

4857 SAYILI KANUN KAPSAMINDA ESNEK ÇALIŞMA

Jale TAŞOĞLU

Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
E-posta: jale.tasoglu@deu.edu.tr

S. Alp LIMONCUOĞLU

İzmir Ekonomi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
E-posta: alp.limoncuoglu@ieu.edu.tr

Özet

Esneklik, işletmelerin, ekonomide ve üretim döngüsünde meydana gelen değişiklikler ve dalgalanmalara uyum sağlama hız ve ölçüsünü ifade etmekle birlikte, çalışanların, hayat süreçlerinde değişen ihtiyaçlara uyum sağlamasını da ifade eder. Konu ile ilgili uluslar arası literatür taramasında esnekliğin tarifinin genel olarak Atkinson'un (1984) esnek işletmeler konusundaki modeli esas alınarak yapıldığı görülür. Esnekliği bu çalışmaya ve sonraki gelişmelere atıfta bulunarak genel anlamı ile 5 çeşide ayırmak mümkündür: Dışsal sayısal esneklik, içsel sayısal esneklik (Çalışma süreleri esnekliği), işlevsel esneklik, finansal esneklik (Ücret esnekliği) ve yer esnekliği. Bu çalışmanın amacı, esnekliğin yukarıda yapılmış olunan tarifi dikkate alınarak 4857 sayılı yasada (SK)düzenlenişini ve bu konudaki yeniliklerini aktarmaktır. Daha önceki çalışmalara bakıldığında, esneklik tanımının farklı algılanması sebebi ile 4857 SK'daki esnek çalışma düzenlemelerinin eksik bırakıldığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Esneklik, esnek çalışma, atipik sözleşme.

Alan Tanımı: İş Kanunu (İşletme ve Yönetim)

FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENTS IN TURKISH LABOUR ACT NO. 4857

Abstract

The academic literature on labour market flexibility is rich. The definition of the term is usually made based on Atkinson's (1984) well-known flexible firm model. Based on these works, it is possible to categorize the flexibility under five heading: external numerical flexibility, internal numerical flexibility, functional flexibility, financial (wage) flexibility and locational flexibility.

The purpose of this paper is to determine the regulations made towards flexibility in the Turkish Labour Act No. 4857 and to precise the change that occurred after the old Labour Act No. 1475. It is evaluated that as, in other similar works on the flexibility of the Turkish Labour Law, the term flexibility is defined different from the one that is mostly used in the international works, the examinations are usually incomplete.

Key Words: Flexibility, flexible working, atypic working contracts.

JEL Classification: K31, J81, J83

1. GİRİŞ ve İŞGÜCÜ PİYASASI ESNEKLİĞİ

Akademik literatürde işgücü piyasası esnekliği ile ilgili kaynak zenginliği mevcuttur. Bu konuda kavramsal çalışmalar yapılmakla birlikte, özellikle esnekliğin verimlilik (Stavrou, 2005), iş doyumu (Galinsky vd, 2004), işten ayrılma niyeti (Golden vd, 2006), stres (Galinsky vd, 2004), iş-aile yaşam dengesi (Anderson vd, 2002), vs gibi örgütsel çıktılara ilişkin değerlendirmelerinin yapıldığı çalışmalar da bulunmaktadır. Çalışma konusu itibarı ile burada işgücü piyasası esnekliğinin tanımı üzerinde durulacaktır.

Tarcan (2001) işgücü piyasasında esnekliği tanımlarken işçi/işletme ayrımı yapmıştır. İşletme açısından “işgücünün, yani çalışanların işletme içinde gerekli zaman ve sayıda kullanılması” olarak tanımladığı esnekliği, işçi tarafı açısından “çalışma süresinin çalışanın ve işverenin anlaşması neticesinde çalışanın koşullarına uydurulmasıdır” şeklinde tanımlamıştır. Ekonomi (1994), esnekliği, “çalışanın, yasaların koruması ve düzenlemesi altında bir iş yerinde başlangıcı ve bitişi önceden belirlenmiş kurallarla çalışması yerine, işverenin ve çalışanın toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi gibi hukuki araçları da kullanarak çalışma koşullarını, ihtiyaçlara göre değişik şekilde düzenleyebilmeye imkân veren açık ve serbest bir sistemin kurulması” olarak görmektedir. Zaim (1990) esnekliğin dar ve geniş anlamda anlaşılabilirliğini ifade etmektedir. Dar anlamda esneklik; üretim sürecinde, üretim faktörlerinden (emek, doğa, sermaye ve müteşebbis) sadece birinin değişken bir yapıya sahip olmasını ifade eder. Geniş anlamda esneklik ise, üretim sürecindeki bütün üretim faktörlerinin değişken bir yapıya sahip olabilmelerini ifade eder. Karakoyunlu (2003) ise esnekliği, işletmelerin kendi ücret yapılarını ve seviyelerini, değişen işgücü piyasası koşullarına göre ve çalışanların performanslarını düşürmeyecek biçimde ayarlayabilme serbestisine sahip olmaları şeklinde tanımlamışlardır. Günay (2004), esnekliğin kuralsızlık olmayıp işçiyi korumak amacıyla biçimlenen ve ceza yaptırımlarıyla güçlendirilen İş Hukukunun katı kurallarının daha esnek bir yapıya kavuşturulup, işverene, rekabete dayanıklı piyasa koşullarına daha çabuk uyum sağlayan bir konum sağlamaya yönelik bir yaklaşım olduğunu belirtmektedir.

Yurtdışı kaynaklara bakıldığında, özellikle ilk yapılan tanımlamaların, işgücü piyasası esnekliğinin ne olduğu değil, işgücü piyasasında esneklik bulunmamasının ne sonuç doğurduğuna göre neoklasik bir yaklaşım içinde yapıldığı görülür (Eamets ve Masso, 2004). Bunun yanında Standing’ın 1999 tarihli eserinde yapmış olduğu tanımlama bu konuda en çok atıf alan tanımlamadır. Buna göre, işgücü piyasası esnekliği, işgücü piyasalarının toplumda, ekonomide ve üretim döngüsünde meydana gelen değişiklikler ve dalgalanmalara uyum sağlama hız ve ölçüsünü ifade eder. Hahn’ın 1998 yılında Pareto verimliliğini esas alan tanımlamasından da hareketle Eamets ve Maaso (2004), işgücü piyasası esnekliğinin, piyasaların dış değişim ve şoklarda ne kadar çabuk kendini düzelttiğini gösterdiğini belirtmişlerdir.

İşgücü piyasası esnekliği, esnekliğin çeşitlerine göre de birçok yazar tarafından ifade edilmeye çalışılmıştır. Ancak bunlar içinde Atkinson’un (1984) esnek işletmeler konusundaki modeli akademik literatürde genel geçerli kabul edilmiştir. Buna göre, esnekliği 4 çeşide ayırmak mümkündür; Dışsal sayısal esneklik; İçsel sayısal esneklik (Çalışma süreleri esnekliği); İşlevsel esneklik; Finansal esneklik (Ücret esnekliği)

1.1. Dışsal Sayısal Esneklik; İşe alma ve işten çıkarmada, belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile çalışma yapmak yerine taşeron (veya diğer atipik çalışma ilişkileri) ile çalışmada vs. esnekliğe

sahip olmayı ifade eder. Treu (1992), sayısal esnekliği, “işletmelerin piyasa şartlarına bağlı olarak çalıştırmakta bulunduğu işgücünün sayısında ihtiyaç duyduğu müdahaleleri yapabilmesidir” şeklinde tanımlamaktadır.

Yavuz (1995) part-time çalışma, iş paylaşımı, geçici çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin sayısal esnekliğin uygulanmasını kolaylaştırmakta ve artırmakta olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte dışsal sayısal esneklikten bahsedilince, akademik literatürde önemle üzerinde durulan bir konu iş güvencesi mevzuatının katılığıdır. Buna karşın, atipik çalışma ilişkileri ile işverenlere olağan (belirsiz süreli) hizmet akitlerinden kaynaklanan yüklerden kurtulabilme imkanlarının tanınması, yine şirket işlerinin dışarıdan başka firmalara (outsourcing – taşeronluk – fason iş, vs.) verilme yoluyla görülebilme imkanının oluşturularak, işverenlerin kendi işgücü maliyet yüklerini ayarlayabilmeleri dışsal sayısal esnekliği artırıcı düzenlemeler olarak kabul edilir. Yine ülkemizde henüz yürürlükte olmamasına karşın, uygulanması bazen tartışılan geçici istihdam büroları (temporary working agency), buna benzer bir mahiyette 4857 sayılı İK’na dahil edilmiş olan ödünç iş akdi uygulamaları, işverenlere şirketin işgücü sayısını gerek şirket gerek sanayi gerekse ülke ekonomisine uygun olarak ayarlayabilme imkanı tanıdığından dışsal sayısal esneklik doğuran mekanizmalar olarak kabul edilirler. Yine, 2008 yılında yaşanmaya başlayan ekonomik kriz döneminde ülkemizde uygulaması artan kısa çalışma yöntemi, bu esnekliği sağlamaya yöneliktir, ülkemizde mevsimlik işçi çalıştırma, bu esneklik türünün bir başka örneğini oluşturmaktadır.

1.2. İçsel Sayısal Esneklik; Burada işveren işgücü sayısını ayarlarken, dışsal mekanizmalardan yararlanmamakta, çalışanların çalışma saatleri ile oynama esnekliği ile belirli bir dönemde çalışan sayısını dilediği gibi ayarlayabilmekte, böylelikle o döneme ait personel maliyetini de azaltabilmektedir. Tunçcan Ongan (2004), içsel esneklikte dışsallıktan farklı olarak var olan işgücünün daha fonksiyonel kullanımının esas olduğunu belirtir. Uygulamada içsel sayısal esnekliği sağlayan mekanizmalar aktarılrken özellikle kısmi süreli çalışma, fazla çalışma, vardiya çalışmaları, gece ve hafta sonu çalışmaları, tele-çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, denkleştirme yöntemi ve ücretli ya da ücretsiz izinlere atıf yapılmaktadır.

1.3. İşlevsel (fonksiyonel)Esneklik

Bu esneklik türü, işgücünün işletme içindeki çeşitli görevleri üstlenebilmesi ve değişik işler yapabilmesi olarak da tanımlanmaktadır. İşlevsel esnekliğin hedeflendiği şirketlerde birden çok işi yapabilir çalışan istihdamı öncelik taşır. Bu iki şekilde gerçekleştirilebilir: ya işe alım prosedüründe kişinin o işyerine ait birden çok pozisyonu doldurabilecek nitelikte olduğu kontrolü yapılmalı; ya da işyerinde eğitim, rotasyon gibi programlara önem verilerek, var olan işgücünün yeterlilikleri artırılmalıdır.

1.4. Ücret Esnekliği; İşverenin işgücü piyasasındaki veya rekabet koşullarındaki değişime paralel olarak çalışanlarının ücretleri konusunda esnekliğe sahip olmasını ifade eder. Yavuz (1995), ücret esnekliğini, işletmelerin ücret politikalarını ve ücret seviyesini, değişen işgücü piyasasına şartlarına göre ayarlama serbestisi olarak tanımlamıştır. Ücret esnekliğinin verimlilik artışı sağladığı tespitinin yanında talep ve üretim azalması zamanlarında meydana gelecek sakıncalardan ve işçi çıkarılmasından kaçınılmaya yardımcı olduğu belirtilmektedir.

1.5. Yer Esnekliği; Bu esneklik türü, çalışanların işi ifa etme yerlerinin değiştirilerek işin organize edilmesini sağlar. Evde çalışma, tele çalışma gibi çalışma türleri buna örnek gösterilebileceği gibi, çalışanların bir işverene bağlı farklı işyerlerinde çalıştırılabilmesi de yer esnekliğine girer. Ayrıca

çalışanların müşterilerin bulunduğu yerde çalıştırılması da mümkündür. Örneğin şirket denetimlerinin yapıldığı zamanlarda danışmanlık firmaları çalışanlarını bu firmaların işyerlerinde istihdam etmektedirler.

2. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA ESNEK ÇALIŞMA

A-Belirli Süreli İş Sözleşmesi; Türk iş hukukunda esas geçerli olan hizmet sözleşmesi türü belirsiz süreli hizmet sözleşmesidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesi hükmü uyarınca iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Bu düzenleme ayrıca hizmet sözleşmelerinin belirli süreli yapılabilmesine de imkan tanır. İş hukukumuz dahilinde, işçilerin bazı haklardan yararlanabilmeleri asgari çalışma süresine bağlandığından, belirli süreli çalışmanın bu süreler göre düzenlenerek, çalışanlar lehine hak doğumları engellenebilir. Bu durum özellikle 1475 sayılı İş Kanunu döneminde sıkça rastlanır bir durum olmuştur. Uygulamada yargı kararları ile bazı durumların önüne geçilmeye çalışılmıştır. Örneğin, art arda yapılan belirli süreli sözleşmeler ile çalışanlar lehine kıdem tazminatı hakkının doğmasının engellendiği durumlar göz önünde bulundurularak, bu halde işçinin ilk sözleşmenin yapıldığı tarihten bu yana belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilmiştir (Yargıtay 9. H.D. 11.11.2008 t. 2007/30214 E. 2008/30712 K.; 11.04.2003 t. 2002/20581 E. 2003/6120 K.; YHGK 10.03.1999 t. 1999/9-130 E. 1999/133 K.). 4857 SK ise bu sakıncayı, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi imkanını kısıtlayarak ortadan kaldırmayı hedeflemiştir. Buradaki kısıtlamalar, Türkiye'nin de kabul ettiği uluslararası belgelerdeki sınırlamalara uygundur. Nitekim 4857 SK'nun madde gerekçesinde *“ tarafların bu tür sözleşmeleri meydana getirmedeki serbestileri ILO'nun "İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi" ve Avrupa Birliği çalışma müktesebatı, özellikle Konseyin 99/70 sayılı Yönergesi ile yürürlüğe konulan "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması"na uygun sınırlamalara tabi tutulduğu”* belirtilmektedir. İşçilerin haklarının belirli süreli hizmet sözleşmesi ile kısıtlanmaması amacı ile 4857 SK. işverenlerin belirli süreli çalışanlar ile belirsiz süreli çalışanlar arasında ayırım yapmalarını engellemeye çalışmıştır. 12.m.'ye 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”*.

B-Kısmi Süreli İş Sözleşmesi; 4857 SK.m.13'e göre *“İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir”*. Buna göre *“Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır”*.4857 SK, kısmi süreli çalışmaya hukuki dayanak sağlamakla birlikte, ayrıca, kısmi süreli çalışmayı, tam süreli çalışmaya geçmede veya tam süreli den gerektiğinde kısmi süreli çalışmaya geçmede bir basamak olarak da görmektedir.

C-Çağrı Usulü Çalışma; Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışmanın bir türü olarak görülmektedir (Çelik, 2007; Noyan, 2007). Yargıtay'ın da görüşü bu yöndedir. 9. Hukuk Dairesi, 22.05.2006 tarih, 2006/5115 E. 2006/14969 K. sayılı ilamında, açıkça çağrı usulü çalışmanın kısmi süreli bir iş sözleşmesi olduğunu ifade etmektedir. 4857 SK.m.14'e göre *“Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş*

sözleşmesidir”.

D-Geçici İş İlişkisi; 4857 SK. m.7’ye 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 halinde, işçi çalıştırıldığı işyerinin işverenin talimat ve gözetimine tabidir. Madde, bu ilişkinin süresine sınırlama getirmiştir. Buna göre geçici iş ilişkisine yönelik sözleşmeler en fazla 6 ay için akdedilebilecek ve en çok iki defa yenilenebilecektir. Bu takdirde, geçici iş ilişkisinin azami süresi 1,5 yıl ile sınırlı olacaktır. Ancak bu değerlendirme, her geçici iş ilişkisinin 1,5 yıla kadar uzatılabileceği anlamına gelmez. Kanun metninde açıkça azami iki defa yenilemeye izin verildiğine göre, şayet ilk geçici iş ilişkisi 3 ay için kurulduysa, bu ilişkinin azami süresi 9 ay ile sınırlı olacaktır. Öğretide, ikinci uzatmadan sonra, işçinin hala o işyerinde çalıştırılmasının devamı halinde, sözleşmenin “geçici” statüden çıkıp “belirsiz süreli iş sözleşmesine” dönüşeceği ve her iki işverenin “birlikte işveren” sayılarak işçiye karşı birlikte (müteselsil) sorumluluklarının bulunacağı belirtilir (Demir, 2003; Çelik, 2007). Ödünç veren işveren ile ödünç alan işverenin müteselsil sorumlulukları ücret, işçiyi gözetme borcu ve sosyal sigorta primlerini de kapsamaktadır.

E-Taşeron Usulü Çalışma-Alt İşverenlik İlişkisi; Alt işverenlik kavramı 4857 SK.m.2’ye 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”.* 4857 SK’daki alt işverenlik müessesesi, 1475 SK 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 husus açıkça vurgulanarak, artan alt işverenlik uygulamaları sonucu işçilerin bireysel ve kolektif haklarının sınırlandırılması, kullanılamaz hale getirilmesine yönelik davaların çoğaldığı ve yeni düzenlemenin buna dair kısıtlamalarda bulunduğu belirtilmektedir.

F-Telafi Çalışması; Telafi çalışması 4857 SK ile iş mevzuatımıza girmiş bir terimdir. Madde 64’e göre *“zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması”* yaptırabilecektir. Bu çalışmanın, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamayacağı; tatil günlerinde telafi çalıştırılması yaptırılmayacağı ve yine telafi çalışması için fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti ödenmeyeceği kanunda yazılıdır. Bu hali ile telafi çalışması, önemli bir sayısal esneklik mekanizması oluşturmaktadır.

G-Kısa Çalışma; Kısa çalışma düzenlemesi, İş Kanunu'nun 64. maddesi ile yapılmış ancak anılan düzenleme, 15.05.2008 tarih ve 5763 SK. 37. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bunun yerine kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği ile düzenleme aynı kanunun 18. maddesi ile 4447 sayılı (İşsizlik Sigortası) kanuna ilave edilmiştir. Buna göre, işverenlere, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması

veya işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulabilmesi imkanı getirilmiştir. Kısa çalışma, işin durması halinde en az 4 haftalık bir zaman dilimini kapsayacak ve her halde üç aydan daha uzun olamayacaktır. Bununla birlikte düzenleme kısa çalışma konusunda belirleyici olma iradesini işverene bırakmamış ve kısa çalışma sebebinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca onaylanması gerektiğini belirtmiştir. Bir işyerinde kısa çalışma uygulaması kabul edildiğinde, bu kısa çalışmadan olumsuz etkilenen çalışanların Kısa Çalışma Ödeneğinden faydalanması imkanı doğacaktır. Kanun, işçilere ödenecek kısa çalışma ödeneğinin İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacağını düzenler.

H-Yoğunlaştırılmış İş Haftası ve Denkleştirme Yöntemi; Yoğunlaştırılmış iş haftası terimi öğretide denkleştirme yöntemi olarak da ifade edilen, 4857 SK ile mevzuatımıza dahil olmuş yeni bir esnek çalışma imkanıdır. 4857 SK.m.64, haftalık çalışma süresini düzenlemektedir. Madde, haftalık çalışma süresini 1475 SK gibi 45 saat olarak belirlemiş, ancak önceki kanundan ayrılarak, bu sürenin çalışılan günlere eşit paylaşımı ilkesini değiştirmiştir. Maddenin 2. fıkrası uyarınca *“ tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir”*. Bu hali ile haftalık 45 saat olan çalışma süresinin, klasik çalışma ilişkisi dışına çıkılarak 5 veya 6 günden daha az sürede tamamlanması imkanı mevcuttur. Buna yoğunlaştırılmış iş haftası denmektedir.

I-Fazla Çalışma ve Fazla Süreli Çalışma; 4857 SK.m.41 uyarınca, fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalar olarak tanımlanmıştır. 4857 SK, fazla çalışma veya fazla süreli çalışma karşılığının ücret olarak ödenmesi yerine, bunun karşılığında dinlenme hakkı verilmesi uygulaması getirmiştir.

J-İş Sözleşmesinin Devri; Türk İş Hukukunda açıkça bir düzenleme bulunmamasına karşın, uygulamadaki yeri sebebi ve bir esneklik imkanı sağlamasından dolayı iş sözleşmesinin devrinden de bahsetmek faydalı olacaktır. 4857 SK, iş sözleşmesinin devrine ilişkin kural içermemektedir. Yargıtay iş sözleşmesi devrini *“ işçi, işveren ve hizmet akdini devir alan işveren arasında gerçekleşen, işçinin bundan böyle devir alan işverene hizmet vermesini öngören ve geçici iş ilişkisi konusunda olmayan bir ilişki”* olarak açıklamıştır (Ekonomi, 2009).

K-Yıllık Ücretli İzin; İzin düzenlemeleri, işletmelerin belirli bir dönemde ne kadar işçi çalıştıracaklarını ayarlamalarına imkan tanıyabildiği üzere, çalışanlara da iş-aile dengesi kapsamında esneklik sağlamaktadır. İzin önemli unsurlarından bir tanesi hak oluşudur. Anılan nedenle bu hakkın kullanımı sırasında çalışanların hizmet akitlerinin devamı ve bu hakkın kullanımından dolayı sona erdirilememesi esastır.

L-Analık İzni; Analık izni uygulamasının işverenler açısından bir esneklik olarak değerlendirilmesi pek olası değildir. Ancak, tüm izin türlerinde olduğu gibi, işçiler açısından esneklik kabul edilir. İşçilere yönelik bu tür esneklik uygulamalarının işçilerin verimliliği ve işyeri bağlılığını artırdığı ve yine kaliteli işçinin işe çekilmesinde önemli rol oynadığı bir gerçektir.

M-Babalık-Ebeveyn-Kariyer-Bakım İzni; İş Hukuku düzenlememizde çalışan erkek işçinin baba olması sebebi ile izne hak kazanması düzenlenmemiştir. Nitekim bu sebepten dolayı, anaya verilen izinlerin bir kısmı da ebeveyn izni değildir. Karşılaştırmalı hukuk açısından yaklaşıldığında, çalışan kadına doğum öncesi ve sonrası verilen zorunlu izni takiben, işçinin talep ve iradesine bağlı olarak verilen izinlerin genellikle erkek işçiyi de kapsadığı ve bu izne ebeveyn

izni dendiği görülmektedir. Ayrıca İş Hukukumuzda kariyer izni ve bakım izni düzenlemesi de mevcut değildir.

N-Evlenme ve Ölüm İzni; İş Kanunu'nun hafta tatili ücretini düzenleyen 46. m/b fıkrası gereği, işçiye evlenmelerde, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri, haftalık tatil hesabında çalışılmış gibi değerlendirilecektir. Ancak evlenme ve ölüm izinlerinin niteliksel olarak esneklik uygulaması olarak değerlendirmesi mümkün değildir. Çünkü izne hak kazandıracak olay, işçi ve işverenin iradesi dışında gelişmektedir.

O-Erken Emeklilik ve Kademeli Emeklilik; Erken emeklilik ve kademeli emeklilik düzenlemelerinin altında yatan ana sebep işsizlik ile mücadeledir. Ülkemizde bu yönde bir sosyal politika amaçlı erken emeklilik veya kademeli emeklilik düzenlemesi yoktur. Sosyal Güvenlik mevzuatı kapsamında malulen emeklilik sistemi benimsenmiş olmasına karşın, bu türde bir erken emeklilik sağliksal amaçlı zorunluluk içerdiğinden bir esneklik türü olarak kabul etmek mümkün değildir.

3. SONUÇ

Yukarıda öncelikle çalışma yaşamında esneklik kavramı üzerinde durularak, esnek çalışmanın farklı tanımlamaları aktarılmaya çalışılmıştır. Çalışmaya esas olması açısından, uluslararası literatür taramasında genel kabul görmüş Atkinson'un (1984) esnek işletmeler konusundaki esneklik tanımlaması esas alınmıştır. Buna göre 4857 sayılı yasa incelendiğinde, 13 farklı esneklik uygulaması tespit edilerek, bunların genel anlamı ile mevzuattaki düzenlemeleri aktarılmaya çalışılmıştır. Bu yapılırken, yeri geldiğinde düzenlemelerin AB uyum yasaları çalışmalarında AB mevzuatına uygunluğundan da bahsedilmiştir. Yapılan çalışmanın, bu konuda literatürde var olan çalışmalardan en büyük farkı, esnek çalışma kavramının tanımı ile bu tanımdan yola çıkarak özellikle İş Kanunu bünyesinde düzenlenen bazı izin türlerinin bu sıralamada yer almasıdır. Kanımızca burada yapılan açıklamalar çerçevesinde Türk İş Hukukunun karşılaştırmalı hukukta sağlıklı bir incelemesi yapılabilecektir.

KAYNAKÇA

Alp, M. (2007). İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 9(Özel Sayı):189-209.

Anderson, S.E., Coffey, B.S. ve Byerly, R.T. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-family Conflict and Job-related Outcomes. *Journal of Management*. 28(6):787-810.

Atkinson, J. (1984). *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. IMS Report No.89. Brighton: Institute of Manpower Studies.

Eamets, R. and Masso, J. (2004). Labour Market Flexibility and Employment Protection Regulation in the Baltic States. *IZA Discussion Paper No.1147*. Bonn: Institute for the Study of Labour.

Ekonomi, M. (1994). Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği. *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri (ss., 55-79)*. İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını.

Ekonomi, M. ve Eyrenci, Ö. (2001). Hizmet Akdinin Devri ile İşverenin Değişmesi, *Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan II*. İstanbul: Beta.

Ekonomi, M. (2009). Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2007 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. *Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007* (ss. 1-65). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Türk Milli Komitesi). İstanbul: Beta.

Galinsky, E., Bond, J. T. ve Hill, E. J. (2004). When Work Works: A Status Report on Workplace Flexibility. New York: Families and Work Institute.

Golden, T.D., Veiga, J.F. ve Simsek, Z. (2006). Telecommuting's Differential Impact on Work-family Conflict: Is there no place like home?. *Journal of Applied Psychology*. 91(6):1340-1350.

Günay, C.İ. (2004). Çalışma Sürelerinde Esneklik, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(3):173-189.

Halpern, D.F. (2005). How Time-flexible Work Policies Can Reduce Stress, Improve Health, and Save Money. *Stress and Health*, *Journal of the International Society for the Investigation of Stress*. (21):157-168.

Karakoyunlu, E. (2003). Ya Esneklik Olmazsa ..?. *İşveren Dergisi*. TİSK. Şubat 2003. http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=663&id=40 (14.02.2010).

Kocabıyık, S. (Nisan 2009). Kısa Çalışmada Uygulama Sorunları, *MESS İşveren Gazetesi*, Nisan, <http://www.iskanunu.com/icerik/acikacik/kisa-calismada-uygulama-sorunlari.html> (13 Ocak 2010).

Manochehri, G. ve Pinkerton, T. (2003). Managing telecommuters: Opportunitites and Challenges. *American Business Review*. 21(1):9-16.

Martens, M.F.J., Nijhuis, F.J.N., Van Boxtel, M.P.J. ve Knottnerus, J.A. (1999). Flexible Work Schedules and Mental and Physical Health. A Study of a Working Population with Non-traditional Working Hours. *Journal of Organizational Behavior*. 20(1):35 – 46.

Mollamahmutoğlu, H. (2005). *İş Hukukunun Esasları*. Ankara: Turhan Kitabevi.

Noyan, M.A. (2007). *Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özdemir, C.S. (2009). Her Yönüyle Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması, *Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Dergisi*, Sayı 81. <http://www.toprakisveren.org.tr/2009-81-sinanozdemir.pdf> (10 Ocak 2010).

Pollert, A. (1991). The Orthodoxy of Flexibility. *Farewell to Flexibility?* (ss.3-31). Oxford: Blackwell.

Sicherl, P. ve Remec, M. (2002). *Analysis of Survey for Slovenia*. Slovenia: Sicerter Socio-economic Indicators Center.

Süzek, S. (2006). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta.

Tarcan, N. (2001). Çağı Yakalama ve Rekabet Edebilirlikte Çalışma Mevzuatının Rolü: Esnek ve çağdaş İş Kanunu. *Mercek Dergisi*. (24):26-39.

Tuncay, A.C. (2000). İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları, *Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri*, (ss.151-167). İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.

Wallace, C. (2003). *Work Flexibility in Eight European countries: A cross-national comparison*. Sociological Series 60. Vienna: Institute for Advanced Studies.

Wayne, S. J., Shore, L. M. ve Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-member Exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*. (40):82-112.

Yavuz, A. (1995). Çalışma Hayatında Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı, Esnekliğin Nedenleri ve Esneklik Türleri. *Çimento İşveren Dergisi*. 9(1):27-36.

Zaim, S. (1990). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Filiz Kitapevi.