

## İŞ KANUNU, ESNEKLİK VE EMEK

Engin Sezgin

### Giriş

4857 sayılı İş Kanunu 2 yıla yakın süredir yürürlükte. Gerek hazırlanış gerekse yasalaşma süreci sırasında üzerinde oldukça geniş bir tartışma olanağı bulan İş Kanunu, işçi sendikalarının muhalefetine rağmen hayata geçirildi. O dönem ki muhalefetin yeterli olup olmadığı ayrı bir tartışma konusu olmakla beraber, işverenlerin yoğun baskısı ile beraber esneklik hükümleri, iş hukuku mevzuatında yerini aldı.

Esneklik yaklaşımının en temel gerekçelerinden birisi olan yeni teknolojik gelişmelerle beraber üretim ilişkilerinin ve emek sürecinin belirli bir değişime uğradığı, bu temelde de esneklik sisteminin uygulanmasının kaçınılmaz bir zorunluluk olduğu varsayımı, kanunun hazırlanma sürecinde temel perspektif olarak kabul edilmiştir. Bu yaklaşım kanunun gerekçe bölümünde de açıkça ifade edilmektedir.

Neoliberal yaklaşım bu tezini her vesileyle yinelemekte, mutlak doğru olarak kabul edilmesi için de yoğun ideolojik propagandasını devam ettirmektedir. İş Kanununun ortaya çıkardığı yeni çalışma ilişkilerinin irdeleneceği bu yazıda, kanunun gerekçe bölümü üzerinden öncelikle, ideolojik bu ideolojik tezin sorgulaması yapılacaktır.

İş Kanununun ortaya çıkardığı yeni çalışma ilişkilerini irdellemek için henüz yeterli bir zaman geçmemiş olmakla beraber, kanunun akademik açıdan incelenmeye değer en önemli noktalarından birisi de, esnek üretim sistemi yaklaşımı düzenlemelerinin mevzuata girmesi ile beraber çalışma yaşamında ne gibi değişiklikler yaratacağıdır. Şüphesiz bu konu sınıflar arasındaki mücadeleyle doğrudan ilgilidir. Başka bir ifadeyle kanunda öngörülen rejim ne olursa olsun, çalışma ilişkilerini doğrudan belirleyen şey sınıf mücadelesinin kendisidir. Bu yönüyle muhtemel etkiler konusu mutlak bir durum olmayıp, değişebilirliği ve bilinemezliği de içerisinde barındırmaktadır.

## İŞ KANUNU VE GEREKÇESİNİN TEORİK ARKA PLANI

“Ülkemizde 1475 sayılı İş Kanunu döneminin başladığı yıllarda tarihsel bir rastlantı olarak dünyada yeni bir teknolojik devrim çalışma hayatını yakından etkilemeye başlamıştır. Bu devrimin simgesi mikro elektrik teknolojisidir. Üretim alanlarının tümüne yaygın bir biçimde giren bu teknoloji, bilgileri toplama, bunları stok etme ve istenildiği zaman hemen kullanılabilir hale getirme olanağını vermektedir. Üretimde bilginin öneminin, sermayenin önüne geçmesi, çalışanların vasıf derecelerinin beden işçiliğinden fikir işçiliğine kayması, küresel rekabetin esnekleşme olgusunu zorunlu olarak gündeme getirmesi çalışma hayatını yakından etkilemektedir.

.....  
*Kuşkusuz devrim niteliğindeki bu değişmelerin çalışma hayatına ve iş yasalarına yansımaması düşünülemez.”*

### **İş Kanunu Tasarısı Genel Gerekçe**

Her üretim sistemi kendi karakterine uygun olarak bir emek sürecini şekillendirmektedir. Feodal üretim sistemindeki emek süreci doğal olarak bu üretim ilişkilerinin karakteristik özelliğini taşımaktadır. Kapitalist üretim sistemi içerisindeki emek sürecinde bu bağlamda şekillenmektedir.

Kapitalist üretim ilişkileri içerisinde, üretici güç konumunda olan emeğin üretimle ilgili girmiş olduğu her türlü ilişki emek sürecinin kapsam alanındadır.

Kapitalist emek sürecinin temel unsurları 3 temel noktada toplanabilmektedir.

1. Emek gücü
2. İş araçları (makinalar)
3. İşin gerçekleştirildiği nesnelere (hammadde, emek nesnesi)

Bu temelde kapitalist emek süreci; emek gücünün, emek nesnesi üzerinde, iş araçlarıyla amaçlı bir biçimde yaptığı değişim olarak tanımlanabilir. Kapitalist üretimde emek sürecinin bu unsurları bir bütündür.

Üretim biçimi ile emek süreci arasında karşılıklı birbirlerini etkileyen bir ilişki vardır. Üretim biçimindeki değişim emek sürecinin unsurlarında değişime neden olmakta, aynı şekilde emek süreci unsurlarındaki nitelik ya da nicelik yönünden meydana gelen bir değişim üretim biçiminde de bir değişikliği getirmektedir. Bu

değişimin kendisi tümünden yeni bir üretim sistemi ve emek süreci yaratabileceği gibi, aynı üretim sistemi içerisinde niteliksel ya da niceliksel değişimler şeklinde de olabilmektedir. Örneğin iş araçlarında, teknoloji ile beraber meydana gelen değişimler, emek gücünün yapısında kaçınılmaz olarak bir değişikliği yaratmaktadır. Burada önemli olan bu sürecin ortaya çıkarttığı yeni durumların, kapitalist üretim sürecinin temel niteliğinde bir değişiklik yaratıp yaratmadığıdır.

Kapitalist üretim sürecinin bugününe ve geleceğine ilişkin, bugün “yeni teknolojik çağ” “bilgi toplumu” “postkapitalist dönem” gibi tanımlamalarla ifade edilen görüşlere göre, değişimin kendisinin, kapitalist üretim sürecinin genel karakteristiğinde ve emek sürecinde, yepyeni bir durumu yarattığı noktasındadır.

Bu yaklaşımlara göre;

Teknolojik gelişmelerin kendisi başlı başına tüm üretim sürecini ve ilişkilerini yeni bir nitelik kazandıracak şekilde değiştirmiştir. Bu değişim, üretim aşamasındaki emeğin konumu ve önemi, üretim tarzı, miktarı ve çeşitliliği, sermayenin genel karakteristik yapısı gibi temel noktaları kapsamaktadır.

Klasik kapitalist üretim sürecinde üretimin en önemli ögesi emek iken, bugün emeğin üretim sürecindeki bu birincil konumu değişmiş, ikinci hatta üçüncü bir unsur haline gelmiştir. Teknolojik gelişme ile beraber makinalardaki hızlı gelişme üretimin asli unsurunun bu araçlar olmasını yaratmıştır. Üretim büyük oranda makinalarla yapılmakta ve emek bu süreçte sınırlı bir alanda tamamlayıcı bir unsur niteliğine bürünmüştür.

Bu süreçte üretim tarzı da değişmiştir. Önceden çok sayıda işçinin çalıştığı büyük fabrikalarda, standartlaşmış belirli bir tipte ve sürekli üretim yapılmaktadır. Bugün ise büyük fabrikalara dayalı üretim azalmış ve parçalanmıştır. Üretim birbirlerinden farklı yerlerde ve daha küçük işletmelerde yapılmakta, fabrikalarda ise bu üretilen parçaların montajı, bir araya getirilmesi yapılmaktadır. Bununla beraber stoklara dayalı sürekli üretim süreci de değişmiş, stoksuz, talebe göre esnek bir üretim sistemi gerçekleşmektedir. Makinalardaki teknolojik gelişmeler fabrikalarda üretilen ürün çeşitliliğini de artırmış, aynı yerde, piyasadaki talebe göre birbirlerinden farklı niteliklerde ürünler üretilen bir duruma gelinmiştir. Birbirlerinden farklı niteliklere sahip ürünleri üretebilir bir duruma gelmesi emeğin niteliğinde de bir ilerleme yaratmıştır.

Fabrikaların ya da başka bir ifadeyle üretim araçlarını sahibi olan “sermaye sınıfının” da yapısı değişmiş, fabrikalar tek bir patrona ait olmaktan çıkmış, sermaye tabana yayılarak yeni bir orta sınıf ortaya çıkmıştır. Bu durum bugün, geleneksel anlamda sınıf kavramları ve çatışmaları yaklaşımlarını da geçersizleştirmektedir.

Bütün bu argümanlar ışığında ortaya çıkan süreç yeni bir dönemdir. Toplumsal ilişkilerde de değişim kaçınılmaz olarak buna göre şekillenecektir.

Peki gerçek böyle midir?

İçerisinde bulunulan sürece ilişkin bu çözümleri yapan görüşlerin bir an için tamamen doğru olduğunu farz etsek bile, bu görüşlerde, kapitalist üretim sürecinin temel mantığı olan artı-değer üretimi ve buna el koyma süreci ile ilgili bir değişiklikten hiç bahsedilmemektedir. Gelişen teknolojiler yeni bir üretim sistemi ve ilişkileri yarattı ise, kapitalist üretim sisteminin temeli olan bu karakterinde bir değişikliğin gerçekleşmesi de kaçınılmaz olurdu. Ancak bugün üretim ve üretim organizasyonları ne kadar değişmiş olursa olsun, sistemin birikim rejimi artı değer üretimine dayanmakta ve toplumsal ilişkilerde buna el koyma süreci üzerinden şekillenmektedir.

Bununla beraber yukarıda yapılan tespitlerin tamamı ne kadar bir değişimden söz ederse etsin, aslında bütün bir süreci dondurarak ele almaktadır. Kapitalist sistem doğası gereği yeni üretim alanları, iş türleri, ürünler, yönetim organizasyonları, üretim biçimleri, emek gücü içerisinde yeni katmanları yaratmaktadır. Bu süreç bugün ifade edildiği gibi teknolojinin hızlı gelişiminin bir sonucu değil, kapitalizmin ilk kurulduğu dönemden başlayarak sürekli devam eden bir süreçtir. Teknolojideki değişim de kapitalist sistemin içerisinde ve onun ihtiyaçlarına göre şekillenmektedir. Kısaca bu süreç kapitalist üretim sistemini analiz eden başta marksizm olmak üzere öngörülmuş bir süreçtir. Emek gücünün niceliksel olarak bir işyerinde azalmış olması, yeni tarzda üretim tekniklerinin ortaya çıkması, yeni üretim alanları ya da ürünlerin ortaya çıkması, bu temelde kapitalist üretim sistemi içerisinde yaşanılabilir bir durumdur.

İçerisinde bulunulan dönemin yeni bir üretim sistemi olmadığından hareketle “esnek üretim süreci” de, üretim sistemine yönelik geliştirilmiş tüm yeni ve kaçınılmaz, zorunlu bir süreç değildir. Esnek üretim süreci, kapitalist üretim sisteminin bugün ulaştığı boyut açısından uygulanması zorunlu olmaktan çok olanaklı olabilir hale gelmiş bir yaklaşımdır.

## **ESNEK ÜRETİM SÜRECİ**

Kavram olarak “esneklik”, yalnızca üretim ortamıyla sınırlı olmayan oldukça geniş bir alanı içerisine almaktadır. Ürün çeşitliliği, üretim zamanı, iş tanımları, iş süreleri, üretim araçları, yönetim anlayışları, diğer firmalarla ilişkiler, çalışma mevzuatı, yeni teknolojik gelişmeler gibi konular esneklik yaklaşımı içerisinde

yeniden tanımlanmaktadır.

Esnek üretim sistemi, fordist kitlesel üretim sisteminin 1970'lerden itibaren içine girdiği bunalımı aşma ve artı değer oranlarındaki azalmayı önleyebilmek amacıyla örgütlenmiştir.

Bu temelde esnek üretim sistemi fordist üretim sisteminin alternatifi gibi sunulmakta ve yeni teknolojik gelişmelerle de gerekçelendirilmektedir.

Günümüzde esnek çalışmanın bir çok türüne rastlanmakta ve bu yaklaşımı açıklayabilmek için çeşitli esnek çalışma türleri gruplandırması yapılabilmektedir.

Bir gruplandırma; işyerinin, işin, iş sürelerinin ve iş yasalarının esnekleştirilmesi şeklindedir. Bu gruplandırmaya göre;

İşyerinin esnekleştirilmesi; işyerinin bölünmesi, küçülmesi, bağımsız birimlere ayrılması, taşeronlaştırma

İşin esnekleştirilmesi; nakil, tayin, iş değişikliği kolaylıkları, kısa süreli çalışma, kısmi çalışma, geçici ve mevsimlik çalışma

İş sürelerinin esnekleştirilmesi; değişken zamanlı çalışma, yoğun çalışma

İş yasalarının esnekleştirilmesi; çalışmanın esnekleştirilmesi ile ilgili sigorta mevzuatı da dahil olmak üzere iş mevzuatında gerekli yasal değişikliklerin yapılması gibi uygulamalarla gerçekleştirilmektedir.

Daha yaygın olarak kabul edilen başka bir gruplandırmaya göre ise esneklik; sayısal, fonksiyonel, ücret, çalışma süreleri, ve uzaklaştırma stratejileri olarak 5 başlık altında toplanabilmektedir.

Sayısal esneklik; firmaların, ekonomik ve teknolojik koşullara, piyasalardaki talep değişimlerine göre işgücü miktarını kolayca ve hızla değiştirebilmesidir. Başka bir ifadeyle işçi sayısının istenildiği gibi değiştirilebilmesi, işe alma ve işten çıkarmalarda işverene sağlanan serbestinin artması anlamına gelmektedir.

Fonksiyonel esneklik; kullanılan teknolojinin giderek daha gelişmiş olmasına paralel olarak emeğin daha fazla eğitimden geçirilerek, üretim sürecindeki belirli bir parça işi yapan değil, çok değişik işler yapabilecek düzeye getirilmesidir.

Çalışma süresi esnekliği; çalışma sürelerinin iş durumuna göre, gerektiğinde yoğun gerektiğinde az ya da tamamen ara verilerek, işverene serbestlik tanınmasıdır.

Ücret esnekliği; işletmelerin ücret yapısını ve düzeyini değişen iş gücü piyasasına ve piyasa ekonomisi şartlarına göre ayarlayabilme serbestisi olarak tanımlanmaktadır.

Uzaklaştırma stratejileri ise, hizmetin ya da üretimin işletme dışındaki başka işyerlerinde ya da işletme içinde çeşitli amaçlarla başka işçi çalıştırılarak yapılmasıdır. Fason üretim ve taşeronlaştırma bu uygulamaların başlıca örnekleridir.

### **TÜRKİYEDE ESNEKLİK UYGULAMALARI**

Son yıllarda daha yoğun bir tartışma olmakla beraber esneklik uygulamaları Türkiye’de daha eskilere dayanmakta ve bugün hızla yaygınlaşmaktadır. Özellikle emek üzerindeki esneklik uygulamaları, ekonomik krizlerle beraber daha da artmıştır.

İş Kanunu’nun gerekçelerinden birisi de zaten uygulamada varolan esneklik uygulamalarının mevzuat hükümlerine bağlanması olarak sunulmaktadır.

#### **Türkiye’de uygulanan başlıca esnek çalışma türleri:**

- Taşeronluk
- Fason üretim
- Kaçak çalıştırma
- Geçici ve mevsimlik işçilik
- İstisna hizmet akdi
- Belirli süreli hizmet akdi
- Part-time çalışma
- Toplu izin
- Ücretsiz izin
- Toplu işten çıkarma
- Kısa süreli çalışma
- Çalışılan süreye bağlı ödeme yapma
- Telafi çalışması
- Yoğunlaştırılmış çalışma
- Yarım ücret ödenerek izne gönderilmesi
- Performansa dayalı ücret
- Toplam Kalite Yönetimi ve kalite çemberleri
- Evde çalışma

Bu uygulamaların büyük bir bölümü 4857 sayılı İş Kanunu ile beraber, gerek kavram gerekse hüküm yönünden mevzuat sistemi içerisinde yerini almıştır.

## İŞ KANUNU VE ESNEKLİK HÜKÜMLERİ

Kanun bir bütün olarak esneklik sistemine göre kurgulanmış ve kendi içinde tutarlı bir yaklaşıma sahiptir. Esnekliğe ilişkin bir takım belirgin düzenlemelerin dışında, genel olarak tüm maddelerde bu yaklaşımın örnekleri görülebilmektedir. Kanun tasarısının gerekçe bölümünde de belirtildiği şekliyle “mikroteknolojik döneme geçilmesi ve mevcut yasal düzenlemelerin çağın ihtiyacını karşılamaktan uzak oluşu” kanunun ideolojik olarak da esneklik yaklaşımının gerekçelendirilmesini benimsediğini ve bunu bir zorunluluk olarak gördüğünü göstermektedir.

### **Esnekliğe İlişkin Madde Hükümleri:**

#### ***Tanımlar:***

#### ***Madde 1/b***

*“İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.*

*İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.*

*İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür”*

1475 Sayılı İş Kanununda işyeri “işin yapıldığı yere işyeri denir” şeklinde tanımlanırken, Kanunla getirilen bu tanımlamayla işyerinin sınırları belirsizleşmiştir. Maddenin gerekçe bölümünde de açıklandığı şekliyle, aynı işverene bağlı aynı il veya başka bir ildeki amaç ve organizasyon bakımından birlik arz eden işyerleri artık tek bir işyeri olarak değerlendirilecektir. İşçiler de bu kavramın öngördüğü şekilde işverene bağlı farklı bu işyerlerinde istenildiği zaman çalıştırılabilecektir. İşçi bu durumda çalıştığı işyerinin sürekli değiştirilmesi baskısıyla yüz yüze kalabilecektir.

#### ***Geçici iş ilişkisi:***

#### ***Madde 7***

*“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. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.*

*Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.*

.....”

Kanun tasarısında ödünç iş ilişkisi olarak düzenlenen bu madde, yoğun eleştiriler üzerine bir takım değişikliklerle kabul edildi. Bu haliyle bile esneklik sisteminin en kaba uygulaması olduğu söylenebilir. İşçiye tanınan yazılı rızasının alınması koşulu ise, ikinci yol olarak işten çıkarılma seçeneğinin sunulması ile uygulamada hiçbir zaman karşılık bulamayacaktır. İşverenlere, işçiyi farklı illerde olsa bile, holding bünyesinde 1 yıla kadar çalıştırabilme hakkı tanınmaktadır.

### ***Kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi***

#### ***Madde 13-***

*“İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.*

*Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.*

*Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, işkolundaki şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi*



esas alınır.

*İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli den tam süreliye veya tam süreli den kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.”*

Kısmi süreli çalışma "part-time" olarak bilinen çalışmadır. Bu düzenlemeye göre işveren bir haftada yirmi saat, on beş saat, otuz saat gibi çalışma saatlerine göre işçi çalıştırabilecektir. Böylece düşük ücretle işçi çalıştırmak mümkün olacaktır. Bu tür çalışma biçimi bugün özellikle restoranlar ve marketlerde yaygın bir şekilde uygulanmakla beraber, gerekçesinde; "Ülkemizde de sayıları gittikçe artan kısmi süreli çalışmaları teşvik etmek üzere, bu tür iş sözleşmesinin tanımı yapılmış..." denilerek, bu çalışma türünün daha geniş sektörlere yaygınlaştırılması amaçlanmıştır.

### **Çağrı üzerine çalışma**

#### **Madde 14**

*“Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.*

*Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.*

*İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise; işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.”*

Bu düzenleme, düzenli bir çalışma saatine ve haftalık çalışma süresine sahip olmadan, işçinin, işveren çağıracağı zaman hemen işe gittiği bir uygulamadır. Esnek çalışma kavramının en karakteristik uygulamalarından birisini bu madde düzenlemektedir.

**Fazla çalışma ücreti**  
**Madde 41-**

“ Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Bu kanunun 63 inci madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, İşçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz .

Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır.

Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan İşçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı 6 ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.  
.....”

Bu düzenleme, günlük çalışma süresini aşan çalışma yerine, haftada kırk beş saati geçen süreyi “fazla çalışma” olarak tanımlamaktadır. Böylece, hafta içinde bazı günler günlük çalışma süresinin aşılması durumunda, işveren işçiyi haftanın diğer günlerinde az çalıştırarak fazla çalışmayı telafi edebilecek ve işçiye fazla çalışma ücreti ödemeyecektir.

Yine, fazla çalışmanın karşılığı fazla çalışma ücreti yerine, başka bir gün izin olarak kullanılabilir. İşçi, isterse, altı ay içinde, fazla çalıştığı saat karşılığı,

her bir saat fazla çalışmaya karşılık, bir buçuk saat izin kullanabilecek. Bu

düzenleme ile, fazla çalışma ücreti ödeme yerine işverene fazla çalışmayı başka şekilde telafi etme olanağı getirmektedir.

### ***Hafta tatili ücreti***

#### ***Madde 46-***

*“Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde, İşçilere tatil gününden önce 65 inci maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir.*

*.....”*

Mevcut kanundaki altı iş günü çalışarak elde edilen hafta sonu tatili hakkının uygulanması, "altı gün çalışmadan sonra" koşulu kaldırılarak haftada herhangi bir gün olarak “serbestleştiriliyor” ya da başka bir ifadeyle işverenin inisiyatifine bırakılıyor. Bu düzenlemeyle, işçi, örneğin pazar günü gibi belirli bir günde hafta sonu tatilini yapamayacaktır. İşin durumuna göre, hafta sonu tatili; bir hafta salı, diğer hafta pazartesi, bir başka hafta çarşamba günü olabilecektir.

### ***Çalışma süresi:***

#### ***Madde 63***

*“ Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir.*

*Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.*

*Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.*

*Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilir.*

*Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.*

*Sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.”*

Bu düzenlemeyle işçiler, yüz yıl önceki koşullara, günlük on iki saat çalışma koşullarına geri döndürülmektedir. Kanun Tasarısının gerekçesinde şöyle yazılmaktadır: "... Türk iş hukuku öğretisinde en çok eleştirilen ve uygulamada da –yasaya aykırı olmasına rağmen– farklı düzenlemelerin getirildiği bilinen, haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi kuralına esneklik getirilerek, sözleşmelerle haftalık normal çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabileceği kabul edilmiştir.

“Haftalık çalışma süresinin haftalık çalışma günlerine farklı şekilde dağıtılması durumunda, o işyerinde haftada 6 gün çalışılıyorsa bir işçi haftada en çok (12x6=) 72 saat, 5 gün çalışılıyorsa en çok (12x5=) 60 saat çalıştırılabilecektir. Böylece çeşitli nedenlerle iş yerlerinde ‘yoğunlaştırılmış iş haftası’ uygulanabilecektir. Bu tür çalışmalarda işverene bir aylık bir denkleştirme süresi tanınmıştır. Bu süre toplu iş sözleşmesi ile üç aya kadar arttırılabilir. Bu şekilde, yoğunlaştırılmış iş haftasından sonraki haftalarda işveren işçiyi daha az çalıştırması durumunda, işçiye fazla çalışma ücreti ödemek zorunda kalmayacaktır. Buna göre, örneğin haftanın 5 günü çalışılan bir işyerinde işçi bir hafta toplam 60 saat çalışmışsa, daha sonraki üç hafta boyunca haftada 40’ar saat çalıştırılmak suretiyle, haftalık ortalama çalışma süresi olan 45 saat aşılmamış olacaktır.”

Bu düzenleme esnekliğe ilişkin getirilen eleştirilerden birisi olan çalışma sürelerinin artması konusunun haklılığını göstermektedir.

### ***Telaflı çalışması***

#### ***Madde 64-***

*“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 İşçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telaflı çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.*

*Telaflı çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile. günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telaflı çalışması yaptırılamaz.”*

Telaflı çalışmasına göre, işçinin iradesinin dışında bir nedenle dahi işin durması ve işçinin çalışmaması hallerinde işçiye daha sonra çalışma yaptırılmakta, normal çalışma süreleri içerisinde yapılacak bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacak dolayısıyla da ona göre de ücret ödenmeyecektir. Zorunlu nedenler

kavramı çok geniş bir çerçeveye sokulabilir. Örneğin elektrik kesilmesi, makinelerin bozulması ya da hammaddenin gelmemesi gibi nedenler zorunlu neden sayılabilecektir. Böylece işverenlere ücret ve zaman esnekliği tanınmaktadır.

***Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği***  
***Madde 65-***

*“ a) Genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltmak veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu derhal gerekçelen ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, İşçi temsilcilerine ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafları sendikaya bir yazı ile bildirir.*

*b) Yukarıda belirtilen nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma sonucu İşçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir.*

*İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir.*

*Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı ve ödeme süreleri, işsizlik ödeneğinin miktarı ve süreleri kadardır.*

*Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, işsizlik ödeneği ödemeleri 26 inci maddenin III üncü bendinde ve 42'nci maddede öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.*

*Kısa çalışma ödeneği aldığı süre içinde İşçinin hastalık ve analık sigortasına ait primler İşsizlik Fonu tarafından 2/3 oranında Sosyal Sigortalar Kurumuna aktarılır. Bu primler, sigorta primlerinin hesabında esas alınan en alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanır. İşçi, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe başlar ve İşsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanununun Öngördüğü koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre çıkarıldıktan sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır.*

*Kısa çalışma ödeneğinin ödeme süresi içinde ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı kısa çalışma ödeneğinin miktarından fazla olamaz. Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödendiği dönemde, bu maddede öngörülen hastalık ve analık sigortası primi ödenmez.”*

“Kısa çalışma” olarak adlandırılan bu düzenlemenin esas adı “ücretsiz izin” dir. Bu uygulama ile kriz ve zorlayıcı hallerde işverenin kısa çalışma yaptırabileceği kabul edilmiş, taslaktaki düzenlemeye göre bu dönemlerde kısa çalışma sonucu çalıştırılmadıkları süre için işçilere kısa çalışma ödeneği ödeneceği hükme bağlanmıştır. Bu uygulama da bir esnek çalışma uygulamasıdır. Öyle ki burada işçi işverenin işini beklerken işsizlik ödeneğinden kısa çalışma ödeneği alacak ve işveren, işçilerin iş bekleyerek geçirdikleri süre için ücret ödemekten kurtulacaktır. Yani işveren hem emeği emrinde hazır tutmuş olacak hem de bunun maliyetini finanse etmeyerek bir kamusal fondan karşılanması gibi önemli fayda sağlayacaktır.

Bu düzenleme ile, bugüne kadar yasalara aykırı olarak uygulanan ücretsiz izin, artık yasal hale getirilmektedir. İşverenler, örneğin stokları büyüyüp geçici olarak işi durdurduklarında, işçileri ücretsiz izine çıkaracak ve bu izin süresince Türkiye İş Kurumu tarafından işçiye ücretinden az bir ücret verilecek, böylece işveren stokları tüketinceye kadar “işçi giderleri”nden tasarruf edecektir.

### ***İş ve İşçi bulmaya aracılık Madde 90-***

*“ İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun İşçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir.”*

Kanunda yer alan esnek çalışma düzenlemeleri ile birlikte düşünüldüğünde özel istihdam büroları geçici ve düşük maliyetle emek kullanımının önünü açacak kurumsal mekanizmaların kurulması düzenlenmektedir.

## **İŞ KANUNU VE EMEK ÜZERİNDEKİ MUHTEMEL ETKİLERİ**

Esnekliğe ilişkin temel düzenlemelerin ele alındığı maddelerden de görüleceği gibi, Kanun esneklik sisteminin temel uygulamalarını büyük oranda mevzuat sistemi içerisine yerleştirmiştir. İşverenler, sözleşme serbestliği ile sayısal, ücret ve çalışma sürelerine ilişkin esnek bir sistemi hayata geçirme olanağı bulmuşlardır. Sözleşme türlerinin dışında kanunda düzenlenen diğer düzenlemelerle (örneğin hafta tatili, fazla çalışma ve ücreti, telafi çalışması vb.) sürekli istihdam sistemi içerisinde bulunan kesimleri de doğrudan etkileyen hükümler getirilmiştir. Nitekim kanunun yürürlüğe girdiği dönemden bugüne hafta tatili ve mesai düzenlemesine

ilişkin kanunun yarattığı esneklik hükümleri işverenler tarafından hemen uygulamaya konulmuştur. Sendikalı işyerlerinde de kanunda yer alan bu yeni düzenlemeler, eski sistem üzerinden kazanılmış kurallı çalışma sisteminin değiştirilmesi baskısı ile yüz yüze kalmıştır. Nitekim daha önce toplu sözleşme rejimi içerisine giremeyen bir çok düzenleme yasanın öngördüğü hükümler gerekçesiyle TİS'lerde yerini almaya başlamıştır. Bugün kanunun ortaya çıkardığı bir takım uygulamaların dışında, üzerinde değerlendirme yapılacak bir diğer konuda çalışma ilişkilerinin geleceğine yöneliktir. Sonuç olarak kanunlar sadece bugünü düzenlemekle kalmaz hatta esasta geleceği düzenlemeye dönük bir amacı içerisinde barındırırlar. İş Kanunu da bu temelde yakın ya da orta vadede öngörülen, ya da olması istenilen bir çalışma ilişkisi yaratmaya dönük hazırlanmıştır. Tabi bu Kanunun hazırlanmasında sermayenin etkinliği ile birlikte düşünüldüğünde, İş Kanunu üzerinden sermayenin nasıl bir çalışma ilişkisi hedeflediğini anlamak gerekir.

### **1. İşçi Sınıfının Yapısında Değişim:**

Kanundaki esneklik rejimi ile beraber, öncelikli olarak işçi sınıfının yapısında bir değişime neden olacağı ileri sürülebilir. Bu değişim kapitalist üretim ilişkilerindeki işçi sınıfını yeri noktasında değildir. Çünkü kapitalist üretim sisteminin özünü oluşturan üretim ilişkileri ve artı-değere el koyma süreci kaçınılmaz olarak karşılıklı iki sınıfın varlığını yaratmakta ve bu sistem içerisinde gerçekleşecek herhangi bir üretim organizasyonu bu çelişkiyi ortadan kaldırmayacaktır. Meydana gelecek değişim işçi sınıfının kendi içerisinde ki tabakalaşmasına dönük olacaktır.

Bugün ki iş ilişkileri çerçevesinde işçi sınıfının ana kitlesi hala belirli ve düzenli bir iş üzerinden konumlanmaktadır.

Kanunda getirilen çalışma türleri ise bir bütün olarak geçici istihdam, taşeronluk, part-time çalışma gibi ilişkileri öngörmekte ve bunu yasal güvencelere bağlamaktadır. Bu düzenlemenin varlığı işçi sınıfı kitlesinin bu kesimindeki niceliksel artışı daha da hızlandırmasını beklemek yanlış olmayacaktır.

Çekirdek iş gücü-çevre işgücü olarak da tarif edebileceğimiz bu katmanlaşma: kanunun uygulamada hayat bulduğu yıllar içerisinde daha belirgin hale görülebilecek bir durumdur. Çevre işgücünün sayısı hızla artması-çekirdek iş gücünün sayısında da o oranda bir azalma meydana gelebilecektir.

### **2. Sürekli İstihdamın Azalması-İşsizliğin Artması.**

Kanun sürekli istihdamın azalmasını öngörmektedir. Özellikle getirilen yeni sözleşme türleri, sürekli bir iş ilişkisinin yerine tercih edilen bir çalışma sistemi

olarak geçici iş ilişkisinin yaygınlaşmasını öngörmektedir. Esnek çalışma savunucularının başlıca iddialarından birisi bu sistemin yaygınlaşması ile işsizlik sorununun çözüleceğidir. Buna gerekçe olarak daha az sürelerde de olsa daha çok kişinin istihdam alanına gireceğidir. Yani bu görüşlere göre işçinin 3 ay çalışıp 3 ay işsiz olması onun işsiz olarak değerlendirilemeyeceği noktasındadır. Oysaki kanunda öngörülen yeni çalışma sistemi işçinin aynı zamanda kendisini işsiz olarak görmesinden başkaca bir sonuç vermemektedir. İşverenlere tanınan sayısal esneklik hükümleri ile de işverenler her türlü gerekçeyi kullanarak ( kriz koşulları-talep azalması-performans düşmesi vb. gerekçeler) işçilerin sözleşmelerini feshedebileceklerdir. Bu durum, sürekli istihdam içerisindeki kesimin zamanla işsizlerin içerisinde yerini almasına doğru gelişebilecektir.

### **3. Bireysel İş İlişkilerinin Yaygınlaşması:**

İşin, işyerinin ve işçilerin parçalanması ve belirsizleşmesi emeğin kolektif iş ilişkilerini ve bunlara dayanan kurumsal yapıları sendikaları zayıflatacak yerlerine daha yaygın bir şekilde bireysel iş ilişkilerini ve bunların kurumlarını getirecektir. Bireysel iş ilişkilerinin yaygınlaşmasının bir diğer nedeni de bunu ortadan kaldıracak sendikal örgütlenmelerin bu çalışma ilişkileri içerisinde örgütlenmesinin oldukça zorlaştırarak olmasıdır.

### **4. Ücret Seviyelerinin Genel Olarak Düşmesi-Artı Değer Sömürüsünün Artması:**

Geçici istihdam ilişkilerinin yaygınlaşması ve bireysel iş ilişkilerinin yaygınlaşmasıyla beraber işçi ücretlerinde genel olarak bir azalma yaşanacaktır. Özellikle taşeronluk, özel istihdam büroları uygulamaları ile azami ücret seviyesi ancak asgari ücret olacaktır. Bu mekanizmaların yaygınlaşması mevcut ücretleri düşürme eğilimini daha da arttıracaktır.

Kapitalist üretim ilişkileri içerisinde ücretlerin düşürülmesi ya da düşük tutulması: artı değer sömürsün de artması anlamına gelecektir. Ücretlerin düşük tutulması ile işverenler daha fazla artı değere el koyacaklardır.

### **5. Çalışma Sürelerinin Artması**

Esnek çalışma ilişkileri sanılanın aksine çalışma sürelerinde bir azalma yaratmayacak aksine işin varlığı durumlarında daha yoğun ve uzun çalışılması sonucunu doğuracaktır. Fazla çalışma ücreti ödemelerinden de kurtulan işveren, iş sürelerini kanunda da belirtilen şekliyle arttırabilecektir.

Örnekler de esnek çalışma sisteminin uygulandığı ülkeler de çalışma sürelerinin



azalmadığı aksine arttığını göstermektedir. Örneğin ABD’de 1970’den bu yana esnek çalışma uygulanan işyerlerinde boş zaman süresinde %40 azalma olduğu görülmektedir. (Petrol-İş 97-99 sf: 935.)

## 6. Sermaye Denetiminin Artması:

Kanun bir bütün olarak işçiyi işverene tam anlamıyla bağımlı kılmayı ve üzerinde her türlü tasarrufta bulunmayı öngörmektedir. İş ilişkileri çerçevesinde işçilere (işten çıkarma ile ilgili öngörülen sınırlı güvencenin dışında) dönük koruyucu herhangi bir düzenleme getirilmemektedir. Bu durum üretim aşamasında ve sonrasında işverenin işçi üzerindeki denetimin artması anlamına gelmektedir.

## SONUÇ YERİNE;

*Hukuk esas anlamıyla karşıt sınıfların mücadelesinin o andaki ifadesinden başka bir şey değildir. Yani bu yönüyle hukuk siyaset sisteminin bir konusuyken bir yandan da değişebilirliğini belirleyen esas şeyin toplumsal mücadelenin kendisi olduğunu ifade eder. İş Kanunu bu yönüyle sınıf mücadelesinin en apaçık şekilde ortaya çıktığı bir alandır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanununun hazırlanma ve yasalaşma dönemi içerisinde ortaya çıkan tartışmalar ve mücadeleler bu temel doğrunun bir sonucudur. Şu rahatlıkla söylenebilir ki sermayenin karşısında güçlü bir işçi hareketinin bulunmaması, mevcut güç ilişkileri içerisinde İş Kanunu’nun sermaye lehine sonuçlanmasını yaratmıştır. Emegın güvence altına alındığı ve korunduğı yeni bir iş kanunu düzenlemesinin ihtiyacını belirleyecek esas şey de yine bu mücadelenin kendisidir.*

## KAYNAKÇA

- Fuat Ercan, “Tarihsel ve Toplumsal Bir Süreç Olarak Kapitalizm ve Esneklik”, Petrol-İş Yıllığı 95-96  
Gencay Şaylan, “Postmodernizm”, İmge Kitapevi  
Genel-İş Emek Araştırmaları, “Esnek Üretim, Esnek İstihdam, İKY...”  
Hacer Ansal, “Esneklik: Fordizmden Post-Fordizme Dönüşümün Anahtarı”,  
Petrol-İş Yıllığı 95-96  
İlker Belek, “Postkapitalist Paradigmalar”, Sorun Yayınları

Karl Marx, “Kapital I.-III.” Cilt, Sol Yay.

Numan Kurtulmuř, “Sanayi Ötesi Dönüřüm”, İz Yay.

Petrol-İř Yıllığı 95-96

Petrol-İř Yıllığı 97-99

Tülin Öngen, “Prometheusun Sönmeyen Ateři Günümüzde İşçi Sınıfı”, Alan yay.

Tülin Öngen, “Sınıf Mücadelesi Rejimi Olarak Esneklik”,.....