

Prof. Dr. TANKUT CENTEL

## BİREYSEL İŞ İLİŞKİSİNE İLİŞKİN TÜRKİYE'DEKİ TEMEL EĞİLİMLER\*

### Giriş

Ülkemizde 2000'li yıllar, bireysel iş ilişkisinin esnekleştirilmeye çalışıldığı bir dönem olarak, gelişmesini sürdürmektedir. Gerçekten, Avrupa Birliği'ne uyum süreci içinde yabancılık unsuruna verilen önemin azalması, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı içinde iş ilişkisini kurmanın ve sürdürmenin güvenceye kavuşması, buna karşılık ise söz konusu ilişkinin esnek çalışma esaslarına bağlı kılınması, yeni dönemin temel özellikleri içinde yer almaktadır. Bunda, yeni bir İş Kanunu'nun kabulünün önemi büyüktür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun getirilmesiyle birlikte, birçok beklentinin gerçekleştiğini söylemek, oldukça güçtür. Ayrıca, beklentinin, hangi sosyal taraftan geldiği de, çok önemlidir. Ancak, önemli olan, sosyal tarafların karşılıklı beklentilerinin dengede tutulabilmiş olup olmadığıdır. Ayrıca, gerçekleşmemiş beklentilerin sona erdiğini de, kimse söyleyememektedir. Bu bakımdan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, zaman içinde son tepe noktası olmayacağı, şimdiden söylenebilir.

Buna göre, aşağıda ilkin, bireysel iş ilişkisine damgasını vuran temel gelişmeler ele alınacak ve daha sonra da, bunlar, sosyal tarafların beklentileriyle karşılaştırılıp, geleceğin köşe taşlarını oluşturacak olası gelişmeler üzerinde durulacaktır.

### I. Yabancılık Unsurundan Arındırma

Dışa kapalı ekonomilerde ulusal emek piyasalarını ayakta tutma amacı, kendisini yabancılara çalışma yasağı getiren yasa hükümleriyle bütünleşir. Nitekim, 1932 tarihli ve 2007 sayılı Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun da, kendi döneminin şartları içerisinde, yabancılardan Türkiye'de istihdamı yolunu kapatmak istemiş ve Türk vatandaşları lehine bir tekel oluşturmaya çabalamıştır.

Ancak, bu yasa, Türkiye ekonomisinde dışa açılma ve yabancı sermayenin ülkeye girme hareketleriyle birlikte, işlevini yitirmeye başlamıştır. Bu anlamda, geçmişte kabul edilen Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu, Serbest Bölgeler Kanunu, Petrol Kanunu, Turizm Endüstrisini Teşvik Kanunu gibi yasalar, 2007 sayılı Yasa'nın getirdiği tekeli kırmaya başlamış ve yabancı uzmanların ve yetmişmiş personelin Türkiye'de istihdamına olanak sağlamıştır. Buna rağmen, 2007 sayılı Yasa, yakın geçmişe kadar varlığını sürdürebilmiştir. Hatta, zaman zaman Türkiye/AB Ortaklık Konseyi kararlarını dayanak yapmamıza rağmen, 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı'nın karşılıklı olduğunu (m. 11), Türk resmi mercileri akılla-

\* Prof.Dr. Tankut Centel, İstanbul'da yaşanan kötü hava koşulları nedeniyle, bildirisini sunmak üzere, Kongre'ye katılamamıştır.



rına getirmemiştir.

Avrupa Birliği'ne tam üye olmaya hazırlanan Türkiye, son dönemdeki uyum çalışmaları çerçevesinde, 27 Şubat 2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'u kabul edip, 2007 sayılı Yasa'yı yürürlükten kaldırmıştır (m. 35). 4817 sayılı Yasa, genel çerçevesi itibariyle, 1/80 sayılı Türkiye/AB Ortaklık Konseyi kararıyla uyumlu olmayı hedeflemektedir. Bu anlamda, 4817 sayılı Yasa; her ne kadar yabancıların Türkiye'de çalışmalarını izne bağlıyorsa da, önce en çok bir yıl geçerli olmak üzere verilip (m. 5/I) daha sonra üç yıla (m. 5/II) ve nihayet altı yıla kadar uzatılan (m. 5/III) süreli çalışma izinlerinin sonunda, Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmediği takdirde, Türkiye'de toplam altı yıllık yasal çalışması bulunan yabancıya süresiz çalışma izni verilmesini öngörmektedir (m. 6).

Tüm bu gelişmeler sonucunda artık Türkiye'nin, karşılıklı olarak, yabancılar için öngördüğü çalışma yasağı ve çalışma izni sınırlamalarını kaldırdığı veya önemli ölçüde hafiflettiği görülmektedir. Bunda, ulusal ekonominin küresel ekonomiye ayak uydurma çabalarının, önemli ölçüde katkıda bulunduğu gözden uzak tutulmamalıdır. Uluslararası pazarlara açılmak isteyen Türkiye ekonomisinden, başka türlü davranması da beklenemezdi. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne tam üye olma isteği ise, sadece bu gelişmeleri hızlandırmıştır.

## II. Daha Güvenli Bir Emek Piyasası Yaratma

### 1 - İşsizlik sigortasının kurulması

Türkiye'de uzun yıllar işsizlik sigortası, tüm iyi niyetli çalışmalara rağmen, kurulamamıştır. Bunun değişik nedenleri içinde, en başta yapısal işsizliğin Türk toplumunda yaygın olması yer almaktadır. Gerçekten, ülkede hüküm süren yüksek işsizlik oranı, işsizlik sigortasının kurulmasını önemli oranda engellemiştir. Halen kurulmuş olan işsizlik sigortası da, esas olarak, İş Kanunu'na tabi olan işsiz işçilerle sınırlı kalmıştır.

İşsizlik sigortasının bulunmadığı dönemde, onun yerini ve işlevini bir başka kurum olan kıdem tazminatı üstlenmiştir. Nitekim, işsiz kalacak işçinin, işverenden alacağı kıdem tazminatıyla yeni bir iş bulana kadar geçinmesi düşünülmüş; kıdem tazminatı da, emeklilik dışında dahi ödenecek bir tutar olma özelliğini sürdürebilmiştir. Bu bağlamda, Türkiye; sosyal güvenliğin asgari normlarına ilişkin 1952 tarihli ve 102 sayılı ILO-Sözleşmesi'ni de, "işsizlik sigortası" hükümlerini dışarıda bırakmak suretiyle onaylayabilmiştir.

Uluslararası Para Fonu (IMF)'nin destek ve öngörmesiyle işsizlik sigortası, 1999 yılında çıkarılmış bulunan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'yla kurulma olanağına kavuşmuştur. İşsizlik sigortasından gerekli ödemelerin yapılması için ise, 2002 yılının gelmesi beklenmiş; o zamana kadar kesilen işsizlik sigortası primleri de, oluşturulan "işsizlik sigortası fonu"nda birikmeye başlamıştır. İşsizlik sigortasının yönetimi, 25 Haziran 2003 tarihli ve 4904 sayılı Yasa'yla Türkiye İş Kurumu'na (İşkur'a) bırakılmış; bu amaçla da, İşkur bünyesinde İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı oluşturulmuştur.



İşsizlik sigortası tarafından sağlanan yardımlar içinde işsiz kalan işçiye işsizlik ödeneğinin ödenmesi, geçici işsizlik durumunda işçilere kısa çalışma ödeneğinin verilmesi, sigortalı işsizin hastalık ve analık sigorta primlerinin yatırılması ve iş bulma/mesleki eğitim yardımının yapılması gibi değişik yardımlar yer almaktadır. Bunlar içinde işsizlik ödenekleri başı çekmekle birlikte, iş bulma ve mesleki eğitim yardımları daha yüksek maliyetleri gerektirmektedir. Kaldı ki, işsizlik ödeneklerinin miktarı da, yeterli görülmemektedir.

İşsizlik sigortası fonu, başlangıçta siyasi iktidarlar bakımından, kolaylıkla el atılabilecek bir kaynak olarak görülmüş ve kamu finansmanında araç olarak düşünülmüştür. Ancak, söz konusu fona kazandırılan göreceli bağımsızlık, siyasi iktidarların bu ümitlerini söndürmüş durumdadır.

## 2 - Yasal iş güvencesinin sağlanması

1992 yılında başlatılan yasal iş güvencesi tartışmaları, geçici bir çözümle ve de popülist düşüncelerin (siyasi oy kaygılarının) yarattığı endişelerle, 15 Mart 2003 yılında yürürlüğe giren 4773 sayılı Yasa'yla doruğa ulaşmıştır. Daha sonra çıkarılan ve 10 Haziran 2003 tarihinden itibaren yürürlüğe girip halen uygulanan 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesini içeren hükümleri (m. 18-21), bu tartışmaları sona erdirmiş görünmektedir. Ancak, bu tartışmalar, sona ermiş görünmekle birlikte, aslında sona erdirilebilmiş değildir. Bunun da nedeni, sosyal tarafların çıkarlarının, her şeye rağmen tam bir dengeye oturtulamamış olmasıdır. Nitekim, işçi kesimi, İş Kanunu'nun getirdiği esneklik sağlayıcı hükümlere sıcak bakmamakta; işveren kesimi de, yasal iş güvencesinin içeriği ve getireceği yükler konusunda belirsizlik içinde olup, kıdem tazminatı kurumunun aksayan yanlarının giderilmemiş olmasının rahatsızlığını yaşamaktadır. Bu bağlamda, bir siyasi partinin, yeni İş Kanunu'nun bazı maddeleriyle ilgili olarak Anayasa Mahkemesi'nde iptal davası açmış bulunması da, mevcut belirsizliği artırmıştır. Buna göre, önümüzdeki dönemde Anayasa Mahkemesi'nin konuya ilişkin olarak vereceği karar, Türk çalışma yaşamının bireysel iş ilişkileri bakımından, büyük önem taşımaktadır.

### a.) Uygulama alanı

Yasal iş güvencesi hükümlerine işçi kesimi tarafından yöneltilen en büyük eleştiri, güvenceden yararlanacak kişi sayısına yöneliktir. Gerçekten, halen iş güvencesi hükümleri, işyerinde altı aylık kıdemi olan ve en az otuz işçinin bulunduğu bir işyerinde çalışan kişiler açısından söz konusudur. 4773 sayılı Yasa'yla, asgari on işçinin çalıştığı işyerleri temel alınmışken; bu sayı, 4857 sayılı İş Kanunu'yla otuz işçiye yükseltilmiştir. Otuz işçiden daha az sayıda işçi çalıştıran işyerleri, bu duruma göre yasal iş güvencesinin dışındadır. Bu sonucun, işçi kesimini tatmin etmeyeceği ise açıktır.

### b.) Geçerli neden kavramı

İş sözleşmesinin feshi ihbar suretiyle sona erdirilmesinde işverenin, artık iş güvencesinden yararlanacak olan işçiye, bir "geçerli neden" göstermek durumun-



dadır. Türk hukuk sistemi ise, iş güvencesinin tam olmadığı önceki dönemde, geçerli neden kavramına hep yabancı kalmıştır.

Diğer yandan, “geçerli neden”, yasada tanımlanmadığı gibi; “geçerli neden” oluşturabilecek durumların saptanması da, iş mahkemelerine (yargıçlarına) bırakılmıştır. Bu konuda, İş Kanunu, sadece “geçerli neden” oluşturamayacak durumları tek tek sayma yoluna gitmiştir (m. 18/III). Bunlar da, esasen, 158 sayılı ILO-Sözleşmesi’nin (m. 5 hükmünün) tekrarıyla sınırlı kalmıştır.

Önümüzdeki dönemde, geçerli neden kavramının içeriğinin belirlenmesi konusunda, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’ne çok önemli bir görev düşmektedir. Sonuçta güvenceye ilişkin iş mahkemesi kararlarının temyizinde kesin olarak karar verecek bulunan (İş K. m. 20/III) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, “geçerli neden” konusunda da son sözü söyleyecek ve uygulama da, bu yönde şekillenecektir. Henüz bu yolda bir yerleşik içtihat oluşmadığı için de, işyerleri (işletmeler) fiilen belirsizlik içine girmiş durumdadır.

### c) Seri yargılama usulü

İşten çıkarmalara ilişkin davalarda yerel iş mahkemeleri, iki ay içinde uyuşmazlığı karara bağlama ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de, en geç bir ay içinde temyiz incelemesini bitirip kesin olarak karar verme yükümü altına sokulmuştur (İş K. m. 20/III). İş yargısının belirtilen yasal sürelerle uyamayacağı, bazı uyuşmazlıklara ilişkin kararlarla şimdiden belli olmuştur. Esasen, iş yargısı mercilerinden, halihazır iş yükleri karşısında da söz konusu sürelerle uymaları beklenemezdi. Bu durumda ise, işe iade talebinde bulunan işçinin çalıştırılmadığı süreye ilişkin olarak isteyebileceği ücret miktarının dört ayla sınırlı bulunması (İş K. m. 21/III) nedeniyle, işçi kesiminde belli bir rahatsızlık yaşanmaktadır. Oysa, seri muhakeme usulünün bu tür uyuşmazlıklarda kabulüne ilişkin düzenleme, işten çıkarılacak işçiyi koruma endişesiyle getirilmiş bir önlem olarak düşünülmüştür.

### 3 – Kıdem tazminatının geleceği

4857 sayılı (yeni) İş Kanunu’nun geçici 6 ncı maddesi, “kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu” kurulmasını öngörmüştür. Aynı hüküm uyarınca; kıdem tazminatı fonuna ilişkin yasanın yürürlüğe gireceği tarihe kadar da, işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklı kalacaktır. Söz konusu düzenleme, Türk iş mevzuatına yabancı değildir.

Gerçekten, 4857 sayılı İş Kanunu’nun, 1475 sayılı İş Kanunu hükümlerini yürürlükten kaldırmasına karşılık halen yürürlükte bıraktığı kıdem tazminatına ilişkin 14 üncü maddesi, son iki fıkrasında aynen:

*“İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya % 50 hissedenden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir.*

*Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.”*



hükümünü taşımaktadır. Buna ilişkin düzenleme, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesine, anımsanacağı üzere, 4 Temmuz 1975 tarihli ve 1927 sayılı Yasa'yla yapılan değişiklikle girmiştir. Ancak, aradan geçen 28 yıla rağmen, 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte bulunduğu dönemde, "kıdem tazminatı fonu"na ilişkin herhangi bir yasal düzenlemenin yapıldığı görülmemiştir.

Oysa, kıdem tazminatı fonu oluşturulması düşüncesi, Türkiye'de uzun yıllar öncesine uzanır. Nitekim, kıdem tazminatı fonu isteği, ilk kez 1962 yılında toplanan Üçüncü Çalışma Meclisi'nde ortaya atılmıştır. Giderek, Çalışma Bakanlığı, 1977 yılında ve daha sonraki yıllarda, konuya ilişkin değişik taslaklar hazırlanmıştır. Son olarak da, dokuz üniversite öğretim üyesince hazırlanan taslak, halen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na teslim edilmiş durumdadır.

Kıdem tazminatı fonunun kurulmasına engel oluşturan etmenler, değişik kesimler bakımından farklılık göstermektedir. Nitekim, ilkin, işçi kesimi; Türkiye'de fonların başına gelen olumsuz olaylar nedeniyle, kıdem tazminatı fonuna olumsuz yaklaşmaktadır. Sonra, kıdem tazminatı fonu, kıdem tazminatına hak kazanmayı esas olarak emekliliğe dayandırmaktadır. Oysa, halen emeklilik dışında, diğer işyerinden ayrılma durumlarında da, kıdem tazminatına hak kazanılmaktadır.

İşveren kesiminin bir bölümü ise, işçilik maliyetlerini artıracığı düşüncesiyle, kıdem tazminatı fonundan endişe duymaktadır. Gerçekte, kıdem tazminatı fonunun kurulması yerine, kıdem tazminatı hesabına esas olacak yıllık gün sayısının düşürülmesi düşüncesi, açıkça dile getirilmemekle birlikte, işveren kesimine daha çekici görünmektedir.

Soruna devlet, daha doğrusu siyasi iktidarlar açısından yaklaşıldığında da; hükümetler, düşük prim oranlarıyla, kıdem tazminatı fonunu işletememe ve giderek, devlete yeni bir yük getirme endişesiyle, kıdem tazminatı fonunun kurulması konusunda duraksama içindedir. Çünkü, hükümet tarafı, prim oranlarını artıracak olduğunda, işçilik maliyetleri yükseleceği için işveren kesiminin karşı çıkacağını çok iyi bilmektedir. Bu bağlamda, kıdem tazminatı hesabına esas olacak yıllık gün sayısının düşürülmesi, işveren ile hükümet kesimini memnun edecek görünmesine karşın, bu kez de işçi kesiminin böyle bir çözümü kabul etmesi güç görülmektedir.

Kıdem tazminatının geleceğiyle ilgili olarak düşünülen olası çözümler, görüldüğü üzere, her üç kesimi de aynı anda mutlu kılmaktan uzaktır. Kaldı ki, kıdem tazminatı fonu çözümü dahi, bütün işveren kesiminin benimseyebileceği bir çözüm olmaktan uzak görünmektedir.

### III. Daha Esnek bir Çalışma Düzeninin Oluşturulması

Küreselleşen dünyada, piyasa ekonomilerini belirleyen temel etkenler arasında, rekabet etmeninin belirleyici gücü oldukça yüksektir. Gerçekten, global ekonomi, rekabeti esas almakta ve bunun artırılması için de, her türlü önlemi almaya çalışmaktadır. Türkiye de, söz konusu gelişimden etkilenmekte ve yasal düzenlemelerin, istihdamı ve rekabet gücünü artırması gerektiğinden söz edilmektedir.

Bu anlamda, 4857 sayılı (yeni) İş Kanunu da, anılan istekleri karşılamak



üzere, daha esnek bir çalışma düzeninin oluşturulmasına yarayacak düzenlemeleri içermektedir. Bunun kabulünde, Türk işveren kesiminin özellikle 90'lı yıllardan itibaren yükselen esneklik çağrılarının etkisi, büyük olmuştur. Nitekim, işçiyi mutlak koruyucu nitelikteki katı düzenlemelerin yerine, onları istihdam edilebilir kılabilecek esnek düzenlemelerin kabulü istekleri, işveren kesiminin tekelinde kalmıştır. Buna bağlı olarak, işçi sendikaları, esneklik konusuna hep kuşkuyla bakmak durumunda kalmıştır.

### 1 – Esnek istihdam biçimlerinin kabulü

Türkiye’de klasik istihdam modeli, tam süreli çalışma esasına dayalı geleneksel hizmet sözleşmesi hükümlerinin (BK. m. 313 vd.) uygulanması biçiminde süregelmiştir. Ancak, çalışma yaşamında esneklik, klasik istihdam modelinin aşılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu düşünceyle işveren kesimi, ülkemizde özellikle 90'lı yıllardan itibaren esnek çalışma modellerinin kabul edilmesi isteğini dile getirmiştir.

İşveren kesiminin bu isteği, 4857 sayılı (yeni) İş Kanunu’nda tam süreli iş sözleşmesinin yanı sıra, kısmi süreli iş sözleşmesinin de düzenlenmesine (m. 13) ve “çağrı üzerine çalışma” adı altında esnek bir kısmi çalışma modelinin yasa tarafından kabulüne yol açmıştır. Bunun yanı sıra, “ödünç iş ilişkisi” adının kabul ettirilemeyeceğinin görülmeye üzerine, “geçici iş ilişkisi”nin yasalaştırılması yoluna gidilmiştir.

Yapılan bu düzenlemelerle İş Kanunu, esnek istihdam biçimlerine açık tutulmuştur. Bu bağlamda, söz konusu açık olma, salt yasada düzenlenmiş bulunan esnek istihdam modelleriyle sınırlı bulunma anlamını taşımamaktadır. Nitekim, taraflar; iş sözleşmesini, İş Kanunu hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak kaydıyla, gereksinimlerine uygun türde düzenleyebilecekleri için (İş K. m. 9/I), yasada düzenlenmemiş bulunsalar dahi, belirtilen esaslara uymak suretiyle, istedikleri türde bir esnek çalışma modelini kabul edebileceklerdir. Bu konudaki tek temel sınır, İş Kanunu’nun iş sözleşmelerine ilişkin, mutlak buyurucu nitelikteki hükümleridir.

Belirtilen esnek istihdam yaratıcı hükümler içinde yer alan İş K. m. 13, Türk çalışma mevzuatında ilk kez kısmi çalışmayı düzenleme iddiasıyla yola çıkmış bir hüküm olmasına karşılık, önceki dönemde kısmi süreli iş sözleşmeleriyle ilgili olarak uygulamada ortaya çıkmış iş hukuku sorunlarına yasa metninde çözüm getirebilmiş değildir. Gerçekten, İş K. m. 13/I, “kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir” hükmüne yer vermekte; buna karşılık, kısmi süreli olarak istihdam edilenlerin kıdem tazminatlarının ve yıllık ücretli izinlerinin hangi esaslar üzerinden hesaplanacağı ya da bunlara diğer izin ve tatil haklarının tanınıp tanınmayacağı sorularının yanıtları, halen yasada yer almamaktadır. Bunların yanıtları, yine önceki dönemde olduğu üzere, mahkeme kararlarıyla belirlenmek zorunda kalacaktır. Ancak, bu alanda halen yerleşik mahkeme kararının az oluşu, uygulamada belirsizlik yaratmakta ve işletmelerin gereksinimlerini karşılamamaktadır.



“Geçici iş ilişkisi” (İş K. m. 7) de, işçi kesimi üzerinde rahatsızlık yaratmıştır. Çünkü, işçi sendikaları, geçici iş ilişkisi ortamında işçi simsarlığının yaygınlaşacağı endişesini yaşamaktadır. Nitekim, yasalaşma süreci içinde işçi sendikalarının sloganları, esas olarak, “kölelik düzenine hayır” söylemine dayandırılmıştır. Oysa, hazırlık çalışmaları sırasında ortaya atılan “mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi” (Taslak m. 93), yasalaşma olanağı bulmuş değildir. Bu bağlamda, “geçici iş ilişkisi”, halen anayasa yargısı önüne taşınmış; ancak, henüz bir sonuç alınmış değildir.

## 2 – Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi

1475 sayılı (önceki) İş Kanunu, sahip bulunduğu “katı çalışma süreleri” anlayışı nedeniyle eleştirilmiştir. Gerçekten, katı çalışma süresi hükümleri, rekabet gücünü artıran esneklikle bağdaştırılmada güçlük yaratmıştır. Nitekim, katı çalışma süresi düzenlemeleri; sadece üretimin artırılmasına gereksinim duyulan zamanlarda değil, üretimin durmasına veya azalmasına yol açan ekonomik kriz ve durgunluk dönemlerinde de, yeni oluşan şartlara uyum gösterememektedir. Söz konusu gelişmeleri karşılamak üzere 4857 sayılı (yeni) İş Kanunu; ilkin, ortalama haftalık çalışma süresi esasına yer vermiş ve sonra da, telafi çalışması ile kısa çalışmaya ilişkin düzenlemeleri kabul etmiştir.

Geçmişte üretim artırılmak istendiğinde, fazla çalışma hükümlerine başvurulması gerekmiştir. Fazla çalışma hükümleri ise, işçi kesiminde gelir artırıcı etmen ve işveren kesiminde de işçilik maliyeti artışı olarak algılanmıştır. Bu durumda, yasal haftalık çalışma sürelerini aşan çalışmaya yeni düzenlemeler karşısında fazla çalışma ücretinin ödenmesinin gerekmeyişi, işçi kesiminde olumsuz tepkilere ve işveren kesiminde ise, büyük bir memnuniyete yol açmıştır.

Gerçekten, ilkin, haftalık 45 saatlik çalışma süresi; yanların anlaşmasıyla, haftanın çalışılan günlerine eşit olmaksızın bölünebilecektir (İş K. m. 63/I tümce 2). Bu konuda, günlük herhangi bir sınırlama, yasada gösterilmiş değildir. Buna göre, işçi; sözelimi, herhangi bir fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmeksizin, haftanın üç gününde günde 15 saat (haftada toplam 45 saat) çalıştırılabilecektir. Yine, bunun gibi, taraflar anlaşarak, iki aylık (toplu iş sözleşmesiyle, dört aylık) bir denkleştirme dönemi içinde, fazla çalışma ücreti ödenmeksizin haftada 66 saat çalışma yapabileceklerdir (İş K. m. 63/II). Söz konusu yasal uygulamaların, fazla çalışma ücreti ödemek istemeyen işverenleri mutlu, fazla çalışma ücretiyle gelirini artıracak olan işçileri ise mutsuz kılacağı açıktır.

## Sonsöz

Bireysel iş ilişkisi, yukarıda belirtilen eğilimlerin etkisiyle, şimdiye kadar olduğundan daha güvenceli ve esnek bir konuma getirilmek istenmektedir. 4857 sayılı (yeni) İş Kanunu, söz konusu gelişmelerin tipik sonucu olarak ortaya çıkmış durumdadır. Ancak, anılan niteliklerin, yeni bir iş yasasıyla ne ölçüde ve ne uğruna sağlanabildiği, tartışma konusudur.

Gerçekten, ulaşılan çözüm, sosyal taraflardan her iki yanı da tatmin edebilmiş görünmemektedir. Bu konuda, önümüzdeki dönemde Anayasa Mahkeme-



si'nin vereceği uygunluk veya aykırılık kararı, yeniden bu tatminsiz durumu tüm çıplaklığıyla gündeme getirebilecektir.

Diğer yandan, şu anda etkisi duyulmayan ama uzun vadede kendisini duyuracak olan başka tartışma konularının da gündeme gelmesi, kaçınılmaz görünmektedir. Bunlardan ilki, asıl işveren/alt işveren ilişkisine ilişkin İş Kanunu'nun ikinci maddesindeki (f. 6-7) düzenlemedir. Gerçekten, bir işçinin asıl işverenin mi yoksa gerçek anlamdaki bir alt işverenin mi işçisi olduğu, zaman içinde kaçınılmaz olarak tartışma konusu olabilecektir. Özellikle, işçi sendikaları, toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda uyuşmazlık çıkarıp, gerçek durumun saptanmasını sağlayabilirler. Bunun gibi, işçilik haklarının asıl işveren olarak görünen kişiden talep edilmesiyle birlikte de, önümüzdeki dönemin alt işveren saptamaları ortaya çıkabilir.

İkinci olarak; global dünyanın ve giderek, esnekliğin temel özelliklerinden birisini, "belirli süreli iş sözleşmeleri" oluşturur. İş Kanunu'nun belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesini düzenleyen 11 inci maddesi ise, böyle bir esnekliğe kapalı görünmektedir. Nitekim, ilkin, belirli süreli iş sözleşmelerinin, ancak "belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak" yapılmasına olanak tanınmaktadır. Sonra da, ancak "esaslı bir neden" bulunduğu, belirli süreli iş sözleşmesinin zincirleme (üstüste) yapılmasına izin verilmektedir. Bu açıdan, şu anda belirli süreli olduğu söylenen bir sözleşme, uyuşmazlık çıktığında başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olduğu mahkeme kararıyla saptanabilecektir. Bunun ise, işveren kesimi bakımından, rahatsızlık yaratacağı açıktır.

Tüm bu gelişmeler, bireysel iş ilişkisiyle ilgili olarak ülkemizde 4857 sayılı (yeni) İş Kanunu'yla ulaşılmış noktanın nihai olmadığını göstermeye yetmektedir. Zaman içinde, varılan noktanın ne yönde gelişim ivmesi kazanacağı ise, hep birlikte görülecektir. Umarız, gelişmeler, sosyal tarafların her ikisini de çalışma barışı içinde tutacak adil çözümleri içerir.

