmesi, çalışanların daha fazla hak ve iş güvencesi talepleriyle sendikaların güçlenmesine yol açabilmektedir. Bunun sebebi, iş güvencesinin esnekleşmesi ile kırılğan hale gelmesi, işçileri daha çok korunmaya muhtaç duruma

¹⁵⁵ Kadriye Gül Yücel, “Yaşam Boyu Öğrenme Söyleminin Ekonomi Politikası”, **Mülkiye Dergisi**, Cilt: 46, Sayı: 2, 2022, s. 518. 505-535

getirmesidir.¹⁵⁶ İş güvencesi konusundaki değişiklikler, işçilerin sendikaları daha fazla üye olarak görmelerine neden olabilir. İşçiler, işlerinin güvencesini daha fazla önemseyerek sendikaların üyeliğine daha fazla ilgi gösterebilmektedir. Daha fazla üye sayısı ve güç, sendikaların işverenlerle daha iyi anlaşmalar yapmasına katkı sağlayabilir.

Bununla birlikte, iş ilişkisi her ne kadar öncesine göre bireyselleşmiş olsa da iş güvencesi hakkının korunması ve iş güvencesine sahip işçiler için fesih hakkının sınırlarının korunması bağlamında sendikalar her zamankinden daha önemli hale gelmektedir. Sendikalar, işçilerin haklarını ve iş güvencelerini toplu iş sözleşmeleri yoluyla koruyabilirler. İş güvencesinin esnekleşmesi, sendikaların toplu iş sözleşmeleriyle daha fazla avantaj kazanma motivasyonunu artırabilmektedir.

Ancak, iş güvencesinin esnekleşmesi sendikalar için büyük ölçüde olumsuzluklar içermektedir. Özellikle bireysel sözleşmelerin artması ve iş güvencesinin azalması, sendikaların üye sayısını azaltmaktadır. Bu nedenle, sendikaların iş güvencesinin esnekleşmesine nasıl yanıt vereceği ve üyelerinin haklarını nasıl koruyacakları büyük önem taşır.

3.3. ESNEKLİĞİN İŞ GÜVENCESİNE OLUMSUZ ETKİLERİ

3.3.1. Esnekliğin İş Güvencesine İşçiler Açısından Olumsuz Etkileri

İş hukukunda yer alan esneklik, işçilerin birçok alanda daha az güvenceli koşullarda çalışması anlamına gelmektedir. Küreselleşme ile birlikte gerekli olduğu ileri sürülen yeni esneklik hükümleri ile düzenli ve güvenceli işlerde çalışma şansı, birçok işçi için oldukça düşüktür. Bunun sebebi, hızla değişen talebe aynı hızda cevap verebilme gerekliliğidir. Bu bağlamda esneklik uygulamalarının iş güvencesi açısından olumsuz sonuçları olabileceği açıktır. Bu duruma çözüm olarak yeni bir uygulama olan iş hukukunda güvenceli esneklik kavramı ortaya çıkmıştır. Kavram, bir yandan çalışma yaşamında esnekliği, diğer yandan işçiler için iş güvencesinin tanınmasını; bir başka deyişle esneklik ve iş güvencesini birleştirmeyi amaçlamaktadır.¹⁵⁷

¹⁵⁶ Melda Sur, **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, 10. Baskı, Doruk Kitabevi, Ekim 2022, s. 175.

¹⁵⁷ Candan Albayrak, “**Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi**”, TBB Dergisi, Cilt:

Esneklik ile birlikte, standart istihdam biçimindeki gibi işçinin işyerinde bulunma zorunluluğu ve belirli saatlerde çalışma şartı ortadan kalkmıştır. Bu durumda, yeni iş sözleşmeleri ve çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Bu durum, ücretlerde ve güvencelerde gerilemelere neden olabilmektedir. Özellikle evde çalışanlar, tipik olmayan çalışanlar arasında korunmaya daha fazla ihtiyaç duyan kesimi temsil etmektedir. Bunun sebebi, çalıştıkları ortam işyeri olmadığından sosyal güvenceleri güvencesizlik içermektedir. Ancak, bu şekilde çalışanlar genellikle asgari ücretin altında ücret almakta, uzun çalışma saatleri ve iş güvencesi eksikliği gibi başka dezavantajlarla karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle iş sağlığı ve iş güvenliği açısından, bu çalışma grubu için oldukça olumsuz koşullar mevcuttur ve yasalar tarafından belirli sınırlar çizilmelidir. Örneğin, evde çalışan işçi ile işveren arasında yazılı bir sözleşmenin zorunlu hale getirilmesi, taşeronların ve aracılardan sorumluluklarının belirlenmesi gerekmektedir. Ev işlerinde eşit işe eşit ücret politikası uygulanmalı ve tehlikeli veya kimyasal maddelerin kullanımı düzenlenmeli, gerektiğinde iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda eğitimler verilmelidir. Ev işçileri yıllık ücretli izin hakkına sahip olmalı, sosyal güvenlik kapsamına alınmalı ve hatta sendikalara üye olma hakları da sağlanmalıdır.¹⁵⁸

Bununla birlikte, iş güvencesinin esnekleşmesi işsizliği önlemenin ve istihdamı artırmanın bir yolu olarak görülse de bu sonuca ulaşmak için işçi-işveren-devlet üçgeninin birlikte çalışmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda esneklik politikaları ile iş sözleşmesinin işveren tarafından feshini kolaylaştırdığı görülse de yüksek işsizlik sigortası ödenekleri ve yeni iş bulmayı kolaylaştıran aktif işgücü piyasası politikaları ile bu dezavantajın giderilebileceği ileri sürülmektedir.¹⁵⁹

İş güvencesinin esnekleşerek bağımlı çalışma ilişkisinin daha kırılğan hale gelmesinin bir başka boyutu da bireyin ve ailesinin insanca bir yaşam sürmesi için gerekli olan gelirinin risk altında olmasıdır. Gelir güvencesi, bireyin ihtiyaçları, beklentileri ve talepleri doğrultusunda uygun bir gelirin devamlılığı olarak ifade edilebilir. Gelir güvencesi, kişinin hayatını bağımsız olarak devam ettirebilmesi için en temel güvence şeklidir. Bu bağlamda, iş güvencesi gelir güvencesini de sağlamanın bir yoludur. Gelir güvencesi, bireyi ve bakmakla yükümlü olduğu aile

Ocak-Şubat, Sayı: 98, 2012, ss. 174.

¹⁵⁸Kalkandeler, s. 70 .

¹⁵⁹ Albayrak, s. 174.

bireylerini yoksulluktan korumaya etkisi nedeniyle oldukça önemlidir. Tüm işçilerin yaşamları boyunca koşulsuz olarak ihtiyaçları olan gelir güvencesi, yoksulluktan korunmada yeterli olup olmamasına göre farklı anlamlar taşımaktadır. Gelir güvencesi, aynı zamanda iş kaybedilirse yeni bir iş bulmanın zorluğunun ya da işsiz kalma kaygısının da ifadesidir. Bununla birlikte, işçinin işini kaybetme kaygısı taşıması sadece işini kaybetme olasılığına değil, aynı zamanda bu olayların sonuçlarına da bağlıdır. Geçici istihdamın yarattığı belirsizlik, herkes için iş ve gelir güvencesi anlamına gelen sosyal koruma alanında da karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, sosyal koruma eksikliğinin sonuçlarından zarar görenler işçiler ve aileleridir. Ancak, iş ve gelir güvencesinin olmamasının sadece işçi ve işveren taraflarını değil, toplum üzerinde de önemli etkileri olabilmektedir. Sosyal korumanın olmaması, sadece işçiyi değil toplumu da etkileyerek güvencesizliği yayar. Bununla birlikte, işçilere sağlanan güvenceli bir istihdam yapısından güvencesiz bir istihdam yapısına geçiş, sadece işçilerle ilgili değil, uzun vadede işletmelerin varlığı ve devamlılığı ile de ilgilidir. Bu bağlamda, işçilerin iş güvencesizliğine tepkisi, iş verimliliği açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir.¹⁶⁰

Ülkemizde sosyo-ekonomik sorunların başında gelen işsizlik sorunu işgücünün pazarlık gücünü olumsuz yönde etkilemekte, bu durumda güvenceli esneklik kavramının yerleşmesini engellemektedir. Bu bağlamda işsizlik ile esneklik arasında negatif bir ilişkinin olduğu öne sürülmektedir.¹⁶¹

İş güvencesinin esnekleşmesiyle birlikte, işçinin genellikle tek bir işverene bağlı olarak tam süreli çalıştığı ve yasal güvencelerden yararlandığı "standart istihdam" biçimi terk edilmeye başlanmıştır. Bunun yerine, daha az güvenceli, istikrarsız, belirsiz ve geçici niteliklere sahip istihdam biçimleri ortaya çıkmıştır. Başka bir deyişle, "standart istihdam" ilişkisi, normatif bir istihdam modelini temsil ederken, işgücü piyasası dışına itilmiş ve daha fazla güvencesizlik anlamına gelen "yeni" istihdam biçimleri piyasanın merkezine yerleştirilmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde belirsiz, esnek veya eğreti olarak tanımlanan bu "yeni" istihdam biçimleri, daha çok sermaye kullanımının az olduğu emek yoğun üretim alanlarında görülmektedir. Bu biçimler, gelişmekte olan ülkelerde farklı tanımlar ve şekillerde

¹⁶⁰ Temiz, s. 59-61.

¹⁶¹İnci Kayhan Kuzgun, "Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye'de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri", **Journal Of Social Security**, Sayı:2, 2012, s.43. ss. 35-48

ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş ülkelerde genellikle atipik ve geçici istihdam türleri olarak görülmekteyken, gelişmekte olan ülkelerde ise kayıt dışı istihdam olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁶²

Standart istihdam biçimindeki gerileme, iş güvencesinin esnekleşmesindeki en önemli sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplu pazarlık yerine bireysel pazarlığı ön plana çıkaran atipik istihdam türleri, sürekli istihdam baskısı veya gelecekte işsizlik riski veya güvenli bir iş bulamama gibi birçok belirsizliği içermektedir.¹⁶³

İş güvencesinin esnekleşmesi, esneklik uygulamaları ve esnek çalışma biçimleri, çalışma koşulları açısından işverenlere ve işçilere bir miktar özgürlük sağlasa da, bu esnek çalışma biçimlerinin tam zamanlı çalışmadan farklı olması nedeniyle iş güvencesi açısından bazı işçi haklarını kaybettiği görülmektedir.¹⁶⁴

Bireyler değişen ve gelişen teknolojiye uyum sağlamak, gerekli eğitimleri alarak bilgi ve becerilerini güncel tutmakla sorumludur. İstihdam edilebilirliğin en önemli şartı, yaşam boyu öğrenmedir.

Ancak, bireyler yeniden eğitim alabilmenin masrafını yine kendileri karşılayacaktır. Artık eğitim bireyin gerek formel, gerekse enformel bütün yaşam boyu öğrenme süreçlerini kapsamaktadır. Bireylerin işgücü piyasasında hareketliliklerini artırmak için yakın ya da tamamen farklı alanlarda uzmanlık kazanması gerekmektedir. Ancak hangi alanda uzmanlık kazanması gerektiği sürekli değiştiği ve aniden ortaya çıktığı için tahmin edilemeyeceğinden birey için zor bir karardır. Diğer bireylerden daha yetkin, daha eğitilmiş olanların ve küreselleşme ile hız kazanan değişimlere uyum sağlamak adına devamlı öğrenmeye ve gelişime devam edenlerin istihdam edilebilme olanağı artmaktadır. İşçiler arasında oluşturulan bu rekabet, onları örgütlenmeden ve ortak çıkar grubunda olmaktan uzaklaştırmaktadır. Bunun sonucunda da piyasa koşullarında tek başına ayakta kalmaya çalışan bireyler olarak hayatlarına devam ederler.¹⁶⁵

Yapılan tanımlamalar ve açıklamalar ışığında, iş güvencesinin esnekleşmesinin işçiler için olumsuz tarafları şu şekilde sıralanabilir;

- İş Güvencesi Esnekliği ve Belirsizlik: Esnek istihdam biçimleri, işçilere

¹⁶² Başköy Kılıçaslan, ss. 1515-1516 .

¹⁶³ Temiz, s. 59.

¹⁶⁴ Duygu Demirsat Köleoğlu, Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Güvenceli Esneklik”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 1, 2012, s. 81-82.

¹⁶⁵ Yücel, s. 514.

genellikle düşük iş güvencesi sunmaktadır. İşçiler, işlerini kaybetme korkusu taşıdıkları için gelecekleri hakkında büyük belirsizlik yaşamaktadır. Bu belirsizlik, işçilerin maddi ve psikolojik stresini artırabilmektedir. İşsizlik endişesi nedeniyle işçiler, uzun vadeli planlar yapmakta zorlanmaktadır.

- **Gelir Belirsizliği ve Düşük Ücretler:** Esnek istihdam biçimleri düşük ücretlerle de ilişkilidir. Gerçekten de bir işletmede belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiyle atipik iş sözleşmesi ile çalışan işçi arasında ücret farkı bulunabilmektedir. Bununla birlikte işçiler, çalışma saatlerinin belirsizliği nedeniyle gelirlerini tahmin etmekte zorlanabilmektedir. Bu bağlamda, iş güvencesinin esnekleşmesi işçilerin yaşam standartlarını ve finansal güvencelerini olumsuz etkileyebilmektedir. Düşük ücretle ise işçilerin ve bakmakla yükümlü olduklarının temel ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanmalarına neden olmaktadır.
- **Kariyer Gelişimi Zorlukları:** Esnek iş biçimleri, genellikle kısa vadeli iş deneyimlerine yol açar. İşçiler, iş değişiklikleri nedeniyle uzun vadeli kariyer planları yapmakta güçlük çekebilirler. Stabil bir işte çalışanlara göre, esnek istihdam biçimlerinde çalışanlar daha az mesleki gelişim fırsatına sahip olabilirler. Bu, işçilerin uzun vadeli kariyer hedeflerini gerçekleştirmelerini zorlaştırabilir.
- **Sendikal Hakların Sınırlanması:** Esnek istihdam biçimlerinde çalışanlar, sendikaları tercih etme veya sendikal haklarını kullanma konusunda sınırlamalara tabi olabilirler. İşçiler, toplu müzakerelere katılmak veya işçi haklarını savunmak konusunda kısıtlanmış olabilirler. Bu, işçilerin çalışma koşullarını iyileştirme ve haklarını koruma yeteneklerini zayıflatabilir.
- **Sağlık Sorunları ve Stres:** Esnek çalışma saatleri veya sürekli iş değişiklikleri, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlığını olumsuz etkileyebilir. İşçiler, düzensiz çalışma saatleri nedeniyle uykusuzluk, stres, anksiyete ve depresyon gibi sağlık sorunlarıyla karşı karşıya kalabilirler. Bu, işçilerin genel sağlığını olumsuz etkileyebilir ve sağlık harcamalarını artırabilir.
- **Emeklilik Güvencesi Eksikliği:** Esnek istihdam biçimlerinde çalışanlar, emeklilik planlarına katkı yapma veya uzun vadeli emeklilik güvencesi oluşturma konusunda zorluklar yaşayabilmektedir. Bu, işçilerin yaşlılık döneminde maddi güvencesizliğe yol açabilmekte ve emeklilik yaşamlarını olumsuz etkileyebilmektedir.

- Toplumsal Eşitsizlik Artışı: Esnek istihdam biçimleri, belirsiz çalışma koşulları ve düşük gelirler nedeniyle toplumsal eşitsizliği artırabilmektedir. İşçiler arasındaki gelir farkları büyüdükçe, toplumsal ve ekonomik eşitsizlikler artmakta, bu da sosyal dengesizlikleri daha da derinleştirmektedir.

3.3.2. Esnekliğin İş Güvencesine İşverenler Açısından Olumsuz Etkileri

İş güvencesinin esnekleşmesi, işverenler için çoğunlukla olumlu yanlar içermektedir ancak birtakım olumsuzluklara da yol açabilmektedir. Bunları özetlemek gerekirse ilk olarak iş güvencesinin esnekleşmesi, işyerinde çalışan işçiler için çalışanların işverenlere ve işletmeye olan bağlılığını azaltabilmektedir. Çünkü işçiler, işlerinin geleceği konusundaki belirsizlik nedeniyle işveren ve işletme ile yeterince kuvvetli bir bağ kuramamasına neden olmaktadır. Bu durum, işverenlerin işçileri uzun vadeli olarak elde tutma zorluğunu artırmaktadır. İşçiler, işlerini kaybetme riski olduğunda, işverenlerine karşı daha az bağlılık göstermekte ve alternatif işlere yönelebilmektedir.

Bu bağlamda iş güvencesinin esnekliği, verimliliğin azalmasına da neden olabilmektedir. Çünkü işçiler, gelecekte işlerini kaybetme endişesi nedeniyle işlerine daha az motive olabilirler. Daha az motivasyon, işçilerin işlerine ve görevlerine daha az odaklanmalarına ve dolayısıyla verimlilik kayıplarına neden olabilmektedir.

İş güvencesinin esnekleşmesi, işverenlerin sık sık çalışanları değiştirmesi gerektiğinde daha fazla dönüşüm ve eğitim maliyeti anlamına gelebilir. Yeni çalışanları işe almak ve onları işe alıştırmak zaman ve para gerektirir. Bu maliyetler, iş gücünün sık sık değiştiği işletmeler için önemli bir yük olabilir.

Sürekli olarak işçi değiştirmek, işverenler için çalışan arayışında zorluklar yaratabilir. İşverenler, nitelikli, deneyimli ve uzun vadeli çalışanları bulmak ve işe almak konusunda zorluklar yaşayabilirler. Bu, işçi kaynaklarının bulunması ve işe alınması süreçlerini karmaşık hale getirebilir.

İş güvencesinin esnekleşmesi, işverenlerin işçi haklarını ihlal etme riskini artırabilir. İşverenler, işçilere karşı adil davranma ve yasal düzenlemelere uyma konusundaki yükümlülüklerine dikkat etmelidirler. İş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemelere uymamak, işverenler için hukuki sorumlulukları artırabilir.

Bununla birlikte, bu esneklik, işçiler arasında endişe, rekabet ve güvensizlik duygularına yol açabilir. Bu, işyeri içi ilişkilerde sorunlara neden olabilir ve iş ortamını olumsuz etkileyebilir. İşçiler, işlerinin güvencesiz olduğu bir ortamda daha fazla stres yaşayabilirler.

Bu olumsuz yanlar, işverenlerin iş güvencesinin esnekleşmesi konusunda dikkatli bir şekilde yönetilmesi ve denge sağlanması gerektiği gerçeğini yansıtır. İş güvencesinin esnekleşmesi, işverenler için avantajlar sunabilir, ancak aynı zamanda potansiyel zorlukları da içerebilir. İşverenler, çalışanların haklarını koruma, güveni artırma ve iş ortamını olumlu bir şekilde etkileme konusunda stratejiler geliştirmelidirler.

3.3.3. Esnekliğin İş Güvencesine Sendikalar Açısından Olumsuz Etkileri

Sendikalar, üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını koruma misyonunu yerine getirirken küreselleşmenin yol açtığı etkilerle başa çıkmak zorunda kalmaktadır. Yoğun rekabet, yeni ekonomik koşulların istihdam piyasalarına yansıyan dinamikleriyle birlikte esnek üretim ve çalışma modellerinin yaygınlaşması, sendikaların etki alanlarını daraltmıştır. Bu bağlamda esneklik, sendika üyeliklerini azaltan önemli küresel etkiler arasında yer almaktadır. Bu etkiler aynı zamanda iş güvencesi sağlama gibi sendikaların ana görevlerine yönelik tartışmaları da tetiklemiştir. Sendikalar, giderek daha esnek ve güvencesiz hale gelen işgücü piyasasının içinde konumlanmışlardır. İş güvencesi sağlama görevleri zayıflayan sendikalar, güvencesiz çalışma koşullarıyla başa çıkmak için yeni stratejiler geliştirmek durumundadır.¹⁶⁶

İşçi sendikaları, iş güvencesinin korunması için çaba sarf etmektedir. İşçi sendikaları güvenceli esneklik modeline yönelik olarak endişeler taşımaktadır. İşçi sendikaları güvenceli esneklik uygulamalarının insan onuruna yakışır iş sınırları dışında değerlendirilemeyeceği, yeni esneklik politikaları uygulanmadan önce mevcut esnek çalışma düzenlemelerinin örgütlenme, güvence ve sosyal güvenlik yönlerinin tartışılması gerektiğini, kıdem tazminatı hakkının kaybedilmeden yeni

¹⁶⁶ Aykut Aydın, Sendikalar Ve İş Güvencesi: Güvencesiz Sendikacılığa Doğru Mu? , **Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 29, 2022, s. 75.

güvenceler sunulması gerektiğini, özel istihdam bürolarının mesleki bir faaliyet olarak geçici istihdamda yönelik düzenlemelerin işgücü piyasasında sorunlara neden olacağı ileri sürmektedir.¹⁶⁷

İkinci Dünya Savaşından sonra altın çağda sendikacılık gelişmiş, devlet müdahalesi ve toplu pazarlık sonucunda çalışma ilişkileri yeniden düzenlenmiştir. Bu dönemde endüstri ilişkileri baskındır. Ancak küreselleşme ve teknolojinin gelişimi ile birlikte, üretim ve iş organizasyonu esnekleşmiş, çokuluslu işletmelerin varlığı çalışma ilişkisinin kurallarını değiştirmiştir. Sorumluluk büyük ölçüde bireye yüklenmiş, iş güvencesinin yerini istihdam edilebilirlik almıştır. İşçiler açısından bir iş bulmak ve çalıştığı işte kalabilmek önemli hale gelmiştir.¹⁶⁸

İşveren sendikaları, güvenceli esneklik kavramına olumlu bir bakış açısına sahiptir. İşveren sendikaları, İK ‘ da yer alan esneklik düzenlemelerinin genişletilmesini, işletmelere vergi ve prim desteği gibi teşviklerle esnek çalışma modellerinin teşvik edilmesini, uygulama sorunlarının çözülmesini, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkilerine imkan tanınmasını, kıdem tazminatı “sorununun” sosyal diyalogla çözülmesini, belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin sınırlamaların kaldırılmasını, denkleştirme süresinin uzatılmasını ve telafi çalışmasını daha uygulanabilir hale getirilmesini önermektedir. Bununla birlikte, işveren sendikaları esnekliğin bir kuralsızlaştırma olmadığını vurgulayarak, büyümeyi ve istihdamı artırıcı bir özelliği olduğunu ve işçilerin iş ve özel yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olduğunu ifade etmektedir. Esneklik, çalışma yaşamının vazgeçilmez bir parçası olarak kabul edilmektedir.¹⁶⁹

Üretim ve organizasyon tekniklerindeki değişim ve bu değişimle birlikte yaygınlaşan esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkması, esasen sendikaların güç kaybetmesine neden olan bir faktör olmuştur. 2003 yılında 4857 sayılı Kanunla yasal olarak tanınan esnek çalışma biçimleri, sendikalaşma üzerinde olumsuz etkilere neden olmuştur. Bu tür çalışma biçimleri, sadece belirli saatlerde işyerine gelip çalışanlar ya da tele çalışma, evde çalışma gibi istihdam modelleriyle çalışanların,

¹⁶⁷ HAK-İŞ, http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=329 (22.11.2016).

¹⁶⁸ İsmail Bakan ve Tuba Büyükbeşe, “Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Araştırması”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 23, 2004, s.35.

¹⁶⁹ TİSK,

https://tisk.org.tr/tr/eyayinlar/tiskin_temel_gorus_ve_onerileri/pdf_tiskin_temel_gorus_ve_onerileri.pdf (22.11.2016).

tam süreli çalışanlara göre sendikalaşma eğilimlerinin düşük olmasına sebep olmaktadır. Özellikle taşeron işçiliğin artması ve küçük ölçekli işletmelerin, küresel rekabet karşısında ayakta kalabilmek için işgücünü toplu pazarlık sürecinin dışında tutması, sendikalaşma üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir.¹⁷⁰

Küreselleşme ve değişen ekonomik sistem, bireylerin işsizlik ve yoksulluk gibi sosyal problemlerden kaçınmak için rasyonel kararlar almalarını beklemektedir. Bu bağlamda, bireyler kendi yeteneklerini geliştirmek ve güvencelerini artırmak için sorumluluk üstlenmek zorunda bırakılmaktadır. Kısmi süreli ve geçici işler ile yeni tür iş sözleşmeleri, işletmelere işgücü esnekliği kazandırırken, yeni organizasyon yapıları ise iş süreçlerinde esneklik sağlamaktadır. Hızla değişen işletme ortamı, dayanışma ihtiyacını sendikalar yerine ekipler aracılığıyla karşılamaktadır.¹⁷¹

İş güvencesinin sendikalar için olumsuz etkileri şu şekilde sıralanabilir;¹⁷²

- Üye Kaybı: İş güvencesinin esnekleşmesi, sendikaların üye kaybına yol açabilmektedir. Çünkü işçiler, iş güvencesinin esnekleşmesinin etkisiyle sendikaların sunduğu koruma ve destek hizmetlerine her ne kadar çok ihtiyaç duysa da sözleşme türlerinde meydana gelen esneklikle birçok işçi için geçici süreli istihdamın etkisiyle daha az tercih etmektedir. Bununla birlikte, İş güvencesinin esnekleşmesi, işçilerin sendikalara olan ihtiyacını azaltmaktadır. İşçiler, bireysel pazarlık yolu ile iş sözleşmelerini kurmakta, iş ilişkisi devam ederken ve sona ererken de bireysel şekilde hareket etmektedir. Bu durum, sendikaların varlığına aykırı olmakta ve üye kaybına yol açmaktadır. Üye sayısındaki azalma, sendikaların finansal kaynaklarını azaltmakta ve etkinliklerini sürdürmelerini zorlaştırmaktadır.
- Müzakere Gücünün Azalması: İş güvencesinin esnekleşmesi, sendikaların işverenlerle yapacakları maaş artışları, çalışma saatleri ve diğer çalışma koşulları gibi müzakerelerde daha az etkili olmasına yol açmaktadır. İş güvencesinin esnekleşmesi sebebiyle zaten kırılgan olan çalışma ilişkisi daha kırılgan hale gelmiş, bu bağlamda işçiler işini kaybetmemek için işverenlere taviz verebilir duruma gelmiştir. Bu bağlamda, sendikaların işçilerin taleplerini karşılamak için daha fazla çaba

¹⁷⁰Adnan Mahiroğulları, “Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri,” **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Prof. Dr. Turan Yazgan’a Armağan Özel Sayısı 49, İstanbul 2005, ss. 393-395.

¹⁷¹ Yılmaz, s. 17.

¹⁷² Hacer Ansal, “Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm’ de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)”, Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları, s. 5-17. Url: http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf

harcamaları gerekmektedir.

- **Sendika İşlevlerinin Değişmesi:** İş güvencesinin esnekleşmesi, sendikaların işlevlerinin değişmesine de neden olabilmektedir. Sendikalar, iş güvencesi yerine diğer konularda mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Bu durum, sendikaların işçilerin genel refahı, adalet ve toplumsal konular gibi daha geniş konulara odaklanmalarına yol açmakta ancak istihdamın sürekliliğini sağlama konusundan uzaklaşmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda iş güvencesinin esnekleşmesi, sendikaların işlevlerinin değişmesine yol açmaktadır. Sendikalar, iş güvencesi sağlama veya işten çıkarılma koşullarını düzenleme konusunda daha sınırlı bir etkiye sahip olmaktadır.
- **Toplu İş Sözleşmelerinin Eksikliği:** İş güvencesinin esnekleşmesi, toplu iş sözleşmelerinin içeriğini ve hatta varlığını etkileyebilmektedir. Sendikalar, iş güvencesi sağlama veya işten çıkartılma koşullarını düzenleme konusunda daha sınırlı bir etkiye sahip olmakta bu bağlamda toplu iş sözleşmesinde yer alan maddeler de buna göre şekillenmektedir. Bu bağlamda, işçi ve işveren arasındaki bağımlı çalışma ilişkisinin, iş güvencesinin esnekleşmesi sebebiyle daha kırılgan hale gelmektedir. Bu bağlamda sendikalar, iş güvencesi eksikliği nedeniyle işçileri koruma konusunda daha sınırlı bir yetkiye sahip olmaktadır. Bu durum da işçilerin çalışma koşullarının ve haklarının korunmasında zorluklar yaşamasına neden olmaktadır.
- **Çatışma ve Mücadele Artışı:** İş güvencesinin esnekleşmesi, işçi ve işveren arasındaki çatışma ve mücadelelerin artmasına yol açabilmektedir. Sendikalar, iş güvencesi esnekliğinde ortaya çıkan açıkları telafi etmek ve işçilerin haklarını korumak için daha fazla çaba harcamak zorunda kalmaktadır. İş güvencesinin esnekleşmesi sonucu işverenler daha fazla güvende hissedebilmekte ve çalışma koşullarını daha fazla değiştirmeye eğilimli olabilmektedir. Bu da sendikaları daha önemli konuma getirirken koruma gücünün de azalmasına neden olmaktadır.
- **Sendika Üye İsteksizliği:** İşçiler, esnek çalışma biçimleri ve iş güvencesi esnekliği nedeniyle sendikalara katılmak istemeyebilmektedir. Bu bağlamda, sendikaların yeni üye kazanma ve örgütlenme çabaları zorlaşmaktadır. Bunun sebebi, iş güvencesinin esnekliği sebebiyle işlerini kaybetme korkusu ve değişen şartlara bağlı olarak sendika üyeliği veya kolektif eylem arayışı yerine bireysel çözümlerin

ön plana çıkmasıdır. Bu durumsa, sendikaların yeni üye kazanma ve örgütlenme çabalarını zorlaştırmaktadır.

- Daha Zayıf İşçi Dayanışması: İş güvencesinin esnekleşmesi, işçiler arasındaki dayanışmayı zayıflatmaktadır. İşçiler, iş güvencesi esnekliği nedeniyle daha bireysel bir yaklaşım benimsemekte ve sendika üyeliği veya kolektif eylem yerine kişisel çözümler aramaktadır. Bununla birlikte, iş güvencesi esnekliği, işçiler arasında rekabeti artırmakta, bu da sendikaların kolektif bir bilinç ile işçi sınıfının haklarını koruma görevini daha zorlu hale getirmektedir.

Bu olumsuz etkiler, iş güvencesinin azalmasının sendikalar için bir dizi zorluğu beraberinde getirdiğini göstermektedir. Ancak sendikalar, bu değişen koşullara uyum sağlamak ve işçilerin haklarını korumak için çeşitli stratejiler geliştirebilirler. İş güvencesinin azalması sendikaları bir dizi zorluğun içine sokabilir ve sendikal hareketi şekillendirme ve ayakta tutma konusunda yeni stratejiler geliştirmelerini gerektirebilir. Sendikalar, iş güvencesi eksikliği nedeniyle işçilerin haklarını korumak için daha fazla çaba harcayabilir ve toplumsal değişikliklerde daha etkin bir rol oynayabilirler.

Esnek çalışma modelleri ve geçici iş ilişkileri gibi uygulamaların işçilerin güvencesini tehlikeye atabileceği durumlarda sendikalar, işçileri koruma altına almak ve işten çıkarmalara karşı mücadele etmek amacıyla eylemler ve müzakereler gerçekleştirmelidir.

SONUÇ

1980'li yıllara kadar çalışma ilişkisinde işçinin bağımlılık unsurunun karşılığı, katı bir iş güvencesiydi. İş güvencesi, işçilerin feshe karşı korunması anlamına gelmektedir. Ancak, iş sözleşmesinin feshini tümüyle engelleyen bir kavram değildir. İş güvencesi, işverenin keyfi ve nedensiz bir şekilde iş ilişkisine son vermesini engellemenin bir yoludur.

Çalışma ilişkisinde güçlü olan taraf işverendir. İşçilerin tek geliri ise ücretleridir. İstihdamın bu kadar kırılgan bir yapı üzerine inşa edilmesi, işçi ve bakmakla yükümlü olduğu ailesi için büyük yıkımlara, sosyal ve ekonomik sonuçlara yol açabilmektedir. Bu nedenle devletin işgücü piyasasına gerçekten hukuki bir çerçeve çizerek keyfi işten çıkarmaları engellemesi, işsizlik durumunda ise istihdam politikaları ile işsizliğin yıkıcı etkilerini tazmin etmesi önem taşımaktadır. Bu bağlamda işçinin gücünün, işveren karşısında dengelenmesi için iş güvencesi önemli bir rol oynamaktadır.

Esneklik, işçilerin istihdam koşullarında daha fazla esneklik talep edilmesi ve işverenlerin istihdam sürekliliği sağlarken tarafların değişen ihtiyaçlara uyum sağlaması anlamına gelmektedir. Bu esneklik, iş saatleri, çalışma süreleri, işyeri yerleşimi ve iş sözleşmeleri gibi unsurlarda ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda esneklik, işgücü piyasasında rekabeti artırmayı, işverenlerin işgücünü daha verimli kullanmasını ve işletmelerin değişen koşullara hızlı bir şekilde adapte olmasını sağlamaktadır. İşçiler için de işgücü piyasasına katılmanın bir yolu olarak sunulmakla birlikte, istihdamda olan işçiler için de serbest zaman, telafi çalışması, denkleştirme gibi uygulamalarla çalışma süresi ve yerinde değişiklik yapabilme şansı tanımaktadır.

Bu bağlamda esneklik uygulamalarının hem işçiler hem işverenler için avantajlı olduğu ifade edilmekte; ancak uygulamada tamamen böyle olmadığı görülmektedir. Öyle ki, esneklik uygulamaları ile standart istihdam biçimlerine alternatif olan atipik istihdam biçimleri iş güvencesi sunmaktan ziyade istihdam edilebilirliği artırmaya yöneliktir. Bu bağlamda işgücü hareketliliğinin ve bireylerin istihdama katılma şansının artacağı ileri sürülse de zaten kırılgan olan iş ilişkisi daha da zayıflamaktadır.

Esnekliğin Türk iş hukukuna etkisi, çalışma hayatında değişen koşullara uyum sağlama ve rekabet gücünü artırma potansiyeli sunmaktadır. Ancak, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte işçilerin haklarının korunması ve adil bir iş ilişkisi sağlanması önemlidir. İşverenlerin rekabet avantajını sürdürmesi ve işçilerin iş-yaşam dengesini sağlaması için uygun bir denge sağlanmalıdır.

Bu bağlamda esnek çalışma biçimlerinin yasal düzenlemelerle desteklenmesi önemlidir. Türk iş hukuku, esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma, kısmi zamanlı çalışma gibi uygulamaları kapsayan düzenlemelere sahip olmalıdır. Bu düzenlemeler, işçilerin haklarını korumak ve işverenlerin yasal bir zeminde faaliyet göstermelerini sağlamak amacıyla yapılandırılmalıdır.

İşçilerin sosyal güvenlik haklarına odaklanılmalıdır. Esnek çalışma biçimlerinde işçilerin sigorta ve emeklilik hakları gibi konular önemlidir. Türk iş hukuku, işçilerin sosyal güvenlik haklarını güvence altına alacak düzenlemeleri içermelidir.

İşverenler ve işçiler arasındaki iş ilişkisinde adil bir denge sağlanmalıdır. Esnek çalışma biçimleri, işverenlerin taleplerine hızlı yanıt verme avantajı sağlasa da, işçilerin çalışma saatleri, ücretlendirme ve fazla mesai gibi konularda haklarının korunması gerekmektedir. Türk iş hukuku, bu dengeyi sağlamak için işçilerin korunmasını ve adil bir iş ilişkisi oluşturulmasını amaçlayan düzenlemeleri içermelidir.

Eğitim ve farkındalık çalışmalarına önem verilmelidir. Esnek çalışma biçimleri hakkında işverenler ve işçiler arasında bilgi ve farkındalık düzeyinin artırılması, sağlıklı bir iş ilişkisinin oluşmasına katkıda bulunacaktır. İşverenler ve çalışanlar, esnek çalışma modellerinin avantajlarını ve dezavantajlarını anlamalı ve işbirliği içinde çözümler üretmelidir. Esneklikle uyumlu bir iş hukuku çerçevesi oluşturulması, hem işverenlerin rekabet gücünü artırmaya hem de işçilerin iş güvencesinin korunmasına yardımcı olacaktır. Bu noktada, düzenlemelerin adil, şeffaf ve sürdürülebilir bir iş ilişkisi sağlamaya odaklanması önemlidir.

Ancak, iş güvencesinin esnekliği, iş güvencesinin tamamen ortadan kalkması anlamına gelmemektedir. İş güvencesinin esnekleşmesi sonucu işverenlerin işçi hakları ve yasal düzenlemelere uygun bir şekilde yönetilmesi önemlidir, böylece işverenlerin avantajları korunurken işçilerin korunması sağlanacaktır.

Sonuç olarak, iş güvencesi ve esneklik arasında bir denge kurmak, adil bir çalışma ortamı yaratmak ve işgücü piyasasında sürdürülebilirlik sağlamak için oldukça önemlidir. İş güvencesinin esnekleşmesi, işçilerin işlerini kaybetme riskinin arttığı ve daha az sosyal ve ekonomik güvenceye sahip oldukları bir iş dünyasını ifade etmektedir. İşverenler için daha fazla esneklik sağlayabilirken, işçilerin iş güvencelerini ve sosyal haklarını sınırlayabilmektedir. Bu nedenle, iş güvencesinin esnekleşmesi, işçi, işveren ve sendikalar arasındaki dengeyi ve çalışma koşullarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu bağlamda iş kanunu, işgücü piyasasını uygulamalı olarak düzenlediğinden ve yaptırımları olduğundan her zamankinden daha fazla önem taşımaktadır.



KAYNAKÇA

Akgün, Aysun ve Yücel Demiral, “İş Güvencesizliği ve Eğreti Çalışmanın Çalışan Sağlığı Üzerine Etkileri”, **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi** , Nisan-Eylül 2016, ss. 12-16.

Aktuğ, Semih Serkant ve Arzdar Kirazcı, “Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Düzenlemelerinin İstihdama Etkilerine Yönelik Bir Değerlendirme”, **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 6 , Sayı: 2, 2014, ss. 31-43.

Aktuğ, Semih, “İş Güvencesinin Uluslararası Dayanakları”, **Erzincan Binali Yıldırım Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı:1-2, 2009, ss. 217-247.

Albayrak, Candan, “Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi”, **TBB Dergisi**, Cilt: Ocak-Şubat, Sayı: 98, 2012, ss.165-202.

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

Alp, Mustafa, “Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 1, İzmir, 2004, ss. 1-42.

Alp, Mustafa. İşçinin Feshe Karşı Korunması, **D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, 2003, ss. 1-40.

Alpagut, Gülsevil, “4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi”, Mercek Dergisi, Ocak 2004.

Alpagut, Gülsevil, “AB’de Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler”, Tisk Akademi, Cilt:3, Sayı:5,2008, ss.7-37.

Anadolu, Kerim, **İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı**, Nobel Yayınları, Ankara, 2002.

Arslan, Berna Yazar, “Çalışma Hayatına Esneklik Sağlayan Düzenlemeler Üzerine Bir Değerlendirme”, **Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 10, Yıl: 10, Sayı: 27, ss. 269-298

Astarlı, Muhittin, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları “, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 17, Sayı: 2, 2013, ss. 141-184.

Atatanır ,Hicran, “Türkiye’de “Sosyal” Güvenceli Esneklik Mümkün mü?”, **Sosyal Güvence Dergisi**, Cilt: 0 , Sayı: 2, 2012, ss. 5-26.

Aydoğdu, Canan, “Avrupa Birliğine Katılım Sürecinde Türkiye’ de Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yapılan Çalışmalar, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2012.

Bakan, İsmail ve Tuba Büyükbeşe, “Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İdari Davranışları İlişkisi: Bir Alan Araştırması”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 23, Temmuz-Aralık 2004, ss. 35-59.

Bakan, İsmail ve Tuba Büyükbeşe, “Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Araştırması” , **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 23, 2004, ss. 35-59.

Başköy, Hazel ve Yılmaz Kılıçaslan, “Esnek İşgücü Piyasası Politikalarının Ücret ve Kâr Üzerine Etkisi: Bir Karşılaştırmalı Ülke Analizi”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 3, Sayı: 54, 2017, ss. 1507-1544

Baycık, Gaye “Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 20, Sayı: 1, 2014, ss. 223-262

Birben, Erhan, “İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Etkisizleştirilmesi”, **Dokuz Eylül University Law Review**, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, ss. 451-480.

Bozkurt, Veysel, **Endüstriyel&Post-Endüstriyel Dönüşüm Bilgi**, Ekonomi, Kültür Yayınları, 3. Baskı, Bursa 2014.

Bülbül, Şehnaz, “Belirli-Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Doğurduğu Sorunlar”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Kudret AYİTER Armağanı, Cilt:3, 1987, s. 307-362.

Centel, Tankut, **İş Güvencesi**, Legal Yayınları, İstanbul, 2013.

Çakır, Özlem “Avrupa Birliğinde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler”, **SosyoEkonomi Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 10, 2009, ss. 74-94.

Çalışma ve Toplum, “Yargıtay Kararları”, Y9HD Karar No. 2010/12440.

Çelik, Aziz, **Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye’nin Uyumsuzluğu, Disiplinler Arası Yaklaşımla İnsan Hakları**, (Editör: Selda Çağlar), Beta Yayınevi, İstanbul, 2010.

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 35. Baskı, Beta Basım, İstanbul, Ekim 2022.

Çıtır, Işıl Ö. ve Ersin Kavi, “Algılanan Örgütsel Güven ile İş Güvencesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt: 8 , Sayı: 2, 2010, ss. 229-244 .

Demir, Fevzi , İş Güvencesi ve 4857 Sayılı Kanunun Başlıca Yenilikleri,Türkiye Haber-İş Sendikası, Yayın: 24, İzmir 2003.

Demir, Fevzi, **İş Hukuku ve Uygulaması**, Birleşik Matbaacılık, 12. Baskı, 2019, İzmir.

Demir, Fevzi . Sosyal Devlet ve Kayıt Dışı İşçiliğin Önlenmesi, Sosyal Siyaset Makaleleri,

Demir, Fevzi ve Gülşen Gerşil, “Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 16, 2008, ss. 68-89.

Doğan, Seyhun ve Mehmet Sencer Girgin, “ İşgücü Piyasasında Güvenceli-Esneklik Modeli ve Piyasa Araçlarının İstihdama Etkileri”, **Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 4, 2017, ss. 270-286.

Duman, Barış, “ 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 1, 2020, ss. 1-17

Ekin, Nusret, **Endüstri İlişkileri**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1994.

Erdut, Tijen, **Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi**, Tühis Yayınları, İzmir 1998.

Eyrenci, Öner, “Avrupa Sosyal Şartı Karşısında Türk Mevzuatı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 53, Sayı: 1-4 , 1990, ss. 225-234.

Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005.

Eyrenci, Öner, “4857 Sayılı İş Kanunda Telafi Çalışmaları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9 , Sayı: 0 , 2007 , ss. 31-42

Göktaş, Seracettin, “İşveren Vekilinin İş Güvencesi”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 20, Sayı: 1, 2009, ss. 61-74.

Güler, Mehmet Atilla, “Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye’de Güvencesiz Çalışma”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı:3, 2015,ss. 155-190.

Güler, Şeref, “İş Sözleşmesinin Devrinde Müteselsil Sorumluluk”, **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6 , Sayı: 11, 2021, ss. 201-220.

Gülnur, Emine. “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, **TBB Dergisi**, Sayı: 77, 2008, ss. 123-166 .

Gün, Servet. “Aktif İstihdam Siyasetinin Gelişimi Açısından İşsizlik Sigortasının Dönüşümü”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 3, Sayı: 50, 2016, sss. 1295-1320 .

Güzel, Ali. “Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 4, Sayı: 27, 2010, ss. 15-28.

Güzel, Ali. “İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci Ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik”, **İş Hukuku Ve İktisat Dergisi**, Kamu-İş Yayınları, Cilt: 5, Sayı: 3, Nisan 2000.

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).

Hekimler, Alpay. **Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu yayını, 2006, ss.61- 64 .

ILO Ankara , 158 No’ lu Hizmet İlişmesine Son Verilmesi Sözleşmesi, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm , 18 Haziran 2018, Perşembe.

Kalkan, Arif. “İş Sözleşmesinde Fesih Halleri”, **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, 2018, ss. 281-314.

Kalkandeler, Nihan. “Güvenceli Esneklik: Karşılıklı Önkoşullar”, **Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt : 2, Sayı: 4, 2013, ss. 56-81.

Kapar, Recep. “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 55, Sayı: 1, 2005, s. 341-471.

Kar, Bektaş. **İş Güvencesi Ve Uygulaması**, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2009.

Karakaya, Abdullah ve Mehmet Uçar. “İş Esnekliğinin İşgören Motivasyonuna Etkisi”, **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 5, 2015, s. 19-35.

Keser, Hakan. **Bireysel-Toplu İş Hukuku ve Uygulaması**, 7. Baskı, Enki Matbaacılık, İzmir, Ekim 2022.

Keser, Hakan. **4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep**, Seçkin Hukuk, 3. Baskı, Ankara, Mayıs 2016.

Kılıçoğlu, Mustafa. Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi, <https://www.anayasa.gov.tr/media/3628/kilicoglulacismahakki.pdf> .

Koç, Muzaffer ve İbrahim Görücü. “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/1, ss 149- 178.

Koç, Muzaffer. “Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayrımı ve Sonuçları”, **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı: 95, 2009, s. 81-100.

Koç, Yıldırım. **İş Güvencesi**, Türk-İş Eğitim Yayınları, Yayın No: 8, Ankara, 1999.

Köleoğlu, Duygu Demirsat. Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Güvenceli Esneklik”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 1, 2012, ss. 73-11.

Köstekli, Şeyma İpek. “Esneklik ve Güvence Dengesi: AB Deneyimi ve Türkiye”, **Tisk Akademi**, Cilt:3, Sayı:6, 2008, ss. 42-66.

Kulparlak, Nur Gün. “İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi”, **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, 2016, ss. 109-137 .

Kurt, Dilek. “Çalışma Hayatı Esneklikle Değişiyor”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, İstanbul, Ekim 2007.

Kutal Metin. ”İş Güvencesi İle İlgili ILO Normları ve Türk Mevzuatının Durumu”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 46, Sayı: 0 ,1988, ss. 23-36.

Kutal, Gülten. “İstihdam Güvencesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt: 0 , Sayı: 30 , 1979, ss. 173-222.

Kuzgun, İnci Kayhan. “Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri”, **Journal Of Social Security**, Sayı:2, 2012, ss.

35-48.

Limon, Recep. “Türkiye de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu”, **İş ve Hayat**, Cilt:1, Sayı:1, 2015, ss. 147-170.

Mahiroğulları, Adnan. “Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri,” **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Prof. Dr. Turan Yazgan’a Armağan Özel Sayısı 49, İstanbul 2005, ss. 380-403.

Makas, Recep. “İş Güvencesinin Muhtemel Ekonomik ve Sosyal Etkileri”, **Öneri Dergisi**, Cilt:5, Sayı:9, 2003, ss.101-107.

Mollamahmutoğlu, Hamdi. Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, Lykeion Yayınları, 7. Baskı, Ankara, Nisan 2022.

Odaman, Serkan. “Liberal İş Hukuku Mantığı Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Denkleştirme Uygulamasına Yönelik Bazı Tespitler”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 20, Sayı: 1, 2014, ss. 67-90 .

Odaman, Serkan. “TİSK’in Önerileri Üzerine Düşünceler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 13, 2009, ss. 49-58.

Odaman, Serkan. **Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.

Orhan, Serdar. “İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu”, **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 6, 2015, ss. 70-89.

Özdemir, Erdem. “İş Hukukunda Cezai Şart”, **Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9 , Sayı: 3-4, 2005, ss. 404-416.

Özdemir, Gamze Yücesan. “AB Sosyal Politikasının Kavramlarını Yeniden Düşünmek: Güvenceli Esneklik, Sosyal Diyalog ve Sosyal Dışlanma Üzerine Notlar”, **Memleket Siyaset Yönetim Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 7, 2008, ss. 61-85.

Saklı, Ali Rıza. “Fordizmden Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerine Etkileri”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Kış-2013, Cilt: 12, Sayı: 44 , 2013, ss. 107-131.

Saklı, Ali Rıza. “Fordizmden Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerine Etkileri”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Kış-2013, Cilt: 12, Sayı: 44 , ss. 107-131.

Sanal, M. Engin. “Bireysel Sendika Özgürlüğünün Türkiye’de 2821 ve 6356 Sayılı Yasalarda Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi Bağlamında Güvencesi” , **Sosyal Politika Konferansları Dergisi**, Sayı: 69, 2017, ss. 99-133

Saracel, Nüket. “İhbar Tazminatı Hakkının Kazanılması”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Journal Of Economics and Administrative Sciences**, Cilt: 1, Sayı: 2, 1999, ss.1-10.

Sayın, Ali. “Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt: 0 , Sayı: 48, 2004, s. 53- 96.

Subaşı, İbrahim ve Yusuf Yiğit. “İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı”, **İş ve Hayat**, Cilt: 4, Sayı: 7, 2018, ss. 148-175.

Sur, Melda. **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, Doruk Kitabevi, 10. Baskı, Ekim 2022 .

Sur, Melda. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 4, Sayı: 39, 2013, ss. 317-356.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, Beta Yayınları, 22. Baskı, İstanbul, 2022.

Şahankaya, Sarp. “Belirli Süreli İş Sözleşmeleri”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı: 4, 2016, ss. 179-208.

Şen, Murat. “İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı”, **Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2013, ss. 143-162.

Tağraf , Hasan. “Küreselleşme Süreci ve Çok Uluslu İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 3, Sayı 2, 2002, s.33-47

Talas, Cahit. “Çalışma Hakkı ve Türkiye’deki Durum, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Muammer Aksoy’a Armağan)**, Cilt: XLVI, Sayı: 1-2, Ankara, 1991, ss. 407-421.

Talas, Cahit. **Toplumsal Politika**, 5.Basım, İmge Kitabevi, Ankara, 1997.

Taşoğlu ,Jale ve S. Alp Limoncuoğlu. “4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, 2010, ss. 77-85.

Tatlıoğlu ,Ezgi. “Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği”, **EJOVOC**, ss. 69-84.

Temiz, Hasan Ejder. “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2004, ss. 55-80.

Tilev, Figen. “Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı”, **Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:2,Sayı:2,2018, ss. 121-149 .

TİSK, **Çalışma Hayatında Esneklik**, TİSK Yayınları, Yayın No: 190, Ankara, Kasım 1999.

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

Tozlu, Emine. “Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Kararlaştırılması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 4 Yıl: 2011, ss. 99-116.

Üzümcü, Tülay Polat. “İş Esnekliği ve İşletme Rekabetçiliği İlişkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 2, Aralık 2013, ss. 247-264.

Yavuz, Arif. **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Filiz Kitabevi, Ankara, 1998.

Yavuz, Cevdet. **Türk Borçlar Hukuku, Özel Hükümler**, 5. Bası, İstanbul 1997.

Yıldız, Gaye Burcu. **Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu**, Prof.Dr. Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul, Beta, 2011.

Yıldız, Muhammed Enes. “İş Hukukunda Telafi Çalışması ve Denkleştirme Esası”, **Adalet Dergisi**, Sayı: 69, 2022, ss. 555-575 .

Yılmaz, Gözde. **İstihdam Edilebilirlik: Değişim Kıskaçında Birey**, Ekin Yayıncılık, Bursa, 2009.

Yiğit, Yusuf. “Türk İş Hukuku Açısından İş Güvencesi Uygulamasında En Az Altı Aylık Kıdeme Sahip Olma Koşulu”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 20, Sayı: 2 , 2012, ss. 195-241.

Yücel, Kadriye Gül. “Yaşam Boyu Öğrenme Söyleminin Ekonomi Politikası”, **Mülkiye Dergisi**, Cilt: 46, Sayı: 2, 2022, ss. 505-535.

Zengingönül, Oğul. “Nedir Bu Küreselleşme? Kaçabilir miyiz? Kurtulabilir miyiz?”, **Ege Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği(ESİAD) Siyasa Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2005, s.85-106.

Zincirlioğlu, Candan Albayrak. “İş Hukukunda Esneklik ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 40, 2021, ss. 272-305.

4857 Sayılı İş Kanunu, 10/6/2003, Cilt: 42, Sayı: 25134, Tertip 5.

http://www.sosyalsiyaset.net/documents/sosyal_devlet.htm