

## II. OTURUM

**Oturum Başkanı** : Dr. Tandoğan TOKGÖZ  
**Konuşmacılar** : Prof. Dr. Tankut CENTEL  
Prof. Dr. Algun ÇİFTER  
Prof. Dr. Nursen CANIKLIOĞLU

### OTURUM BAŞKANI: DR. TANDOĞAN TOKGÖZ (TİSK Yönetim

**Kurulu Başkan Vekili**) Sayın Bakanlarım, çok değerli konuklar; öğleden sonraki oturumu açıyorum.

İlk konuşmayı yapmak üzere Profesör Doktor Tankut Centel'e söz veriyorum; buyurun efendim.



*Dr. Tandoğan TOKGÖZ*  
*TİSK Yönetim Kurulu Başkan Vekili*

### Çalışma Sürelerinde Esneklik Öngören Hükümlerin Uygulanması

#### PROF. DR. TANKUT CENTEL (Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi)

Değerli misafirler, bana ayrılan bölüm içerisinde 10'ncu yılında çalışma sürelerinde esneklik öngören hükümlerin uygulanması ve bunlar konusunda karşılaşılan sorunlarla ilgili bazı açıklamalar yapmak istiyorum.

1475 sayılı İş Kanunu, kendisinden önceki iş yasalarında olduğu gibi önemli ölçüde, özellikle de işveren kesimi tarafından çalışma sürelerinde esneklik öngören hükümlere sahip bulunmayı nedeniyle eleştirilmiş ve yetersiz görülmüştür. Bunun yerine, 2003 yılında yeni İş Kanununun kabulü ile birlikte çalışma sürelerinde ve diğer alanlarda esneklik içeren hükümlere yer verilmesi düşüncesi egemen olmuştur. Özellikle 2001 yılında ülkede yaşanan ekonomik kriz; bu ihtiyacı daha güçlü bir biçimde hissettirmiştir. Bunun nedeni, tabii ki daha önceki iş yasalarının temelde işçiyi korumak düşüncesiyle katı hükümlere sahip olmasıydı. Çünkü belli bir yasalar, öngörüler öngörülmek suretiyle işçinin korunmasına hizmet edilmesi amaçlanmıştır.

Bu bakımdan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulünde esneklik öngören hükümlerinin gerisinde, özellikle ekonomik kriz dönemlerine karşı yeterli ve uygun

yasal önlem ve araçların bulunmayışı düşüncesi hâkim olmuştur. O bakımdan, esneklik içeren düzenlemelerin yasaya getirilişinde, işçi kesimine o dönemde yasal iş güvencesinin sağlanması nedeniyle, işveren kesimine de esneklik içerir hükümler getirildiğine ilişkin değerlendirmelerin çok yerinde olmadığını düşünüyorum. Bunun bir pazarlık ortamından daha çok, ekonomik krizin ve ekonomik ortamın çalışma yaşamının aktörlerini bu alana sevk ettiği inancındayım. Nitekim, günümüz uygulamasında ulaşılan nokta, esneklik hükümlerinin ekonomik gelişme açısından ne derece önemli olduğunu, hayati önem taşıdığını göstermiş durumdadır.

Çalışma sürelerinde esneklik öngören düzenlemeler esas olarak İş Kanununu ilgilendiren düzenlemelerdir ve nitekim bir anlamda 10'ncü yılı kutlanmaktadır. Fakat İş Kanunu'nun dışına çıkarılmış olan, kronolojik olarak baktığımızda İşsizlik Sigortası Kanunu içine alınmış olan kısa çalışma ve diğer bazı düzenlemelerin de yine esneklik anlayışıyla bağlantılı olduğunu düşünerek, tüm bu konular üzerinde açıklamalar yapıp, sonuçta da bazı değerlendirmelerde bulunmayı tercih ediyorum.

Esneklik içeren hükümlerin getirilmesinde esas olarak ilk alan, o döneme kadar eksik bulunan denkleştirme konseptinin kabul edilmiş olmasıdır. Gerçekten, 2003 yılına kadar gelinceye kadar, yasalarımıza katı çalışma anlayışı hâkim olmuştur. Katı çalışma sürelerinde tabii ki işçiyi dinlendirme amacı yattığı için, koruyucu ve dolayısıyla da katı nitelikteki hükümlerin getirilmesi bu döneme özellik kazandırmıştır.

Fakat katı çalışma süreleri anlayışı, 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte artık aşılıma çalışılmıştır. Özellikle katı çalışma süreleri anlayışını içeren düzenlemeler fazla çalışma hükümlerinin uygulanmasını beraberinde getiriyor ve bu da, tabii ki, işveren kesimine maliyet sorunu yaratıyordu. Denkleştirme konseptinin getirilmesiyle birlikte artık yasal haftalık çalışma süresi anlayışı yerine, ortalama haftalık çalışma süresi kavramı kabul edilmiş olmaktadır. Böylece, belli bir denkleştirme dönemi içerisinde 8 haftalık veya toplu iş sözleşmesiyle 16 haftaya kadar çıkabilecek bir dönem içerisinde işçilerin bazı haftalar 45 saatten daha fazla, bazı haftalar ise 45 saatten daha az, daha kısa süreyle çalıştırılması imkânı doğmuştur.

Tabii, bu işçi açısından daha az çalıştığı zaman ücretinde herhangi bir kesintiye gidilmemesi, işveren açısından baktığımızda 45 saatin üzerine çıktığında



*Prof. Dr. Tankut CENTEL  
Koç Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi*

işverenin fazla mesai ücreti ödemek zorunda kalmayışı gibi bir dengeye kavuşturulmuş olmaktadır. Böylelikle, 8 hafta x 45 saat = 360 saat veyahut 16 haftalık denkleştirme dönemi içerisinde de 720 saatin toplam olarak aşılması kaydıyla, ortalama olarak her hafta değilse de 45 saatin muhafaza edilmiş olması denkleştirme konseptinin temel taşlarını oluşturmuştur.

Buraya kadar durum iyi tabii, fakat İş Kanunu'nun 63'ncü maddesi denkleştirme olanağının kullanılmasını tarafların anlaşmasına bağladığı için geçen 10 yıl zarfında, denkleştirme kavramının çok fazla uygulama alanı bulduğunu söyleyemiyoruz. Özellikle, işçi sendikalarının esnekleştirme anlayışına kuşkuyla bakmaları, denkleştirme dönemine kamu kesiminde dahi sıcak bakmayışları bu konseptin uygulanmasında yeterli olamamıştır.

Bir diğer esas, yeni yasanın telafi çalışması kavramını kabul etmesi olmuştur. Klasik anlayışta çalışma sürelerine hâkim olan klasik anlayış, telafi kavramına her zaman için yabancı kalmıştır; işçi çalışır, parasını alır. Fazla çalışma ücreti esas geçerli olmuştur. Fakat esnekleşmeyle birlikte telafi çalışması kabul edildiği zaman, çalışılmayan sürelerin daha sonradan yerine getirilmesi, telafi edilmesi, buna karşılıklı herhangi bir fazla çalışma ücreti talep edilmemesi bu dönemin temel özellikleri içerisinde yer almıştır. Bu konuda 64'ncü madde 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 üzerine kendisine izin verilmesi hallerinde telafi çalışması uygulamasına gidilebilmesini kabul etmiştir. Şimdi bu düzenlemeye baktığımızda, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde ya da istihdamda talepteki düşüslere bağlı olarak işyerinde işin duracağı veya zorunlu nedenlerle daha az çalışılacağı, hatta işyerinin tatil edileceği durumlarda telafi çalışmasına başvurma olanağı doğmuştur.

Diğer yandan, yine klasik, katı çalışma sürelerinin geçerli olduğu anlayışı da, işçi herhangi bir işini görmek için veya bir başka ihtiyacını gidermek için işverenden izin istemek durumunda kalıyor ve durumda da işveren kendisine yıllık izin hakkına mahsuben sayılmak üzere izin vermek durumunda kalıyordu, ücretsiz izin söz konusuydu. Şimdi burada telafi çalışması, ister ulusal bayram ve genel tatillerin öncesinde veya sonrasında olsun veya işçinin başka bir mazereti nedeniyle işyerine gelemeyeceği durumlar olsun, telafi çalışması yapılmasına olanak tanımaktadır.

Yine arife günlerinin, dini bayramlar öncesinde pazartesiye veya cumaya rastlaması durumunda, işyerleri yarım gün çalışmak durumunda kalıyor, bu da tabii işverene maliyet yükliyordu. İşveren karşısında işçi de aynı şekilde, işyerinde yarım gün bulunmak suretiyle verimsiz bir şekilde çalışmak zorunda bırakılıyor,

kendisine yeterince serbest zaman ayıramıyordu. Şimdi telafi çalışması bu olanağı tanımak suretiyle, çalışılmayan arife günlerinin daha sonra telafi edilmesi olanağını yaratmıştır. Telafi çalışmasının işveren kesimi bakımından kötüye kullanılmasını önlemek üzere de yasa koyucu, sınırlayıcı birtakım hükümler getirme ihtiyacını da hissetmiştir. Özellikle bu iki ay içerisinde telafi çalışması söz konusu olması, yapılacak telafi çalışmalarının sonunda toplam günlük çalışma süresinin 11 saati aşmaması ve günde 3 saati geçmemesi gibi işçiyi koruyucu düzenlemelere de yasa koyucu haklı olarak yer verme ihtiyacını hissetmiştir.

Kısa çalışma esasının benimsenmesi, çalışma sürelerinde esneklik içeren bir diğer uygulama alanını oluşturmuştur. 2003'de kabul edilen ilk metnin 65'nci maddesinde genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu derhal gerekçeleriyle birlikte Türkiye İş Kurumu'na, varsa toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikaya bir yazıyla bildirmek durumundadır.

65'nci madde kısa çalışma imkânını işverene veren ve kriz nedeniyle işyeri çalışmayacak olduğunda, işçilerin yine gelirden yoksun kalmaması, işverenin de işyerini muhafaza edebilmesi açısından düşünülmüş olan bir yasal önlem olarak karşımıza çıkmıştır. Özellikle 2004-2007 krizlerinin aşılmasında kısa çalışma esasının oldukça yarar gösterdiğini söyleyebiliriz.

Buna ilişkin yasa hükmü 2003'te kabul edildikten sonra 2004'te kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin yönetmelik çıkarılmıştır. Daha sonra çıkarılan 5510 Sayılı Yasa, kısa çalışma ödeneklerine ilişkin esasları değiştirmiş, ancak daha sonra çıkarılan 5763 Sayılı Yasa bu 65'nci maddeyi yürürlükten kaldırmıştır. Yürürlükten kaldırılmıştır, fakat İş Kanunu'nun içerisinde çıkarılan 65'nci madde bu kez İşsizlik Sigortası Kanunu'nun içerisine ek 2'nci madde olarak alınmıştır. Kısa çalışma bugün için hâlâ varlığını sürdürüyor, ama İş Kanunu'nun içerisinde düzenlenmiş değil. Temel esaslarıyla birlikte İş Kanunu'nun dışına çıkarılmıştır.

Diyeceksiniz ki, niye kısa çalışmayı tebliğinizde esas alıyorsunuz? Bunun nedeni şu: Yasanın ilk çıkarılmış halinde kısa çalışma esaslarına yer verilmiş olması ve kısa çalışmanın esas itibarıyla bir sosyal güvence kurumu olmaktan çok iş hukukunu ilgilendiren, iş hukuku kurumlarından bir tanesi olması nedeniyle, tebliğimde buna da değinmiş oldum.

Kısa çalışma uygulamasına bakacak olursak, geçmişte kısa çalışma özellikle uzun ömürlü olmamasına rağmen, İş Kanunu içerisinde önemli ölçüde yararlanılmıştır. 2004 ve 2007 krizleri, ekonomik kriz dönemlerinde kısa dönemli çalışma bir yasal tedbir olarak uygulanmıştır. Ancak, tabii o dönemde kısa çalışma ödeneğinin düşük

kalması; işsizlik ödeneğiyle bağlantılı olduğu için onu geçememesine ilişkin sınırlama, o dönemde yeterli olamamıştır. Diğer yandan, ülkede ekonomik krizin varlığı veya yokluğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bırakılmış olduğundan, bunlar uygulamada yönetsel sorunlar yaratmıştır. İşçilerin ihtiyaçlarının bir an önce görülmesinde aksamalar yaşanmıştır. Ama daha sonra yasa değiştirilerek, İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 2'nci maddesinde yapılan değişiklikler sonucunda son 12 aylık prime esas kazancın dikkate alınıp, brüt kazancın yüzde 60'ını geçememesi ve de aylık asgari ücret brüt tutarının yüzde 150'sini geçememesi gibi esasların kabul edilmesi karşısında bugün artık, göreceli de olsa kısa çalışma ödeneklerinin ekonomik kriz dönemleri için bir güvence oluşturduğunu söyleyebiliyoruz.

İş Kanunu ilk çıkarıldığı zaman kısa çalışma ve onun yanı sıra Ücret Garanti Fonu ki, Ücret Garanti Fonu da daha sonra yine İşsizlik Sigortası Kanunu içerisine alınmıştır, İş Kanunu'nun içerisinden çıkarılmıştır. Sırası gelmişken her iki kurumunda İş Kanunu'nun içinden çıkartılmasının çok isabetli olduğunu bir hukukçu olarak söyleme imkânım yok. Neden? Çünkü bunlar, esastan daha çok her ne kadar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanıyor olmasına rağmen, İş Hukuku'nun ve İş Kanunu'nun temel kurumlarını oluşturmuştur. Bunlar bir bütündür ve yasa koyucuda bunu yaparken, ekonomik krizleri düşünmek suretiyle bir önlem paketi olarak düşünmüştür. Sonra bunların çıkarılması, İş Kanunu içerisinden alınması gelecek için, ekonomik kriz dönemlerinde İş Kanunu'nun bir güvence oluşturması düşüncesini azaltmıştır.

Tıpkı kısa çalışmada olduğu gibi, eksik çalışmanın da İş Kanunu içerisinden bir başka yasa nedeniyle çıkartıldığını görüyoruz. Gerçekten eksik çalışma, çalışma süreleri bakımından sağlık kuralları eğer işçinin günde ancak 7,5 saat veya daha az süreyle çalıştırılmasını gerektiriyorsa, buna ilişkin yönetmelik uyarınca gösterilen işlerde kısa çalışma süresi düzenlenmiş durumundadır. Daha az çalıştırılması, 7,5 saatin daha altında çalışılması öngörülmüştür. Buna ilişkin yönetmelikte, yasa 2003 yılında kabul edildikten sonra 2004'te çıkarılmıştı. Fakat daha sonra çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, tıpkı iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin İş Kanunu'ndaki düzenlemelerde olduğu gibi burada bu eksik çalışmaya ilişkin hükmü bu kez yine İş Kanunu içerisinden çıkartarak bir başka yasa olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun içerisine almıştır. Bununla ilgili olarak da, Temmuz 2013'de ilgili yönetmeliğin çıkartılmış olduğunu görüyoruz.

Şimdi doğru mu oldu, yanlış mı oldu? Hepimizin kafasında beliren soru budur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ayrıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bir çalışan tanımını ortaya koyarak tüm ülkede çalışan işçilerin dışında veya iş

kanunlarının uygulama alanlarının dışında kalan kesimi de içine almak suretiyle düzenleme yapmış olan bir yasadır. Oysa burada söz konusu olan; eksik çalışma durumu işçiler için söz konusu olabilecek bir düzenlemedir. Ancak, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve eksik çalışmaya ilişkin buradaki hükümlerle daha geniş bir kesime koruma sağlamış oluyoruz. Ama bu genişleyen kesim için eksik çalışma ne ölçüde uygulama alanı buluyor, bunu sormak gerekir.

4857 sayılı İş Kanunu'ndan önceki dönemde fazla sürelerle çalışma ile normal fazla çalışma kavramları birbirinden ayırt edilmiyordu. Buna ilişkin Yargıtay kararları mevcuttu, uygulamada sorunlar yaşanıyordu. Ama öğretideki birkaç görüşün dışında fazla sürelerle çalışma kavramı çok kabul edilmiş bir kavram olarak karşımıza çıkmıyordu. Şimdi 4857 sayılı İş Kanunu, fazla çalışma kavramını, fazla sürelerle çalışma kavramından ayırt etmiş durumdadır. Nitekim, Yasaya baktığımız zaman, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşacak çalışmalar fazla çalışma kavramını oluşturmakta, buna karşılık haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle, özellikle toplu iş sözleşmesiyle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve ortalama 45 saate kadar yapılacak olan çalışmalar ise fazla sürelerle çalışma olarak adlandırılmaktadır. Böylelikle, daha önceki dönemde 45 saat ile toplu iş sözleşmesinin kabul ettiği daha düşük sınır arasındaki uygulama fazla sürelerle çalışma olarak ayırt edilmektedir.

Bunun ne gibi pratik sonuçları var? Bunun şu gibi pratik sonuçları var: Fazla çalışma yapan işçiye serbest zaman ayırma imkânı, yani para olarak ödeme yerine ona daha geniş bir dinlenme ya da serbest zaman bırakma olanağı yeni yasayla yaratılmış durumdadır. Bu fazla çalışmalarda 90 dakika serbest zaman olarak verilirken, fazla sürelerle çalışmada bu süre 75 dakikaya indirilmiştir.

Bunun gibi fazla çalışma yapıldığında ücretin yüzde 50 artışı ödenmesi yasa açısından söz konusuysen, fazla sürelerle çalışma yapıldığında orada da her saat başına ücretin yüzde 25 artışı olarak ödenmesi esas kabul edilmiştir.

Böylelikle fazla sürelerle çalışma esaslarına yer verilmek suretiyle, işveren kesimi fazla çalışma yapmaya özendirilmek istenmiş, ama fazla çalışmanın getireceği ekonomik yükü karşılamak üzere de hem serbest zamanda, hem de ödenecek ücretin yüzdesinde indirim gitme, böylelikle taraflar açısından bir denge sağlama imkânı doğmuştur.

Daha önceki Yargıtay uygulamasına baktığımızda, Yargıtay yasal haftalık çalışma süresinin, yani 45 saatin aşılmasına kadar olan süreleri ancak normal mesai olarak kabul ediyor, 45 saati aşacak çalışmalar için fazla çalışma ücretine hükmedilmesini öngörüyordu. Bu da uygulamada genellikle işçiler bakımından mağduriyet yaratıyordu. Ama işverenler açısından da toplu iş sözleşmelerinde bu

tür hükümleri kabul etmek olanağı ancak 75 dakika ya da yüzde 25 artışı ücret olanağının tanınması suretiyle bir dengeye kavuşturulmuş olmaktadır.

Diğer yandan, Yargıtay uygulamasına yasanın bu davranışıyla bir yönlendirme olanağı doğmuştur ve Yargıtay içtihatları da bu doğrultuda gelişmeye başlamıştır.

Çalışma sürelerinde esnekliğe ilişkin uygulamalara baktığımızda bunlardan bir tanesi süt iznine ilişkin uygulama alanıdır. Daha önceki dönemde yok muydu süt izni? Evet, o dönemde de vardı; adı süt izni değil, “emzirme izni” olarak geçiyordu ve bu dönemde yine toplam olarak birbuçuk saatin, öğleden önce 45, öğleden sonra 45 dakika olmak üzere iki parçalı olarak verilmesi söz konusuydu. Şimdi “süt izni” konusunda İş Kanunu’nun 74’ncü maddesi yine aynı esaslara yer vermiş olmakla birlikte, yani bu izni kabul etmekle birlikte, esnekliği de beraberinde getirmiştir. Esneklik nerede? İşte emzikli kadın işçinin süt iznini kullanma serbestisinde esneklik yaratılmıştır. Emzikli kadın işçi, toplam 1,5 saatlik süt iznini istediği zamanda ve istediği kadar süreyle kullanabilecektir. Ama herhalükârda birbuçuk saati geçemeyecektir. Onun için bunun mutlaka sabah 45 dakika, öğleden sonra 45 dakika veya iki parça, böyle bir uygulama esneklik anlayışına katı bir anlayış getirdiği, esneklik anlayışına yabancı olduğu için artık terk edilmiştir. 74’ncü madde emzirme izinlerinin, süt izinlerinin ne kadar süreyle ve ne zaman kullanılacağına belirleme yetkisini artık, “emzikli kadın işçiye” tanımaktadır.

Esnekliği biraz daha genişletecek olursak, acaba bu emzirme izinlerinin ya da süt izinlerinin toptan kullanılması esnekliğe yabancı mıdır, yoksa esnekliğe ilişkin bir uygulama olması gerekir mi? Bu soruya bakacak olursak; süt izinlerinin toptan kullandırılması, yani işçiye bir gün serbest zaman tanınıp ücretinde herhangi bir kesinti yapılmaksızın süt izni uygulaması yasaya yabancıdır. Yasaya yabancı olduğu için de, yani esneklik içeren 4857 sayılı İş Kanunu’na yabancı olduğu için de yine bununla ilgili bu uygulama yasaya yabancı düşmektedir, esneklik anlayışına da yabancıdır. Esas olan; kadın işçinin emzirme iznini kullanmasıdır. Bunun ne zaman ve ne kadar süreyle kullanılması yasa koyucuyu ilgilendirmez, ama bu hakkın tanınması ve amacına uygun biçimde kullandırılması gerekir. İşte bu anlayıştan hareket edersek, süt izni uygulamalarının esnekliğe yabancı olmadığını, ama bunların toptan kullandırılmasının esneklik kavramına uygun düşmeyeceğini söylemek gerekir.

Yine çalışma süreleriyle ilgili olarak, son 10 yıllık geçmişe bakarsak; zorunlu izin uygulamalarının ön plana çıktığını görüyoruz. Bunun içinde işveren tarafından izne çıkarma uygulamalarının yaygınlaşmış olduğunu görüyoruz. İşveren kesimi tabii ki, bu izne çıkarma uygulamalarına keyfi olarak ya da kendi istediği için

başvurmak durumunda değil. Ekonomik nedenlerle, özellikle kriz dönemlerinde, iş olmadığında talepte herhangi bir düşme durumu ortaya çıktığında işveren mecburi olarak işçiyi izne çıkarma olanağını kullanmak durumunda kalmaktadır.

Zorunlu izin uygulamalarında iki alternatifin ortaya çıktığını söyleyebiliriz. Bunlardan bir tanesi, işçiye o anda izin yapmak istemese dahi ücretli izin verilmesidir. Tabii ki, o anda işçi izne çıkmak istemiyor olsa dahi verilen iznin ücretli olması herhangi bir sakınca yaratmamaktadır ve işçi istemese dahi hiç olmazsa işini kaybetmek, işyerinin kapanması gibi tehlikeler karşısında işini korumak düşüncesiyle izne işveren tarafından çıkarılabilmektedir. Buna karşılık, izne çıkarma uygulamalarının ücretsiz izin olarak geliştirilmesi sorun yaratmaktadır. Burada çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı bir değişikliğin ortaya çıktığını söyleyebiliyoruz. Yani, İş Kanunu'nun 22'nci maddesinin uygulanması gerektiğini söyleyebiliriz. Bunun için de yazılı bir şekilde işverenin öneride bulunması ve bu izin uygulamalarının makul bir süre içinde gerçekleştirilmesi, süre işveren tarafından geçiriliyorsa da o takdirde haklı nedenle fesih ve işçiye kıdem tazminatı hakkının tanınması doğru olacaktır düşüncesi öğretide hâkim, baskın bir düşünce olarak karşımıza çıkmaktadır.

Toplam olarak bir değerlendirme yapacak olursak, çalışma süreleri ve esneklik bu son 10 yıl içerisinde neler yaptı, neler getirdi, neler iyi, neler kötü? Çok kabaca bu gibi sorulara cevap verecek olursak; öncelikle çalışma süresine ilişkin geçmişteki katı anlayışın artık günümüzde ortadan kalktığını söyleyebiliriz ve bu katı çalışma süresi anlayışının zaman içerisinde, 10 yıllık periyot içerisinde değişime uğradığını görmekteyiz. Burada işçi sendikalarının esnekliğe ihtiyatlı yaklaşımları; çünkü her zaman için esnekliğin veya kurallaştırmama anlayışının rahatsızlık olarak anlaşılması nedeniyle, çalışma süresinin denkleştirilmesinde çok fazla ileriye yönelik bir adım atılmadığını görüyoruz. Orada tarafların anlaşması söz konusu olduğu için her zaman, her iki tarafın da mutabakata vardığını söyleyemiyoruz.

Telafi çalışması olumlu bir gelişme olarak değerlendiriliyor. Son 10 yıllık süreç içerisinde telafi çalışmasından azami ölçüde yararlandığı söylenilebilir ve gelecek içinde yine aynı şekilde bundan yararlanmanın söz konusu olacağını şimdiden söyleyebiliriz.

Fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma kavramlarının yasa koyucu tarafından birbirinden ayırt edilmesi, toplu iş sözleşmesi uygulaması açısından olumlu sonuç yaratmıştır. Böylelikle çalışma sürelerinin düşürülmesine, haftalık çalışma sürelerinin düşürülmesine ihtiyatla yaklaşan işveren kesimi bu denge anlayışının sonucunda daha bir yüksek teşvik gördüğü söylenebilir.

Ekonomik krizlere karşı kısa çalışma kabul edilmiş, bu tabii kısa çalışma esasının benimsenmesi yerinde olmakla birlikte, uygulamada idari bazı güçlükler



yüzünden bu kısa çalışma kurumundan marjinal yarar sağlanmıştır diyemiyoruz. Bunda da tabii ödeneklerin düşük kalması, bu ödeneklerin geç ödenmesi sorun yaratmıştır. Günümüzde esneklik konusunda geline nokta, hiçte azımsanacak düzeyde değildir. Özellikle, çalışma sürelerinde sağlanan esneklik, Türkiye ekonomisinin ve giderek Türk çalışma yaşamının son 10 yıldaki ekonomik krizlerin aşılmasında büyük ölçüde yardımcı olduğunu ve gereken katkıyı sağladığını görebiliyoruz.

Beni dinlediğiniz için ve sabrınız için hepimize teşekkür ediyorum; saygılarımı sunuyorum.