

# KÜRESELLEŞME VE EKONOMİK KRİZİN İŞ HUKUKUNA ETKİSİ

## THE EFFECTS OF GLOBALIZATIONS AND ECONOMIC CRISIS TO LABOUR LAW

Candan ALBAYRAK\*

**Özet :** Bu çalışmada küreselleşme ve ekonomik krizin işveren ile işçiler üzerindeki etkisi incelenmiştir. Birinci bölümde küreselleşme ve ekonomik kriz kavramları ile bu kavramlar arasındaki ilişki açıklanmıştır. İkinci bölümde küreselleşme ve ekonomik krizin yarattığı çalışma koşulları üzerinde durulmuştur. Son bölümde ise küreselleşme ve ekonomik krizin yarattığı çalışma koşullarının emek piyasası ile çalışma ilişkilerine etkisi incelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Küreselleşme, Ekonomik Kriz, Çalışma Koşulları, Emek Piyasası, Sosyal Haklar, Esneklik, İş Güvencesi

**Abstract :** In this study effects of globalization and economic crisis on the employee and employer have examined.

In the first part, concept of globalization and economic crisis and also relationship between these concepts have been explained. In the second part, the effects of globalization and economic crisis on working conditions have been explained. In the final part, globalization and economic crisis caused by working conditions, working relationships with its impact on the labour market have been examined.

**Key Words:** Globalization, Economic Crisis, Working Conditions, Labour Market, Social Rights, Flexibility, Job Security

## GİRİŞ

Küreselleşme ile birlikte birçok sektör, küresel rekabet sürecine girmiş; bu durum ise birtakım gereksinimleri ortaya çıkarmıştır. Küreselleşmenin getirdiği en önemli kavram esnekliktir. İş ilişkilerinin esnekleşmesi; işçi ve işyeri kavramının, çalışma sürelerinin, ücretlerin esnekleşmesi sonucunu doğurmuştur. İşverenler rekabet piyasasından geri kalmamak için iş ilişkilerinde esneklik yoluna gitmişler; işçiler de işsiz kalmamak için çalışma sürelerinde, ücretlerde meydana gelen esnekliğe rıza göstermişlerdir.

\* Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı), Araştırma Görevlisi.

Bu çalışmada ilk olarak küreselleşme ile ekonomik kriz kavramları ve bu iki kavram arasındaki ilişki anlatılmıştır. Daha sonra küreselleşme ve ekonomik krizin yarattığı çalışma koşulları üzerinde durulmuştur. Son olarak ise küreselleşme ve ekonomik krizin yarattığı çalışma koşullarının emek piyasası ile çalışma ilişkilerine etkisi incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda; küreselleşmenin yarattığı küresel rekabet ortamının, sosyal hakların varlığını tehlikeye düşürdüğü, iş ilişkilerinin esnekleşmesi ihtiyacını doğurduğu ve atipik çalışma modellerinin artması nedeniyle iş güvencesini ortadan kaldırdığı saptanmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde ve dolayısıyla ülkemizde küreselleşme ve ekonomik kriz sonucu, işsizlik ve eşitsizlik artmış, yoksulluk yaygınlaşmış, ücret dengesi bozulmuş, çalışma koşulları kötüleşmiş ve sendikalar güç kaybetmeye başlamıştır. Birçok işçi geçimini sağlayabilmek için sigortasız çalışmaya başlamış ve bu durum kayıt dışı istihdamın artmasına yol açmıştır. Bununla birlikte kendini bilgi düzeyinde iyi yetiştirmiş kişiler, ülke dışında yeni iş imkanları aramaya başlamışlar; bunun sonucunda da beyin göçünde artış meydana gelmiştir. Dolayısıyla küreselleşme ve ekonomik kriz, işveren ile işçiler üzerinde oldukça ağır sonuçlar yaratmıştır. Küreselleşmenin, olumlu etkileri de olmakla birlikte, en temel insan hakkı olan sosyal hakları tehlikeye düşürmesi olumsuz etkilerinin ağır bastığını göstermektedir.

## 1. KÜRESELLEŞME VE EKONOMİK KRİZ KAVRAMLARI

### 1.1. Küreselleşme Kavramı

Ülkemizde birçok yatırımda (fabrikalar, işletmeler vs.) yabancı sermayenin payı bulunmaktadır. Örneğin, ülkemizde kullanılan birçok ürünün kendisi, hammadde veya bazı parçaları yabancı ülkelere ithal edilmekte; Türk şirketleri de birçok yabancı ülkede yatırım yapmaktadır. Bununla birlikte birçok Türk malı ürün de yabancı ülkelere ihraç edilmektedir.<sup>2</sup> Bu açıdan düşünüldüğünde küreselleşme, doğrudan yabancı yatırım yapan çokuluslu girişimlerin<sup>3</sup> faaliyetleri ve

<sup>2</sup> Kemal Gözler, "Küreselleşme Sürecinde Hukuk Eğitimi", *Legal Hukuk Dergisi*, İstanbul Eylül 2008, Yıl: 6, S. 69, s. 3021.

<sup>3</sup> "Çokuluslu girişim, iki yada daha fazla ülkede üretim veya dağıtım etkinlikleri gösteren

ulusal sınırların ötesinde değer yaratmak amacıyla iş ağlarının ortaya çıkması olarak tanımlanabilir.<sup>4</sup>

Küreselleşme değişik anlamlar içermektedir ve bu nedenle küreselleşmeye ilişkin birçok tanımın yapıldığı görülmektedir. Küreselleşme dar anlamda uluslararası ekonomik mübadelenin, geniş anlamda ise uluslararası her türlü etkileşimin artması olarak algılanmakta ve kullanıldığı alana göre (üretim, ticaret, yönetim, göç, iletişim, kültür, uluslararası ilişkiler vb.) artan bağımlılığın bir ifadesi olmaktadır.<sup>5</sup>

Küreselleşme ulusal ekonomiler ve ekonomik birimler arasındaki ilişkilerin yoğunlaşması olarak da tanımlanabilmektedir;<sup>6</sup> ancak küreselleşme, sadece mal veya sermaye dolaşımının dünya çapında gerçekleşmesini değil, aynı zamanda dünyadaki tüm insanların karşılıklı bağımlı hale gelmesini de ifade etmektedir. Dolayısıyla küreselleşme, sadece ekonomik değil, aynı zamanda kültürel, teknolojik ve yönetsel bakımdan da bütünleşme sürecidir.<sup>7</sup>

Küreselleşme; AB’de istihdam kaybı, işsizliğin yayılması, şirketlerin küçülerek büyümeleri, dış ülkelere yatırım, Amerikan yatırım sermayesinin dışa kaçışı şeklinde kendini göstermektedir.<sup>8</sup>

Günümüzde küreselleşme; özellikle ulus-devletlerin işlevlerini yok etmeye yönelik, gelişmiş ülkelerin az gelişmiş ülkeler üzerinde sömürsünün yeni adı olarak ifade edilmektedir.<sup>9</sup> Böylece bütün dünyayı içine alacak serbest ticaret ortamı yaratılmak istenmektedir. Dolayısıyla serbestleşen ve genişleyen uluslararası ticaret küreselleşme olgusunun temel iktisadi dinamiğini oluşturmaktadır.<sup>10</sup>

---

*girişim olarak tanımlanmaktadır". Ayrıntılı bilgi için bkz. Alan Rugman, Globalleşmenin Sonu, Yaylacılık Matbaası, İstanbul 2004, s. 22-23.*

<sup>4</sup> Rugman, s. 22-23.

<sup>5</sup> Kamil Necdet Ar, *Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi*, Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara 2007, s. 24.

<sup>6</sup> Anıl Çeçen, "Küreselleşmenin Getirdiği Hukuk Karmaşası", *Cumhuriyet ve Küreselleşme*, Kültür Bakanlığı Yayını, Ankara 2002, s. 146.

<sup>7</sup> Hasan Ejder Temiz, *Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri*, İzmir 2004, s. 5; Erol Manisalı, *Türkiye ve Küreselleşme*, Derin Yayınları, 6. Basım, İstanbul 2006, s. 4-5.

<sup>8</sup> Nusret Ekin, "Türkiye’de İşsizlik: İş Aramayan İşsizler-Kırsal Yoksullar-Kentsel Kayıtdışı Yapay İstihdamdakiler-Açık İşsizler", *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan, Kamu-İş Yayını, Ankara 2003, C. 7, S. 2, s. 117.

<sup>9</sup> Faruk Kocacık, "Küreselleşme ve Sosyal Güvenlik", *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sivas Aralık 2001 C. 25, S. 2, s. 193; Manisalı, s. 3.

<sup>10</sup> Nilgün Tunçcan Oğan, *Ekonomik Krizin Emek Piyasalarına Etkileri*, Net Basım ve

O halde küreselleşme, yapılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere, en genel ifadeyle ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel değerlerin ulusal sınırlar dışına çıkarak uluslararası bir alana yayılması ve ülkeler arasında sürekli bir etkileşimin olması şeklinde ifade edilebilir.

### 1.2. Ekonomik Kriz Kavramı

Ekonomik yapıya ilişkin herhangi bir olumsuzluk, ekonomik kriz olarak tanımlanmaktadır.<sup>11</sup> Küresel kriz ise, bölgesel nitelikli ve gelişmekte olan ülkelerde yaşanan liberal ekonomi krizlerinden farklıdır.<sup>12</sup> Küresel kriz; küresel yönü itibarıyla merkez ülkeden çevre ekonomilere ya da gelişmiş ekonomilerden gelişmemiş ekonomilere, derinliği açısından ise; bazı ülkeleri iflasa sürükleyebilecek boyutlarda bir kriz olarak ifade edilmektedir.<sup>13</sup>

### 1.3. Küreselleşme ve Ekonomik Kriz Arasındaki İlişki

Küreselleşmeyle birlikte artan küresel rekabet sürecinde yaşanan ekonomik krizler, serbest çalışanlar ve özel sektörlerde bağımlı çalışanlar üzerinde oldukça ağır sonuçlar doğurmuştur. Ekonomik kriz dönemlerinde birçok işletme küresel rekabet sürecine ayak uyduramamış, ayakta kalabilmek için maliyetleri azaltma ve karı yükseltme yoluna gitmiş, bunun sonucunda ise düşük ücretli ya da kaçak işçi çalıştırılmış ve birçok işçi sosyal güvenlik hakkından mahrum bırakılmıştır. Küreselleşme sürecinde artan küresel rekabet birçok işyerinde zorunlu olarak çalışma ilişkilerinde esnekleşme ihtiyacını doğurmuş; ancak tüm çabalara rağmen rekabet ortamına uyum sağlayamayan işletmeler tasfiye aşamasına girmişlerdir. Bu süreçte birçok kuruluş kapanmış ve bu kuruluşlarda çalışan işçiler işsiz kalmış; bu durum ise işsizliğin artmasına, yoksulluğun yaygınlaşmasına ve sınıflar arasındaki uçurumun artmasına yol açmıştır. Bankaların tasfiye edilmesi bu durumun en somut örneğidir.

---

Yayıncılık, İstanbul, No: 16/2005, s. 50-51.

<sup>11</sup> Ongan, s. 15.

<sup>12</sup> M. Okan Taşar, "Devlet Ekonomi İlişkisi Ekseninde Küresel Kriz ve Türkiye", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Ankara 2009, C. 10, S. 3, s. 74.

<sup>13</sup> Taşar, s. 77.

## 2. KÜRESELLEŞME VE EKONOMİK KRİZİN YARATTIĞI ÇALIŞMA KOŞULLARI

### 2.1. Sosyal Hakların Yok Olması

1982 Anayasamızın 65. maddesine göre, *“Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir”*. Dolayısıyla bu madde ile sosyal devlet anlayışı benimsenmiş ve bu doğrultuda vatandaşlara sosyal haklar tanınmıştır.

Anayasamızın 2. maddesine göre, Türkiye Cumhuriyeti, ... sosyal bir hukuk Devletidir. Sosyal devlet, toplumun güçsüz kesimlerinin insan onuruna yaraşır bir yaşam sürebilmelerini sağlayan sosyal hakları uygulamaya koyarak, herkesin siyasal yaşama aktif bir biçimde katılmasına katkıda bulunması şeklinde tanımlanmaktadır.<sup>14</sup>

Sosyal haklar ise, ekonomik bakımdan zayıf ve güçsüz olanların kendi yaşamlarını sağlamak ve güçlendirmek için hukuk tarafından korunma haklarına sahip olmaları şeklinde tanımlanmaktadır.<sup>15</sup> Dolayısıyla sosyal devletin amacı, herkese insan onuruna yaraşan asgari bir yaşam düzeyi sağlamaksa ve eğer bir devlet kendini sosyal devlet olarak tanımlıyorsa çalışma hakkı (m. 49), adil ücret hakkı (m. 55), sosyal güvenlik hakkı (m. 60, m. 61), konut hakkı (m. 57), sağlık hakkı (m. 56), eğitim hakkı (m. 42) gibi anayasamızda belirtilen sosyal hakları vatandaşlarına sağlamalıdır.

Her ne kadar anayasamızda sosyal haklar yer alsa da ve devlet vatandaşlarına sosyal hakları sağlamakla yükümlü olsa da sosyal haklar, küreselleşmenin sonuçlarından olumsuz etkilenen haklar grubu olduğundan ve ekonominin küreselleşmesi işsizlik, yoksulluk, eşitsizlik ve insan hakları ihlallerine yol açtığından sosyal hakların varlığının tehlikeye düştüğünü söylemek yerinde olacaktır. Nitekim özellikle ekonomik kriz dönemlerinde birçok işletme ayakta kalabilmek ve maliyetleri en aza indirmek için asgari ücretle hatta asgari ücretin altında sigortasız işçi çalıştırma yoluna gitmektedir. İşsiz kalma korkusuyla

<sup>14</sup> Nihat Bulut, *“Küreselleşme: Sosyal Devletin Sonu mu?”*, AÜHFD, Ankara 2003, C. 52, S. 2, s. 180.

<sup>15</sup> Zehra Gönül Balkır, *Türk Anayasa Yargısında Sosyal Hakların Korunması*, Kocaeli 2009, s. 90.

bu duruma boyun eğen işçiler de sosyal güvenlik hakkından mahrum kalmaktadır. Devletin mali kaynaklarının yetersizliği nedeniyle zayıf ve güçsüz durumda olanlar korunamamakta, sosyal haklardan yararlanamamaktadırlar. Dolayısıyla küreselleşmenin yarattığı ekonomik kriz işsizlik problemini arttırmakta, yoksulluğu yaygınlaştırmakta ve çalışmadığı için sosyal güvenlik hakkından, sağlık hakkından yararlanamayan zayıf ve güçsüz durumda olan vatandaşlar temel insan hakkı olan sosyal haklardan yararlanamamaktadırlar.

## 2.2. İş İlişkilerinin Esnekleşmesi

Küreselleşmenin çalışma hayatına getirdiği en önemli kavram esnekliktir. İşletmeler, küreselleşme ile birlikte artan küresel rekabete uyum sağlayabilmek ve ayakta kalabilmek için iş ilişkilerinde esneklik yoluna gitmektedirler. Bu bağlamda elektronik ticaret uygulamaları sonucunda ortaya çıkan yeni mesleklerde ve sektörlerde yeni istihdam alanları açılarak, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerine olumlu katkılar sağlanmaktadır.<sup>16</sup>

Esneklik; değişen pazar koşullarına ve ekonomideki dalgalanmalara daha kolay uyum sağlanması için, sermayeyi örgütlü işçi hareketlerinin kısıtlamalarından ve endüstriyel kurallardan kurtarmanın bir yolu olarak tanımlanmaktadır.<sup>17</sup> Esneklik en genel ifadeyle, istihdamın<sup>18</sup> arttırılması ve yeni iş imkanlarının oluşturulmasıdır. Esneklik, kavram olarak kuralsızlaştırma ile eş anlamlı değildir ve işçi ile işveren ilişkilerinin tamamen kuraldan arındırılması olarak düşünülmemelidir;<sup>19</sup> ancak esneklik belirsizlik taşıyan bir kavram ol-

<sup>16</sup> Orhan Koçak, "Elektronik Ticaret ve İstihdama Etkisi", *Sosyal Siyaset Konferansları*, Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş'a Armağan, 50. Kitap, İstanbul 2005, s. 456.

<sup>17</sup> Aytül Çolak, "Esneklik ve Esnekliğe Eleştirel Bir Yaklaşım", *Çalışma Yaşamında Dönüşümler Örgütsel Bakış*, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara 2005, s. 341.

<sup>18</sup> "İstihdam, insanların çalıştırılmaları için işe kabul edilmeleridir". (Naci Önsal, *İstihdam, Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası* Yayını, Ankara 1993, s. 43); Diğer bir ifadeyle, "istihdam, hizmette kullanma; çalışma ve gelir sağlama kararında olan kişilerin, hizmetlerinden yararlanılmak üzere çalıştırılmalarıdır". (Ejder Yılmaz, *Hukuk Sözlüğü*, Yetkin Yayınları, Genişletilmiş 7. Baskı, Ankara 2002, s. 579).

<sup>19</sup> Münir Ekonomi, "Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği", *Çalışma Hayatında Esneklik*, Çeşme Altın Yunus 27-31 Ekim 1993, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, s. 60; Gülsevil Alpagut, "AB'de İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışları ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler", *TİSK İşveren Dergisi Özel Eki*, Ankara Eylül 2006, s. 6; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Beta Basım, 7. Bası, İstanbul 2011, s. 19; Esneklik, kuralsızlık anlamında değildir; değişen şartlara uyum anlamındadır. (Çolak, s. 341).

ması nedeni ile işçi ve işverenler tarafından farklı yorumlanabilmektedir.<sup>20</sup> Bu bağlamda işverenler işletmeyi korumak amacıyla işçileri değişen ekonomik ve teknolojik şartlara göre değişken şekilde çalıştırmayı hedeflerken; işçiler, çalışma koşulları ve biçimlerinin kendilerine daha çok serbest zaman kalmasını sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesini arzu etmektedirler.<sup>21</sup> İş hukukunun esnekleştirilmesi ise, tarafların toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri gibi hukuksal vasıtalarla çalışma şartlarını ihtiyaçlara göre değişik şekillerde belirleyebilme imkanı sağlayan bir sistemin kurulmasını ifade etmektedir.<sup>22</sup> Esneklik kavramının belirsizlik taşıması ve geniş kapsamlı olması duruma ve kişiye göre farklı yorumlanmasına yol açmaktadır.

Sonuç olarak diyebiliriz ki; iş hukukunda esnekleşmenin karşılıklı çıkarları uzlaştırıcı olması gerektiğinden, işletme çıkarları gözetilirken işçinin; sağlık, güvenlik ve kişiliği de ihmal edilmemelidir. Bu nedenle iş hukukunda esneklik bir yandan işletmelerin üretim kapasitesine, piyasa ve rekabet şartlarına uyumunu sağlamak, diğer yandan işçilerin sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap vermek üzere, katı yasa kurallarının yumuşatılarak tarafları daha çok serbest bırakan bir çalışma sisteminin benimsenmesini ifade etmektedir.<sup>23</sup>

Esnekliğin iş ilişkilerine yansımaları çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bunlar aşağıda ayrı olarak incelenmiştir.

### 2.2.1. İş İşçi ve İşyeri Esnekliği

Küreselleşmeyle birlikte çalışma hayatımıza giren esneklik kavramı; iş, işçi ve işyeri kavramlarının yeniden tanımlanmasını gerektirmiştir. Çünkü esnek çalışma modellerinde işin yapıldığı yer değişebilmekte ve işçi aynı günde farklı saatlerde birden fazla işyerinde çalışabilmektedir. İş ve işçi esnekliği; nakil, tayin, kısa süreli çalışma, kısmi çalışma, geçici işçi, mevsimlik işçi, belirli süreli iş sözleşmesi ile

<sup>20</sup> Arif Yavuz, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 1995, s. 7.

<sup>21</sup> Cevdet İlhan Günay, "Çalışma Sürelerinde Esneklik", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Ankara 2004, C. 7, S. 3, s. 4.

<sup>22</sup> Ekonomi, s. 60.

<sup>23</sup> A. Can Tuncay, *İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı 5-6-7 Ekim 2000 İstanbul*, s. 154; Günay, s. 4.

çalışma gibi örneklerle açıklanmaktadır. İşyeri esnekliği ile kastedilen ise; işyerinin bölünmesi, küçülmesi, bağımsız birimlere ve alt işveren olarak alt başlıklara ayrılmasıdır.<sup>24</sup> Bu durumda bir işyerinin tüm faaliyetleri hem aynı işyerinde hem de aynı işçilerce yerine getirilememekte; iş, işçi ve işyeri esnekliği söz konusu olmaktadır. Esnek çalışma modellerinin uygulanması özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işsizliği azaltacak bir çözüm yolu olarak düşünülmüştür.

### 2.2.2. Çalışma Sürelerinin Esnekliği

Çalışma sürelerinin esnekliği, çalışanların belirli bir saatte işe gelmesi ve belirli bir saatte işten ayrılması yerine tespit edilen bir zaman dilimi içinde istediği saatte işe gelmesi ve istediği saatte işten ayrılması anlamına gelmektedir. Çalışanların tümünün işletmede bulunmasının zorunlu olduğu zaman ise asıl zaman olarak adlandırılmaktadır. Çalışanlar asıl zamanın başlamasından sonra işe gelememekte ve bitişinden önce işten ayrılamamaktadırlar.<sup>25</sup> Dolayısıyla çalışma sürelerinin esnekliği, taraflara çalışma sürelerini serbestçe belirleme olanağı veren çalışma biçimi anlamına gelmektedir.

Çalışma saatlerinin azaltılması, tam istihdamı sağlamada veya istihdam seviyesini yükseltmede yarar sağlayacağı gibi, daha fazla dinlenme zamanı elde eden çalışanın, kültür ve sağlık düzeyinin yükselmesine, sonuç olarak da çalışanın veriminin artmasına olanak sağlamaktadır.<sup>26</sup> Bununla birlikte çalışmaya ihtiyacı olan kişi aynı günde fakat farklı zamanlarda farklı işlerde çalışabilme olanağına da sahip olmaktadır.

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ile işletmelerin piyasadaki değişikliklere uyum sağlayarak rekabet gücünü koruması ve böylece piyasadaki devamlılığının sağlanabilmesi hedeflenmektedir. Çalışma sürelerinde esneklik sadece işletme yararına olmamakta aynı zamanda işçiye de zamanını dilediği şekilde düzenleme olanağı tanımaktadır.

<sup>24</sup> Pelin Sönmez, "Küreselleşme Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm", *Avrupa Çalışmaları Dergisi*, Ankara Bahar 2006, C. 5, No: 3, s. 187.

<sup>25</sup> Özlem Çakır, "Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar", *Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Örgütsel Bakış*, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara 2005, s. 110.

<sup>26</sup> Önsal, s. 16.

### 2.2.3. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği, işletmelerin ücret yapısını ve düzeyini değişen işgücü piyasasına ve karmaşık piyasa ekonomisi şartlarına göre uyarlayabilme serbestisi şeklinde ifade edilmektedir.<sup>27</sup> İş hukukunda ücret esnekliği; işverenlerin, işçilerin verimlilik, çalışkanlık, liyakat, performans, yaratıcılık, beceriklilik vb. subjektif unsurlar dikkate alınarak ödüllendirilmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi unsurlar dikkate alındığında işçi ücretlerinde meydana gelen farklılık, işverenin eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmemektedir.

Günümüzde küresel rekabetin artması ve işgücü piyasasında meydana gelen değişim, ücretlere doğrudan yansımaktadır. Küreselleşme işçi ücretlerini olumsuz yönde etkilemekte, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde maliyetleri düşürmek zorunda kalan işveren, işçileri hak ettiği ücretin çok altında çalıştırabilmekte işçi de işsiz kalmamak için bu durumu kabullenmektedir. Dolayısıyla ücretler genel ekonomik koşullara göre farklılık gösterebilmektedir. Ücret esnekliği, ekonomik kriz dönemlerinde işsizliğin azaltılmasında önemli rol oynamaktadır. Çünkü işletme ekonomik yönden güçlü değilse kriz dönemlerinde işçi ücretlerinin düşürülmesi hem işletmenin sürekliliğini sağlayacak hem de işçilerin işsiz kalmasını önleyecektir.

### 2.2.4. Emek Piyasalarının Esnekliği

Emek piyasalarının yani işgücünün esnek kullanımı konusunda dışsal esneklik ve içsel esneklik kavramları gündeme gelmektedir.<sup>28</sup> Dışsal esneklik, sayısal esneklik uygulamaları ile ilişkilendirilmektedir. Örneğin, işçilerin işe giriş çıkışlarındaki katı kurallar yumuşatılmakta, işletmenin ihtiyacına göre, süreç içinde işçilerin sayısının değiştirilmesine imkan tanınmaktadır. Kısmi süreli çalışma, geçici iş ilişkisi, evde çalışma, tele çalışma gibi atipik çalışma modelleri bu amaca yöneliktir.<sup>29</sup> İçsel esneklikte ise işgücünün daha fonksiyonel kullanımı

<sup>27</sup> DPT, "VIII. 5 Yıllık Kalkınma Planı", İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara 2001, s.11.

<sup>28</sup> Ali Güzel, "İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, s. 209; Ongan, s. 113.

<sup>29</sup> Emin Zeytinoğlu, "İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, İstanbul Güz

söz konusu olmaktadır.<sup>30</sup> Kayan iş süresi, yoğun çalışma haftası gibi kavramlar içsel esnekliğe örnek gösterilebilir.<sup>31</sup> “İşin esnekliği” ya da “katılım süreçlerinin genişletilmesi” olarak da ifade edilen içsel esneklik uygulamalarında, işgücünün daha işlevsel kullanımı hedeflenmektedir.<sup>32</sup> Böylece çalışanların mümkün olduğu kadar işgücü piyasasında kalması sağlanmış olmaktadır. Esnek çalışma işsizliği azaltmada önemli bir rol oynamaktadır.

### 2.3. İş Güvencesinin Ortadan Kalkması

İş hukukunda esnekleşme birçok alanda işçilerin daha az güvence- li koşullarla çalışmaları sonucuna yol açmaktadır. Düzenli ve koruma- lı bir işi olan işçiler getirilen yeni esneklik hükümleri ile önceden elde ettikleri birçok haktan vazgeçmek zorunda kalmaktadırlar. Esneklik çoğu zaman daha güvencesiz bir iş anlamına gelmekte; esneklik uygu- lamaları çalışanlar üzerinde olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Bu duruma çare olarak yeni bir uygulama olan esnek-güvence (güvenceli esneklik) kavramı ortaya çıkmıştır. Kavram, bir yandan iş yaşamında esnekleşmeyi benimserken, öte yandan işçilere iş güvencesi de tanı- nmasını benimsemekte; esneklik ve iş güvencesinin bir arada yürütül- mesini hedeflemektedir.<sup>33</sup>

Güvenceli esneklik, işçinin işsiz kalmasını engellemeye çalışmak- la beraber, bu sonuca ulaşmak için işçi-işveren-devlet üçgeninin bir arada çalışmasını gerektirmektedir. Burada işçinin, çalıştığı işyerinden çıkarılabilmesi daha kolaylaştırılmakta ise de, yüksek işsizlik sigortası yardımları ve yeni iş bulmayı kolaylaştıran aktif işgücü piyasası, bu sakıncayı bertaraf etmektedir.<sup>34</sup>

Sosyal barışın korunması ve iş hukuku kurallarının gerçek anlam- da uygulanabilmesi için, iş güvencesine kesinlikle gerek vardır. Aksi halde, iş hukuku ve sosyal hukuk normları işlerliğini yitirecektir. Tür-

2006/2, Yıl: 5, S. 10, s. 193.

<sup>30</sup> Güzel, s. 209.

<sup>31</sup> Zeytinoglu, s. 194.

<sup>32</sup> Nilgün Tunçan Ongan, “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendi- rilmesi”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, İstanbul 2004/3, s. 124.

<sup>33</sup> Ercan Güven/Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2004, s. 20.

<sup>34</sup> Zeytinoglu, s. 194.

kiye gibi, ağır ekonomik krizlerin yaşandığı ve kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu bir ülkede işçiyi feshe karşı koruma önlemleri bu açıdan daha da büyük önem taşımaktadır. Çünkü; ancak kendisini güvencede hisseden işçi, işvereninden çalışmasını ilgili çalışma ve sosyal güvenlik kurumlarına bildirmesini talep edebilir. Bu nedenle, iş güvencesi sisteminin istihdamın kayıt altına alınmasında olumlu etkisi söz konusudur.<sup>35</sup>

### 2.3.1. Atipik Çalışma Modellerinin Yaygınlaşması

Günümüzde küreselleşmeyle ve çalışma ilişkilerinin esnekleşmesiyle birlikte atipik iş sözleşmesi türleri (evde çalışma, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı, geçici iş ilişkisi, belirli süreli çalışma, mevsimlik çalışma, kısmi süreli çalışma, alt işveren uygulamaları gibi) ortaya çıkmıştır. Atipik iş sözleşmeleri, esas ve şekil bakımından özel kurallara tabi olan, ya iş sözleşmesinin süresinin sınırlandırılması ya da iş süresinin esnekleştirilmesi ya da istihdamın esnekleştirilmesi gibi tekniklerle farklılaşan iş sözleşmeleridir.<sup>36</sup> Dolayısıyla klasik çalışma modeli olan belirsiz süreli iş sözleşmesi ile her gün belirli saatte işverene ait işyerine gelen ve belirli saatte işyerinden ayrılan, haftalık çalışma süresini tamamlayarak hafta tatiline, yıllık ücretli izne hak kazanan işçi modeli yerine; işin niteliğine göre belirli süreli iş sözleşmesiyle belirli bir süre çalışan, çalışacağı zamanı kendi belirleyen, yarım gün ya da haftanın belirli günleri çalışan, sadece kendisine ihtiyaç duyulduğu zaman işveren tarafından çağırılarak çağrı üzerine çalışan, başka işyerlerinde geçici iş ilişkisiyle çalışan ya da kendi evinde çalışan işçi modelleri ortaya çıkmıştır.

Atipik iş sözleşmelerinin artışına sebep olan nedenler, işverenlerin üretim ihtiyaçlarını karşılamak için daha esnek olmak istemeleridir.<sup>37</sup>

<sup>35</sup> Savaş Taşkent, "Uluslararası Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması", *İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması*, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002, s. 64.

<sup>36</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı, *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, 4. Bası, Ankara 2011, s. 420.

<sup>37</sup> Toker Dereli, "Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri", *Çalışma Yaşamında Dönüşümler Örgütsel Bakış*, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara 2005, s. 8.

Bunun sonucunda işyeri kavramı; bazen yaşanan ev, bazen başka bir şirket veya çalışanın kendi bürosu haline gelmiştir. Bu durum alt işveren uygulamasını yaygınlaştırmıştır.

Günümüzde önemli bir değişim “belirsiz süreli” iş sözleşmesinden “belirli süreli”, “dönemsel” ya da “geçici” nitelikte iş sözleşmelerine doğru bir eğilimin ortaya çıkışıdır. Diğer bir ifadeyle, küreselleşme süreciyle ortaya çıkan yeni eğilim, tam gün çalışan, belirlenmiş ücret ve yan ödemeleri olan, yani belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işgücünü azaltmak ve bu yolla sabit işgücünü düşürmek biçiminde kendini göstermektedir.<sup>38</sup> Oysa İş Kanununda asıl olan çalışma biçimi, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle tam gün çalışma esasına dayalı çalışma biçimidir. Çünkü işçilerin iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaları gerekmektedir. Küreselleşmeyle birlikte ortaya çıkan esnek çalışma modellerinden biri olan belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi iş güvencesinden yararlanamayacak ve sözleşmesi haksız olarak feshedildiğinde sadece hak kazandığı tazminatları talep edebilecek ve işe iade isteminde bulunamayacaktır.

### 3. KÜRESELLEŞME VE EKONOMİK KRİZİN YARATTIĞI ÇALIŞMA KOŞULLARININ EMEK PİYASASI İLE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNE ETKİSİ

#### 3.1. Küreselleşme ve Ekonomik Krizin Emek Piyasasına Etkisi

##### 3.1.1. Kısmi Süreli Çalışma Modelinin Uygulanması

Küreselleşmeyle artan küresel rekabete uyum sağlamaya çalışan işletmeler, kısmi süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırma yoluna gitmişler ve günümüzde kısmi süreli çalışma modeli artış göstermiştir. ILO’nun raporuna göre, gelişmiş ülkelerde çalışan her yedi kişiden biri kısmi süreli olarak çalışmaktadır.<sup>39</sup> Kısmi süreli çalışma, ekonomik kriz dönemlerinde en çok uygulanan çalışma modelidir.

<sup>38</sup> Temiz, s. 179.

<sup>39</sup> Öner Eyrenci, “İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku”, *Münir Ekonomi* 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993, s. 227-228.

4857 sayılı İş Kanunu'ndaki kısmi süreli çalışmaya ilişkin hükümler, Avrupa Birliği'nin 97/81 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Yönergesi ve 175 sayılı ILO sözleşmesine uygun olarak düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesine göre, *"İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir"*. İş kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesine göre de, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan kişinin üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmektedir. Yani, yasal haftalık 45 saatlik tam süre çalışılan bir işyerinde haftalık 30 saatin altında yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışma sayılmaktadır.

### 3.1.2. İşsizliğin Artması Yoksulluğun Yaygınlaşması ve Sendikaların Güç Kaybetmesi

İşsizlik, çalışma isteğinde olan kişinin asgari olarak geçimini sağlayacak gelir kaynağından, kendi iradesi dışında, yoksun kalmasıdır. Bir başka ifadeyle işsizlik, toplumda bireylerin belirli bir dönemde piyasa cari ücret düzeyinde çalışmaya hazır olmasına rağmen iş bulamaması anlamına gelmektedir.<sup>40</sup>

Günümüzde, istihdam ve işsizlik hem ekonomik hem de sosyal sonuçları ile gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde önemli bir sosyal sorundur.<sup>41</sup> Küreselleşme süreci ile birlikte bu sorun daha da artarak yaygınlaşmıştır. Geniş istihdam kabul eden sanayi üretimi güç kaybetmiş, bunun yerine daha çok teknolojiye dayalı üretim gelişmiş ve bu gelişme ile işgücüne duyulan talep azalmıştır.<sup>42</sup> Özellikle gelişmekte

<sup>40</sup> Ayhan Görmüş, *"Küreselleşme Sürecinde Başlıca İşgücü Piyasası Reformları"*, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ankara 2009, C. 10, S. 3, s. 183.

<sup>41</sup> Temiz, s. 118; Küreselleşmenin olumsuz sonuçlarından olan işsizlik beraberinde sosyal sorunlarla birlikte psikolojik sorunları da getirmektedir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Burcu Kümbül Güler, *"İşsizlik ve Yaratdığı Psiko-Sosyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi"*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul 2006, C. 55, S. 1, s. 391; Recep Kapar, *"Aktif İşgücü Piyasaları"*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul 2006, C. 55, S. 1, s. 342.

<sup>42</sup> Aşkın Keser, *"Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Hayatında Yaşanan Dönüşümler"*, Çalışma Yaşamında Dönüşümler Örgütsel Bakış, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara 2005, s. 188.

olan ülkelerde küreselleşme süreci; kayıt dışı istihdamda artış, çalışma koşullarının kötüleşmesi, ücret dengesinin bozulması, yüksek işsizlik ve yoksulluğun yaygınlaşması ile kendini göstermiştir.<sup>43</sup>

Küreselleşme süreciyle birlikte yaşanan gelir dağılımı eşitsizliğinin artışı, ülke içindeki gelir eşitsizliğinden çok, ülkeler arasındaki gelir eşitsizliğinden kaynaklanmaktadır.<sup>44</sup> Yoksulluk ise bir toplumun veya topluluğun üretmiş olduğu toplumsal değerlerin azlığı veya çokluğu ile değil, o değerlerin topluluğu oluşturan bireyler arasında adaletsiz dağılımı halinde ortaya çıkmaktadır.<sup>45</sup> Yoksulluğun en önemli nedenlerinden biri işsizliktir. Çünkü işsizliğin artmasına bağlı olarak yoksulluk yaygınlaşmaktadır. Ekonomik kriz dönemlerinde ilk gözden çıkarılan işçiler kadın işçilerdir. Toplumun kadına biçtiği rol ve cinsiyet ayrımcılığı kadınların işe alınırken en son tercih edilmesine, işten çıkarılırken ise ilk gözden çıkarılan işçiler olmasına neden olmaktadır. Bu nedenle yoksulluk en fazla kadınları etkilemektedir.

Sendikalar emeğin, sermaye karşısında haklarını koruyabileceği yasal yapılanmalardır. Sendikalar üyelerinin gerçek ücretlerinin en yüksek düzeyde olması için çalışır. Sendikaların olmadığı bir durumda, işçiler ile işverenler arasında pazarlık söz konusu değildir. İşverenler bu durumda ücret ve çalışma koşullarını tek başlarına belirlemektedirler. İşçiler de bu şartları kabul ederse çalışmaya devam etmekte, kabul etmezler ise işten ayrılmaktadırlar.<sup>46</sup>

Sendikal haklar, ülkelerde yasalarla güvence altına alınmıştır. Ancak sendikal hareketler, tüm dünyada güç kaybetmeye başlamıştır. Nitekim, ülkemizde sendikalaşmalarında yasal bir engel bulunmayan, ancak uygulamada sendikal örgütlenme dışında bırakılan kapsam dışı personel sendikalaşma üzerinde olumsuz etki yapmaktadır. Bunun dışında, günün ya da haftanın sadece belirli saatlerinde işyerine gelip çalışanlar veya tele çalışma, evde çalışma gibi esnek çalışma biçimleriyle çalışanlar işyerine hiç uğramadan çalıştıkları için ve bu işçilerde,

<sup>43</sup> Temiz, s. 125.

<sup>44</sup> Temiz, s. 126.

<sup>45</sup> Temiz, s. 138.

<sup>46</sup> M. Kemal Biçerli, *Çalışma Ekonomisi*, Beta Basım, 3. Basi, İstanbul 2005, s. 7.

tam süreli çalışan işçilerdeki gibi işçi bilinci oluşmadığı için bu işçilerin sendikalaşma oranları düşük olmaktadır.<sup>47</sup> Bu gibi nedenlerin sonucu olarak, sendikalar hızla üye kaybetmekte ve sendikalaşma oranı düşmektedir.<sup>48</sup> Türk sendikacılığının da, küreselleşme sürecinde yaşanan değişime uyum sağlayamadığı için, çalışma hayatındaki güç ve etkinlik alanlarını kaybetmeye başladığı görülmektedir.

Küreselleşme sürecinde uluslararası ilişkilerin gelişmesi, rekabet ve bağımlılığın artması, ulus-devlet yapısının zayıflaması uluslar üstü yapıları ön plana çıkarmış; bu süreçten sermaye güç kazanmış, sendikalar ise güç kaybına uğramıştır.<sup>49</sup> Dolayısıyla sermayenin küresel hareketliliğinin artması sendikaları zayıflatan nedenler arasındadır. Bu bağlamda uluslararası sermayeyi ülkelerine çekmek isteyen ulus devletler, sendikal hakların kısıtlanması, ücretlerin düşürülmesi, çalışma koşulları konusunda şirketlere hoşgörü gösterilmesi gibi tavırlarla dış yatırım için cazip bir konum elde etmeye çalışmaktadırlar.<sup>50</sup>

Ülkemizde kayıt dışı sektörün tercih edilmesi ve üretimin küçük işyerlerinde gerçekleştirilmesi sendikal hareketin faaliyet alanını daraltmaktadır.<sup>51</sup> Bunun neticesinde de ülkemizde işsizlik artmakta, yoksulluk yaygınlaşmakta ve sendikalar güç kaybetmektedirler. Bu durumda işsizlik problemine çözüm olacak en etkili yöntemlerden biri, işsizlerin kendi işlerini kurmaya teşvik edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda ilde İŞKUR yardımıyla kendi işini kurmak isteyenlere danışmanlık hizmeti verilmesi ve girişimcilik eğitimlerinin etkin bir şekilde düzenlenmesi yararlı olabilecektir.<sup>52</sup>

<sup>47</sup> Adnan Mahiroğulları, "Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri", *Sosyal Siyaset Konferansları*, Prof. Dr. Turan Yazgan'a Armağan Özel Sayısı 49. Kitap, İstanbul 2005, s. 393-395.

<sup>48</sup> Ar, s. 187.

<sup>49</sup> Sayın Yorgun, "Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler", *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, İstanbul 2005/3, s. 138.

<sup>50</sup> Gülşen Sarıgersil, "Küreselleşme ve Çokuluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, İzmir 2004, C. 6, S. 1, s. 153-154.

<sup>51</sup> Yorgun, s. 146.

<sup>52</sup> Zehra Gönül Balkır, "İşsizliğe Alternatif Bir Çözüm Önerisi Olarak Girişimcilik Ve Girişimcilik Eğitimi", *T. Ulusal Girişimcilik Sempozyumu ve Benim de Bir Fikrim Var İş Fikri Yarışması*, 25 Mayıs 2007, Arıkan Basım, Kocaeli 2007, s. 17 ve s. 23.

### 3.1.3. Zorunlu Emek Hareketliliği

Göç, bireyin yerleşmek amacı ile bulunduğu yerden bir başka yere gidişi olarak tanımlanabilir. Beyin göçü ise, iyi eğitim görmüş, kalifiye ve yetenekli işgücünün yetiştiği az gelişmiş ya da gelişmekte olan bir ülkeden gelişmiş bir ülkeye gidişidir. Göç, geçici yer değiştirmek amacı ile olabileceği gibi gidilen yerde sürekli yaşamak amacı ile de yapılabilmektedir. Göçün ekonomik, sosyal, siyasal birçok nedeni olabilir. Nitekim, ülkemizde yaşanan son ekonomik krizler ve bu krizlerle hızla artan işsizlik ve yoksulluk belli niteliklere sahip, iyi eğitim görmüş, yetenekli işgücünü yurt dışına göçe zorlamıştır.<sup>53</sup> Küreselleşmeyle artan küresel rekabet süreci, iş gücü maliyetini düşürmüş ve emeğinin karşılığını alamayan bireyler gelişmiş ülkelere göç etmişlerdir. Dolayısıyla küreselleşmenin nitelikli iş gücünü azalttığı bir gerçektir. Küresel rekabete ayak uydurabilmek, uluslararası alanda söz sahibi olabilmek için ekonomik imkanlar kadar belli nitelikte bilgi ve birikime sahip iş gücüne de ihtiyaç vardır.

### 3.1.4. Kayıt Dışı İstihdamın Artması

Kayıt dışı ekonomi; resmi kayıtlara girmeyen, kanuni belgelerle belgelendirilmeyen, yetkili kamu organlarınca normal kurallar çerçevesinde kontrol edilemeyen ve milli gelir hesaplamalarında dikkate alınmayan ekonomik işlem ve faaliyetlerin toplamıdır.<sup>54</sup> Kayıt dışı ekonomi, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde küreselleşme sürecine bağlı olarak artan bir sorun haline gelmiştir.<sup>55</sup>

Ülkemize giren kaçak işçiler, kayıt dışı istihdamı artıran önemli bir unsurdur. Çünkü yabancı işçiler çoğu zaman turist vizesiyle gelmekte, ancak süreyi önemsemeyerek çalışma yaşamına girmektedir.<sup>56</sup> Hatta bazen ülkeye gayri resmi yollarla girmektedirler; oturma, konaklama ve çalışma izinleri bulunmadığı halde o ülkede yaşayan ve çalışan bi-

<sup>53</sup> Şenay Gökbayrak, "Uluslararası Göç ve Kalkınma Tartışmaları: Beyin Göçü Üzerine Bir İnceleme", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 63-3, s. 72-73, <http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/63/3/5-Gokbayrak-Senay.pdf> (erişim: 18.11.2011).

<sup>54</sup> Mustafa Ali Sarılı, "Türkiye'de Kayıt Dışı Ekonominin Boyutları, Nedenleri, Etkileri ve Alınması Gereken Tedbirler", Bankacılar Dergisi, İstanbul Haziran 2002, S. 41, Yıl: 13, s. 32.

<sup>55</sup> Temiz, s. 178.; Kutal, s. 34.

<sup>56</sup> Gülten Kazgan, "1990 Sonrası Yıllarda Türkiye'de Krizler ve Yarattığı Sonuçlar (İşçiler ve Sosyal Önlemler Açısından Bir İrdeleme)", Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002, s. 38.

reyler olmaktadır.<sup>57</sup> Dolayısıyla yabancı kaçak işçiler, gittikleri ülkelerin ekonomilerini olumsuz yönde etkilemektedirler ve bu durum istihdam, ücret, sosyal güvenlik, sendikacılık, endüstri gibi alanlarda kendini göstermektedir.<sup>58</sup>

Ekonomik kriz dönemleri de, kayıt dışılığı etkileyen önemli bir unsurdur. Çoğu kişi, gelirsizlik ya da düşük gelir nedeniyle kayıt dışı istihdama razı olmaktadır. Ek iş talebi olanlar, nitelikleri itibarıyla işgücü piyasasına dahil olamayan kadınlar, çocuklar üretken istihdam alanlarının yetersiz olması veya konumlarının zorlaması nedeniyle büyük ölçüde kayıt dışı piyasada şanslarını aramaktadırlar. Örneğin atipik çalışma modellerinden biri olan evde çalışma modelinde evde çalışanlar genellikle kadınlar olmakta ve bu durum daha çok fason üretim aşamasında tekstil sektöründe görülmektedir. Bu kişiler ücretlerini parça başına almakta, ücret, ücretli tatil, hastalık yardımı, sosyal güvenlik gibi haklardan yeterince yararlanamamaktadırlar. Bu durum da kayıt dışı istihdamın artmasına yol açmaktadır.<sup>59</sup> Oysa krizin toplumsal maliyetini, kadın ve çocuk emeği üzerine yığacak yaklaşımlara izin vermemek gerekir.<sup>60</sup>

Ekonomik kriz dönemlerini aşabilmenin önemli koşullarından biri kayıt dışı ekonominin kayıt altına alınması zorunluluğudur. Vergi<sup>61</sup> ve sigorta gelirlerinde azalmaya, işletmeler arasında rekabet koşullarında eşitsizliğe, çalışanlar açısından kötü çalışma koşullarına ve sosyal güvenceden yoksunluğa neden olan kayıt dışı ile mücadeleden bu dönemde vazgeçilmemelidir.<sup>62</sup>

<sup>57</sup> Özlem Işığışık, "Küresel Gerçeklerle Türkiye'de Yabancı Kaçak İşçi Sorunu: Boyutları ve Sonuçları", *Sosyal Siyaset Konferansları*, Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş'a Armağan, 50. Kitap, İstanbul 2005, s. 437.

<sup>58</sup> Işığışık, s. 446.

<sup>59</sup> Tuncay Güloğlu/Adem Korkmaz/Murat Kip, "Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 45. Kitap, İstanbul 2003, s. 77.

<sup>60</sup> Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, *Ekonomik Krize Karşı Önlemler Raporu*, Ankara 2008, s. 4.

<sup>61</sup> Kayıt dışı ekonomi vergi gelirlerinde azalmaya neden olmaktadır. Çünkü bazı ekonomik faaliyetlerin kayıt dışında kalması, vergilerin eksik ödenmesine ya da hiç ödenmemesine neden olmakta bu durum ise devletin vergi gelirlerinin azalmasına yol açmaktadır. Devletin vergi gelirlerinin azalması sonucunda bütçe açıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durum ise borçlanma ya da para basma yoluyla karşılanmaktadır. Bütçe açıklarının borçlanma yoluyla karşılanması halinde faiz oranları yükselmekte dolayısıyla özel sektörün yatırım maliyetleri artmakta yatırımları azalmaktadır. Yatırımların azalması sonucunda ise işsizlik artmakta ve işsizler kayıt dışı ekonomide çalışmaya razı olmaktadır. (Sarılı, s. 43).

<sup>62</sup> Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, s. 4.

### 3.2. Küreselleşme ve Ekonomik Krizin Çalışma İlişkilerine Etkisi

#### 3.2.1. Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İşveren Üzerindeki Etkisi

##### 3.2.1.1. Geçici İşçi Verme Yoluna Başvurma

Ekonomik kriz dönemlerinde işverenler, işçileri işten çıkarmak yerine bir başka işverene geçici olarak verme yoluna gidebilmektedirler.

Geçici iş ilişkisi İş Kanunu m. 7’de düzenlenmiştir. İş Kanunu m. 7/1’e 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. 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”*. Dolayısıyla söz konusu maddeye göre, işçinin yazılı rızasını almak şartıyla geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir. Geçici iş ilişkisinde işçinin kendi işvereni ile yapmış olduğu iş sözleşmesi devam etmekte, geçici olarak yanında çalıştığı işveren ile yeni bir iş sözleşmesi yapmamaktadır. Burada asıl işveren, işçiden işin görülmesini talep hakkını, geçici bir süre işçiyi geçici olarak verdiği işverene devretmektedir. Geçici iş ilişkisine özellikle ekonomik kriz dönemlerinde sıkça rastlanmakta, işverenler bu durumu fırsat olarak değerlendirmektedir.

##### 3.2.1.2. Geçerli Nedenle İşçi Çıkarma

Ekonomik kriz dönemlerinde, krizi bir fırsat olarak gören ve çalışanlarının iş sözleşmelerini sona erdirme konusunda ekonomik krizi kullanmaya çalışan kötü niyetli işveren davranışları söz konusu olabilmektedir.

Ekonomik kriz dönemlerinde dahi, iş hukukunun temel ilkesi göz önüne alınarak değerlendirildiğinde, feshin son çare olması ilkesinin işlerlik kazanması gerekmektedir. Bununla birlikte genel anlamda bir ekonomik krizin işten çıkartma konusunda geçerli bir sebep oluştura-

mayacağını da unutmamak gerekir. Çünkü söz konusu krizin, işletmeyi de etkilemiş olması ve işletmede işten çıkartmalarında içinde yer aldığı bir dizi önlemin alınmasının kaçınılmaz olduğunun kanıtlanması gerekmektedir.<sup>63</sup> Aksi halde işletmenin ekonomik krizden etkilendiği yargı tarafından inandırıcı bulunmayan bir fesih, aşağıdaki Yargıtay kararında olduğu gibi işe iade ile sonuçlanabilir.<sup>64</sup>

*“Davalı şirket verimlilik sağlamak, ekonomik krizden kurtulmak amacıyla davacının işine son verildiğini ileri sürmekte ise de, böyle bir durumda diğer bir şirketi kendi bünyesine dahil etmesi ve şirkete 298 personel alması ve bazı personele bağlı olduğu K. grubu bünyesinde iş verilmesi olguları değerlendirildiğine fesihle ileri sürülen gerekçelerin inandırıcı ve geçerli olmadığı açıktır.*

*Geçerli nedenle fesih yoluna gidilirken feshin en son çare olarak düşünülmesi gerekir. Bu nedenle geçerli neden kuralına uygun yorum yapılırken fesihden kaçınma davasının olup olmadığının araştırılması şarttır. Yeni personel alımı yapan bir başka şirketle birleşen şirketin fesih için gösterdiği gerekçelerin inandırıcı olmadığı açıktır. Bu nedenlerle mahkeme kararının bozulmasına ve 4857 sayılı Kanun’un 20/3. maddesi gereğince aşağıdaki şekilde hüküm kurulması uygun bulunmuştur”.*

Bununla birlikte, işletmede işçi çıkartmanın kaçınılmaz bir hal aldığıının somut bir şekilde kanıtlanması halinde feshin geçerli olacağına ilişkin Yargıtay kararı da mevcuttur.<sup>65</sup>

*“4857 sayılı İş Kanunu’nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. İşletmeyi veya işyerini*

<sup>63</sup> Feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde işverenin fesihden kaçınmak için; işyerindeki fazla mesailerin kaldırılması, yıllık ücretli izinlerin kullanılması, çalışma saatlerinin düşürülmesi, ücretlerin düşürülmesinin ve ücretsiz izin uygulamasının işçilere teklif edilmesi, emekliliği gelenlere emeklilik önerisinin yapılması gibi uygulamalara gitmesi örnek olarak verilebilir. (Murat Özveri, “Ekonomik Kriz 4857 Sayılı İş Yasası ve Yargı Kararları”, Kocaeli Üniversitesi ve Kocaeli Barosu Ekonomik Kriz Koşullarında Feshe Karşı Korunma, I. Sempozyum-2009, s. 38, 50)

<sup>64</sup> Yarg. 9. HD. 02.02.2005 T., 2005/574 E., 2005/2876 K. (Hüseyin İrfan Fırat, “Ekonomik Krizin İş Sözleşmelerine Etkisi”, [http://www.alomaliye.com/2008/huseyin\\_firat\\_ekonomik.htm](http://www.alomaliye.com/2008/huseyin_firat_ekonomik.htm) (erişim tarihi 07.12.2011).

<sup>65</sup> Yarg. 9. HD. 16.04.2007 T., 2007/7965 E., 2007/10625 K. (Hüseyin İrfan Fırat, “Ekonomik Krizin İş Sözleşmelerine Etkisi”, [http://www.alomaliye.com/2008/huseyin\\_firat\\_ekonomik.htm](http://www.alomaliye.com/2008/huseyin_firat_ekonomik.htm) (erişim tarihi 07.12.2011).

etkileyen objektif nedenlerle ortaya çıkan işgücü fazlalığı sonucunda, işçinin işyerinde çalışma olanağı ortadan kalkmış ise fesih için geçerli bir sebebin varlığından söz edilir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu işletmesel kararlar alabilir. Ancak, işletmesel karar sonucunda, tedbir olarak düşünülen feshin zorunlu hale gelmiş olması gerekir.

Dosya içeriğine ve keşif sonrası alınan bilirkişi raporuna göre, Ekim 2005 ayında özellikle davalı işyerinin bulunduğu bölgede kuş gribi vakası yaşandığı, davalı işletmenin hizmet verdiği beyaz et sektöründe bu olay sonrası, üretimi yapılan yumurta ve civcivde itlaf çalışmaları yaşandığı, bu kriz sonrası işverenin hayvan kesiminde % 25, hayvan ağırlığında % 30 civarlarında azalma olduğu, buna paralel olarak üretilen malların fiyatlarında da önemli ölçüde azalmalar olduğu, işverenin ekonomik olarak etkilendiği, işverenin bu kriz sonrası öncelikle ücretsiz izin uygulamasına geçtiği, ancak ekonomik krizin devam etmesi nedeni ile istihdam edilen işçilerden % 10'una tekabül eden oranda işçi çıkarma yoluna gittiği anlaşılmaktadır. Kuş gribi sonrası, üretimde, fiyatlarda ve satışlarda azalma, işletmeyi ve işyerini etkileyen objektif nedenlerdir. Bu objektif nedenler sonunda feshin zorunlu hale geldiği sabittir. Krizin etkileri alınan bilirkişi raporu ile belirlenmiştir. İş sözleşmesinin feshi, işletmeden ve işyerinden kaynaklanan geçerli nedene dayanmaktadır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır”.

Yukarıdaki Yargıtay kararlarından da anlaşılacağı üzere, ekonomik kriz tek başına fesih için geçerli neden sayılmamakta, işletmenin ekonomik krizden etkilenmesi aranmakta ve işletmeden işçi çıkartmanın kaçınılmaz bir hal aldığıının somut bir şekilde kanıtlanması halinde feshin geçerli nedenle yapıldığı kabul edilmektedir.

### 3.2.1.3. Toplu İşçi Çıkarma

Ekonomik kriz dönemlerinde işverenler tarafından en çok başvuru- rulan yollardan biri de toplu işçi çıkarma olaylarıdır.

İş Kanunu'nun 29. maddesinde düzenlenen toplu işçi çıkarma kavramı; “Kanunda belirtilen sayı ve oranlarda işçilerin bir ay içinde, aynı veya farklı tarihlerde süreli fesih yolu ile işlerine son verilmesi” olarak tanımlanmaktadır.<sup>66</sup> 98/59/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi anlamında ise

<sup>66</sup> Erol Akı, “4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşçilerin Topluca İşten Çıkarılması”, *Mercek Dergisi*, Mess Yayınları, İstanbul Ekim 2005, S. 40, Yıl: 10, s. 97.

toplu işçi çıkarma; işçiden kaynaklanan bir nedene dayanmaksızın, işverence bir ya da birkaç nedene dayalı olarak belli sayıda işçinin belli bir zaman dilimi içerisinde işten çıkarılması olarak tanımlanmaktadır.<sup>67</sup>

İşverenin, İş Kanunu'nun 29. maddesi uyarınca toplu işçi çıkarma yoluna gidebilmesi için işçi çıkarmayı gerektiren bir durumun, bir olgunun ortaya çıkması gerekir. 29. madde'de "*Ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu...*" denilerek toplu işçi çıkarma nedenleri belirtilmiştir. Kanun'daki bu ifade, öğretide 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 13. maddesine uygun bulunduğu gibi, "*ekonomik, teknolojik, yapısal*" sebepler yanında, "*işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu*" ibarelerine yer verilmesi eleştirilmiştir. Çünkü bu ibarelerin, kavrama olabildiğince soyut bir anlam ve dolayısıyla işverene, yargı denetimini güçleştirecek yetkiler tanıdığı ileri sürülmüştür. Fakat 29. maddede "*işletme, işyeri ve işin gerekleri*" ibarelerine yer verilmesi ile, İş Kanunu m. 18/1'e uyum sağlanmak istenmiştir.<sup>68</sup> 18. maddeye göre, bildirimli fesihle bulunan işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmak zorundadır.

Görüldüğü üzere toplu işçi çıkarma nedenleri oldukça geniş ele alınmıştır. Ancak bu ve benzeri nedenlere girmeyen bir nedenle toplu işçi çıkartmak yasaya aykırı olacaktır. Örneğin; sendikal faaliyetler, toplu iş sözleşmesi ile kabul edilen ücret zamlarının işçilik maliyetlerini yükseltmiş olması, işçilerin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan nedenlere dayalı fesihler, 29. maddede öngörülen sayıda olsa bile, toplu işçi çıkarma sayılmayacaktır.

Kanun'da sayılan toplu işçi çıkarma nedenlerine uymayan bir durumun sözleşme yolu ile eklenmesi suretiyle toplu işçi çıkarmanın kanunda sayılı bulunan nedenlerini daha da genişletmek mümkün değildir. Zira Kanun'un 29. maddesi 100. madde ile cezai yaptırıma tabi tutulmuştur. İş Kanunu'nu madde 100'e göre; 29. maddedeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı

<sup>67</sup> Gülsevil Alpagut, "*Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması*", İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002, s. 109-110.

<sup>68</sup> Öner Eyrenci, "*Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar*", A. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayınevi, İstanbul Mayıs 2005, s. 553.

her işçi için iki yüz milyon lira para cezası verilir. Bu şekilde düzenlenmiş olması maddenin emredici nitelikte olduğunu göstermektedir. Yani aksine anlaşma yapılması da geçerli olmayacaktır.<sup>69</sup>

Yukarıdaki olgulardan biriyle karşılaşan işveren mutlaka işçi çıkartmak durumunda kalmayabilir. Dolayısıyla, işverenin fesih yoluna gitmeden önce, işçilerin onayıyla çalışma sürelerini kısaltmak, fazla saatlerde çalışmaları kaldırmak, yıllık ücretli izinleri öne almak veya işçilere ücretsiz izin teklifinde bulunmak, ücretlerde genel bir indirim önerisinde bulunmak, işçiye başka bir iş vermek gibi seçenekleri gözden geçirmeli, şayet bunların uygulanması olanaksız ise, işçileri işten çıkarmalıdır.<sup>70</sup>

4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesine göre, "İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin işine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır".

İş Kanunu m. 29'da sözü edilen toplu işçi sayısına, sadece o işyerinin hukuken işçileri sayılan kişiler yani, belirli süreli, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar hatta çağrı üzerinde çalışanlar da dahildir; yoksa ödünç alınan yani geçici iş ilişkisiyle alınan işçi yahut işçi niteliği taşımayan personelin bu sayıya katılması mümkün değildir.<sup>71</sup> Bu sayıya, İş Kanunu m. 15'de düzenlenen deneme süresi içinde iş sözleşmeleri sona erdirilen işçiler de dahil edilmezler.

<sup>69</sup> Akı, s. 98.

<sup>70</sup> Eyrenci, s. 554.

<sup>71</sup> Ercan Akyiğit, *İş Kanunu Şerhi*, C. 1, Seçkin Yayınevi, Ankara 2006, s. 1225.

Ayrıca, toplu işçi çıkarılan işyerinde işten çıkarma, işveren tarafından olmalı ve iş sözleşmesinin haklı feshi dışındaki yollarla yani İş Kanunu m. 17 uyarınca ya süreli fesih ya da peşin parayla fesih biçiminde gerçekleşmelidir. Dolayısıyla, tarafların anlaşmasıyla veya işçi tarafından yapılan fesihle ya da işveren tarafından haklı nedenle fesihle sözleşmenin sona ermesi halinde toplu işçi çıkarmadan söz edilemez.<sup>72</sup>

İş Kanunu m. 29'da AB Hukuku ile uyum sağlanması açısından 98/59/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi esas alınmıştır.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, İş Kanunu m. 100'de; *"Bu Kanunun 29'uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için iki yüz milyon lira para cezası verilir."* denilmektedir. Dolayısıyla bu tür bir usule aykırılığın hukuki yaptırımını da söz konusudur. Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracaktır. (İş K. m. 29/VI).

### 3.2.2. Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İşçi Üzerindeki Etkisi

#### 3.2.2.1. Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği daha önceden İş Kanunu'nun 65. maddesinde düzenlenmekteydi; ancak 15.5.2008 tarihli ve 5763 sayılı kanunla (m. 37), İş Kanunu'nun 65. maddesi yürürlükten kaldırılmış ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na ek 2. madde eklenmiştir. 13.2.2011 tarihinde 6111 sayılı kanunun 73. maddesi ile de 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 2. maddesinde değişiklik yapılmıştır. Buna göre; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 2. maddesinde belirtildiği üzere, *"Genel ekonomik<sup>73</sup>, sektörel<sup>74</sup> veya bölgesel kriz<sup>75</sup>*

<sup>72</sup> Murat Şen, *"Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık"*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ankara Mayıs 2005, C. 19, S. 4, s. 49.

<sup>73</sup> Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik m. 3'te yapılan tanıma göre; genel ekonomik kriz, *"Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları"* ifade etmektedir.

<sup>74</sup> Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik m. 3'te yapılan tanıma göre; sektörel kriz, *"Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumları"* ifade etmektedir.

<sup>75</sup> Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik m. 3'te yapılan tanıma göre; bölgesel kriz, *"Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya"*

ile zorlayıcı sebeplerle<sup>76</sup> işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir” (f.1).

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik’te;<sup>77</sup> kısa çalışmanın tanımı yapılmıştır. Yönetmelikte yapılan tanıma göre; kısa çalışma, “Üç ayı geçmemek üzere; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını” ifade etmektedir (m. 3/ç).

“Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar, ilgili kurum ve kuruluşların da görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir” (4447 sayılı kanun, ek m. 2/II).

“Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir” (4447 sayılı kanun, ek m. 2/III). İşsizlik Sigortası Kanunu’nun 50. maddesini kısa çalışmaya uyarlayacak olursak, kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödenmiş olmalı ve kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün içinde sürekli olarak çalışılmış olmalıdır. Dolayısıyla kısa çalışma ödeneği, kısa çalışma uygulaması yapan işyerindeki işçilere koşulsuz olarak verilen bir ödenek değildir.

bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumları” ifade etmektedir.

<sup>76</sup> Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik m. 3’te yapılan tanıma göre; zorlayıcı sebep, “İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenleri” ifade etmektedir.

<sup>77</sup> RG 30.4.2011, S. 27920.

Kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışma koşulu çok katı yorumlanmamaktadır. Nitekim, Türkiye İş Kurumunca yayımlanan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin 3 No.lu Tebliğ’de,<sup>78</sup> “hizmet akdinin sona erdiği tarihten önceki son 120 gün içinde, hizmet akdi devam etmekle birlikte, hastalık, ücretsiz izin, disiplin cezası, gözaltına alınma, hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, kısmi istihdam ile grev, lokaot, genel hayatı etkileyen olaylar, ekonomik kriz, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulması veya işe ara verilmesi halinde prim yatırılmayan süreler için Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) kayıtları esas alınır ve 120 günün hesabında prim yatırılmayan bu süreler kesinti sayılmaz” hükmü yer almaktadır (m. 2).

“Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60’ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150’sini geçemez. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler 5510 sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür” (4447 sayılı Kanun, ek m. 2/IV).

“Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar” (4447 sayılı Kanun, ek m. 2/V). Yani işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde, 4857 sayılı İş Kanununun 40. maddesinde belirtildiği üzere, 24 ve 25. maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan ve çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenecektir. Dolayısıyla kısa çalışma ödeneği ödemeleri de bu bir haftalık süreden sonra başlayacaktır.

İşçilere kısa çalışma yaptırılması işverence çalışma koşullarında geçici bir süre esaslı değişiklik yapılması sonucunu doğurmaktadır. Çünkü, işçi bu dönemde normal çalışma süresinin altında çalışmak ya

<sup>78</sup> RG. T. 30.01.2002, S. 24656.

da çalışmamak ve o oranda düşük ücret almak ya da hiç ücret almamak durumunda kalmaktadır. Daha önceden 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen kısa çalışma ilişkisi, yapılan değişikliklerle işsizlik sigortası kanununda düzenlenmiş ve işçilerin kısa çalışma nedeniyle uğrayacakları gelir kayıplarının belirli koşullarda işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği verilerek bir ölçüde giderilmesi öngörülmüştür.<sup>79</sup>

Kısa çalışma ödeneği yukarıda da vurgulandığı üzere, işsizlik sigortasından ödenecek işsizlik ödeneğinden başka bir şey değildir.

Kısa çalışma, feshin son çare olması ilkesinin en önemli uygulamalarından biridir. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde kriz yönetiminde önemli bir yere sahiptir. Bu çerçevede işverenin, feshe gitmeden önce işletmesinin içinde bulunduğu sıkıntıyı işçilere kısa çalışma yaptırarak aşmayı denemesi, ancak bu da sorunu çözmiyorsa son çare olarak feshe başvurusu gerekir.<sup>80</sup>

Görüldüğü üzere, kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği müessesesi si hem işvereni hem de işçiyi, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin darbelerinden kısmen de olsa korumaya çalışan bir yaklaşım olarak gündeme gelmektedir.

### 3.2.2.2. İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma

İşsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen ve geçici bir süre karşılayarak bu durumun az da olsa telafi edilmesi amacını güden, kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen, primlerle desteklenen, Devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur.<sup>81</sup>

<sup>79</sup> Süleyman Başterzi, "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri", AÜHFD, Ankara 2005, C. 54, Ş. 3, s. 64.

<sup>80</sup> Başterzi, s. 64; Ayrıca ayrıntılı bilgi için bkz. Abdurrahman Benli, "4447 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları", Sosyal Siyaset Konferansları, Prof. Dr. Turan Yazgan'a Armağan Özel Sayısı, 49. Kitap, İstanbul 2005, s. 303-316.

<sup>81</sup> Mehmet Uçum, "İşsizlik Sigortasının Yasal Çerçevesi ve Olası Uygulama Sorunları", İstanbul Barosu Dergisi, İstanbul 2002, C. 76, S. 1, s. 113 vd.; Can Tuncay/Ömer Ekmekçi, Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, Legal Yayıncılık, 2. Bası, İstanbul 2009, s. 418.

İşsizlik sigortası yardımlarından<sup>82</sup> olan işsizlik ödeneği, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu m. 47/h'ye göre, “sigortalı işsizlere bu kanunda belirtilen süre ve miktarda yapılan parasal ödemeyi” ifade etmektedir.

İşsizlik ödeneği almak için; sigortalı olarak çalışan kişinin, işten çıkarılmadan yani iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün içinde sürekli çalışması ve prim ödemesi ayrıca iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekmektedir. Bununla birlikte, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu m. 51'e göre, sigortalı olarak çalışan işçinin işsizlik ödeneğinden yararlanması için iş sözleşmesinin bu maddede belirtilen nedenlerden biriyle sona ermiş olması gerekmektedir. Son olarak sigortalının, işverenden alacağı işten ayrılma bildirgesi ile Türkiye İş Kurumu'na iş sözleşmesinin sona erdiği tarihi izleyen 30 gün içinde şahsen başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduğunu bildirmesi gerekmektedir.

Sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlanması için, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51. maddesinde sayılan, iş sözleşmesinin sona erme nedenleri şunlardır:

- iş sözleşmesinin, işveren tarafından bildirim sürelerine uyularak yani bildirimli fesih yoluyla sona erdirilmiş olması,<sup>83</sup>
- İş sözleşmesinin, sigortalı olarak çalışan işçi tarafından haklı nedenle feshedilmiş olması,
- iş sözleşmesinin, süresi belli olsun veya olmasın süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri dışında bir nedenle işveren tarafından feshedilmiş olması,
- iş sözleşmesinin belirli süreli olması halinde, bu sürenin bitimi nedeniyle işsiz kalınması,

<sup>82</sup> 4447 sayılı Kanun m. 48'e göre, sigortalı işsizlere Türkiye İş Kurumu tarafından yapılacak ödemeler ve hizmetler; işsizlik ödeneği, 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primleri, yeni iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi olarak dört madde halinde sayılmıştır.

<sup>83</sup> Bildirim sürelerine ait ücretin işveren tarafından peşin ödenerek iş sözleşmesinin sona erdirilmiş olması da bu kapsamda değerlendirilmelidir. Tuncay/Ekmekçi, s. 431.

- işyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedenleriyle sigortalının işten çıkarılmış olması,
- iş sözleşmesinin özelleştirme nedeniyle sona ermiş olmasıdır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu m. 50'ye göre, “Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;

- a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
- b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
- c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilir”.

Ülkemizde yaşanan küresel ekonomik kriz nedeniyle birçok işçi işini kaybetmiştir. Ne yazık ki, ekonomik krizi bahane eden kötü niyetli işveren davranışlarına bu dönemlerde sıkça rastlamak mümkündür. Ekonomik kriz tek başına iş sözleşmesini sona erdirmek için geçerli bir neden olmamaktadır. Ekonomik kriz nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için işyerinin veya işletmenin ekonomik krizden önemli derecede etkilenmesi ve işverenin işçi çıkarmaktan başka bir çaresi olmadığını somut bir şekilde kanıtlaması gerekmektedir. İşte bu dönemlerde çeşitli nedenlerle işini kaybeden sigortalı işsizlere uğradıkları gelir kayıplarını kısmen ve geçici bir süre karşılayarak bu durumun bir nebze olsun hafifletilmesi amacıyla verilen işsizlik ödeneği, sigortalı olarak çalışıp işsiz kalanlar için önemli bir güvence olmaktadır.

### 3.2.2.3. Ücret Garanti Fonundan Yararlanma

Ücret garanti fonu, daha önce 4857 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesinde “işverenin ödeme aczine düşmesi” başlığı altında düzenlenmekteydi; ancak 15.5.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanun'un 37. maddesi ile İş Kanununun 33. maddesi yürürlükten kaldırılmış ve ücret garanti fonuna ilişkin düzenleme, 5763 sayılı Kanun'un 17. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na ek 1. madde eklenmesi suretiyle gerçekleştirilmiştir.

4447 sayılı Kanun'un "işverenin ödeme aczine düşmesi" başlıklı ek 1. maddesine göre; "Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur. Bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır. Bu ödemeler 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78 inci maddesi (5510 sayılı Kanunun 82. maddesi) uyarınca belirlenen kazanç üst sınırını aşamaz.

Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir".

O halde, ücret garanti fonundan yararlanmak için 4447 sayılı Kanun'un ek 1. maddesine göre, sigortalı sayılan kişileri iş sözleşmesine dayanarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi gerekmektedir. Dolayısıyla işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü haller maddede belirtilen nedenlerle sınırlıdır ve ancak maddede belirtilen nedenlerden biri söz konusu olduğunda ücret garanti fonundan yararlanılacaktır. Ayrıca maddede belirtilen nedenlerden biri mevcut olduğunda işçi, ödenmeyen işçi alacağı için Kuruma başvuruda bulanacaktır.<sup>84</sup>

Ücret garanti fonunun oluşturulması ve uygulanmasına ilişkin esasları düzenleyen Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği, 28.6.2009 tarihli ve 27272 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş; bu yönetmeliğin 11. maddesi, İş Kanunu'nun 33. maddesine dayanılarak çıkarılan, ücret garanti fonunun oluşum ve uygulanmasına ilişkin usul ve esasları düzenleyen 18.10.2004 tarihli ve 25617 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'ni yürürlükten kaldırmıştır. Ancak, yeni yönetmeliğin geçici 1. maddesine göre; "10/6/2003 ve 26/5/2008 tarihleri arasında aciz vesikası, iflas ve konkorda-

<sup>84</sup> Kuruma başvuru ile ilgili bkz., Tuncay/Ekmekçi, s. 456.

*to kararları ile işverenin aciz hale düşmesine bağlı olarak işverenden ücret alacağı bulunan işçiler 18/10/2004 tarihli ve 25617 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği hükümlerinden yararlanırlar”.*

2004 tarihli eski yönetmeliğe göre (m. 2), yönetmelik hükümleri sadece İş Kanunu kapsamına giren işçi ve işverenler hakkında uygulanıyordu. Yeni düzenlemeye göre ise, ücret garanti fonuna ilişkin düzenlemeden, 4447 sayılı Kanun’a tabi ve iş sözleşmesiyle çalışan tüm sigortalılar, Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanunu’na tabi olarak çalışan işçiler de yararlanabilecektir. Dolayısıyla yapılan değişiklik isabetli olmuştur.<sup>85</sup>

Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi sonucu işçi ücretlerinin tamamı veya bir kısmı ödenememektedir. Bu durumlarda işçilerin ödenmeyen üç aylık ücretlerinin ödenebilmesi için ücret garanti fonu oluşturulmuştur. Dolayısıyla ücret garanti fonu, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarına ilişkin de olsa, işçi için önemli bir güvence oluşturmaktadır.

### 3.2.3. İşçinin Rızasını Gerektiren Haller

#### 3.2.3.1. Ücret İndirimi Yapılması

İş kanununun 62. maddesine göre, “Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz”.

Bununla birlikte işçi ile işverenin anlaşması koşulu ile ücret indirimi söz konusu olabilmektedir. Dolayısıyla İş Kanunu’nun 62. maddesi, iş sözleşmesi ile çalışma süresinin azaltılması yolunda yapılacak bir kararlaştırmayı engellememektedir. Ancak, bir işyerinde örneğin 45 saatlik çalışma süresi uygulanırken işveren bu süreyi işçinin rızası olmadan daha aşağı indirirse, buna bağlı olarak işçi ücretinde herhangi bir indirim yapamayacaktır.<sup>86</sup>

<sup>85</sup> Ücret garanti fonu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay/Ekmekçi, s. 454-456.

<sup>86</sup> Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Basım, 24. Bası, İstanbul 2011, s. 159.

İş Kanunu’muzla düzenlenmiş olan “*çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi*” başlıklı 22. maddesi gereğince, işverenler iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapmak isterse, bu değişikliği ancak işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Yazılı bildirim şekline uyulmazsa ve değişiklik işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmezse, bu değişiklik işçiyi bağlamayacaktır.

Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işverenler ücrette indirim yoluna gitmektedirler. Ücret indirimi ise, İş Kanunu m. 22 anlamında esaslı bir değişiklik olduğu için işverenin bu değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmesi ve işçinin yazılı rızasını alması gerekmektedir. Dolayısıyla 22. maddede öngörülen usulde yapılmayan değişiklikler işçiyi bağlamayacağından işveren ücret indirimi yapamayacaktır. Eğer işveren tarafından tek taraflı bir kararla ücret indirimi yapılırsa işçi iş sözleşmesini İş Kanunu m. 24/II gereğince haklı nedenle feshedebilecektir. Fakat ne yazık ki, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde sıkça rastlanılan ve işveren tarafından tek taraflı bir kararla uygulanan ücret indirimine işçi boyun eğmekte ve işini kaybetme korkusuyla sesini çıkarmamaktadır. Kanunla korunan işçi uygulamada korunamamaktadır.

### 3.2.3.2. Ücretsiz İzin Uygulaması

İş kanunu m. 56/VI’ya göre, “*yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır...*” Yine, İş Kanunu m. 74/V’e göre, “*İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir...*” Son olarak İş Kanununun “*yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller*” başlıklı 55. maddesinin (j) fıkrasında “*İşveren tarafından verilen diğer izinler...*” sayılmıştır. Burada sözü edilen izinler, işverenin kendi takdiri ile işçiye verdiği ücretli ve ücretsiz izinlerdir.

Yukarıda sayılan maddeler dışında İş Kanunu’nda ücretsiz izin ile ilgili herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte,

özellikle ekonomik kriz dönemlerinde sıkça başvurulanan ücretsiz izin uygulaması, İş Kanunu m. 22 anlamında çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olduğu için, işveren tarafından işçiye yazılı olarak bildirilmeli ve işçi tarafından da yazılı olarak altı işgünü içinde kabul edilmelidir. Aksi halde işveren ücretsiz izin uygulaması yoluna gidemeyecektir.

Ücretsiz izin döneminde iş sözleşmesi askıya alınmış olacağından işçi iş görme borcunu işveren de ücret ödeme borcunu yerine getiremeyecektir. Bu nedenle işçi bu dönemde ücret alamayacağından ve m. 22 anlamında esaslı bir değişiklik söz konusu olduğundan, ücretsiz izni işçinin kendisinin talep etmesi veya işveren tarafından önerilen ücretsiz izne işçinin açıkça rıza göstermesi durumunda (m. 22 anlamında), ücretsiz iznin uygulanması mümkün olacaktır. Fakat ne yazık ki, ekonomik kriz dönemlerinde işlerini kaybetme kaygısı taşıyan işçilerin işverenden gelen bu öneriyi genellikle kabul ettikleri görülmektedir.

## SONUÇ

Küreselleşme ile birlikte ülkeler arasındaki sınırlar aşılmış; ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel değerler konusunda ülkeler birbirleriyle sürekli bir etkileşim içine girmişlerdir. Küreselleşmeyle birlikte artan küresel rekabete uyum sağlama zorunluluğu da, çalışma hayatımızda birtakım değişiklikleri kaçınılmaz kılmıştır. Bu bağlamda küreselleşmenin çalışma hayatımıza getirdiği en büyük değişiklik esneklik kavramı olmuştur. Çalışma hayatımıza getirilen esneklik kavramı ile çalışma biçimlerinin esnekleştirilerek işsizliğin azaltılması amaçlanmış ancak küresel rekabete ayak uyduramayan işletmeler piyasadan çekilince amaçlananın aksine artan işsizlik ile karşılaşmıştır. Durum böyle olsa da özellikle ekonomik kriz dönemlerinde çalışma biçimlerinin esnekleştirilmesi işsizliğin azaltılması bakımından önemlidir. Çünkü böylece çalışanların mümkün olduğu kadar işgücü piyasasında kalması sağlanmış olmaktadır.

Küreselleşmenin yarattığı tam rekabet ortamı, sosyal haklar ve ekonomik özgürlüklerle ters orantılıdır. Çünkü küreselleşme sonucu, sosyal haklar ve iş güvenliği zayıflamıştır. İşletmeler küresel rekabet ortamına ayak uydurabilmek için en yüksek kar, en düşük maliyet

amacı gütmekte ve bu durum işverenleri ucuz işgücü kullanma hatta sosyal güvenceden yoksun kaçak işçi kullanma yoluna itmektedir. Küreselleşme, işçileri temel insan hakkı olan sosyal güvenlik hakkından mahrum bırakmakta ve insan haklarıyla ters orantılı olarak varlığını sürdürmektedir. Dolayısıyla sosyal haklar, küreselleşmenin sonuçlarından olumsuz etkilenen haklar grubudur. Küreselleşme ve ekonomik krizin bir arada olduğu bir ortamda da ekonominin ağır kayıplara uğraması kaçınılmaz olmaktadır. Çünkü ekonominin küreselleşmesi işsizlik, yoksulluk, eşitsizlik ve insan hakları ihlallerine yol açmaktadır. Öyle ki, ekonomisi zayıf ve dışa bağımlı ülkelerde işsizlik artarken ve yoksulluk yaygınlaşırken; sürekli büyüyen bir zenginliğin olduğu ülkeler büyük balık, ekonomisi zayıf ülkeler ise küçük balık şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Ülkemizde dönem dönem yaşanan krizler sonucunda, kuruluşlar kapanmış; bu durum ise işsizliğin artmasına, yoksulluğun yaygınlaşmasına, sendikaların güç kaybetmesine ve kayıt dışı istihdamın artmasına yol açmıştır. Oysa krizler yaşanmadan bunların etkilerini azaltacak önlemlerin zamanında alınması büyük önem taşımaktadır. Uluslararası rekabette yer alabilmenin, olası krizlerde kuruluşların ve istihdamın devamlılığını sağlayabilmenin temel şartlarından biri, çalışma hayatına ve bu bağlamda çalışma ilişkilerine esneklik getirmektir; ancak bu esnekliğin güvenceli esneklik olması gerekmektedir. Ekonomik kriz tek başına fesih için geçerli bir neden olmamakla birlikte kötü niyetli işverenler bu durumu fırsat olarak görebilmektedir. Dolayısıyla bu dönemlerde çeşitli nedenlerle işsiz kalan sigortalı işçiler belirli koşulların varlığı halinde ancak geçici bir süre kısa çalışma ödeneği, işsizlik ödeneği ve belirli nedenlerle işverenin ödeme gücüne düşmesi halinde ücret garanti fonundan yararlanabilmektedirler. Böyle dönemlerde işçi ve işverenler karşılıklı anlaşarak ve gerektiğinde kısa çalışma, ücret indirimi, ücretsiz izin gibi uygulamalara giderek kriz dönemini atlarmaya çalışmalı ancak son çare olarak işveren tarafından fesih yoluna gidilmelidir.

## KAYNAKLAR

- Akı, Erol, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşçilerin Topluca İşten Çıkarılması", *Mercek Dergisi*, Mess Yayınları, İstanbul Ekim 2005, S. 40, Yıl: 10, s. 96-101.
- Akyiğit, Ercan, *İş Kanunu Şerhi*, C. 1, Seçkin Yayınevi, Ankara 2006.
- Alp, Mustafa, *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi*, Seçkin Yayınevi, Ankara 2005.
- Alpagut, Gülsevil, "AB'de İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışları ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler", *TİSK İşveren Dergisi Özel Eki*, Ankara Eylül 2006, s. 3-27.
- Alpagut, Gülsevil, "Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması", *İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı*, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002, s. 79-138.
- Ar, Kamil Necdet, *Küreselleşme Sürecinde Türkiye'de Ücretlerin Gelişimi*, Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara 2007.
- Balkır, Zehra Gönül, "İşsizliğe Alternatif Bir Çözüm Önerisi Olarak Girişimcilik ve Girişimcilik Eğitimi", *T. Ulusal Girişimcilik Sempozyumu ve Benim de Bir Fikrim Var İş Fikri Yarışması*, 25 Mayıs 2007, Arıkan Basım, Kocaeli 2007, s. 13-24.
- Balkır, Zehra Gönül, *Türk Anayasa Yargısında Sosyal Hakların Korunması*, Kocaeli 2009.
- Başterzi, Süleyman, "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri", *AÜHFD*, Ankara 2005, C. 54, S. 3, s. 53-94.
- Benli, Abdurrahman, "4447 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları", *Sosyal Siyaset Konferansları*, Prof. Dr. Turan Yazgan'a Armağan Özel Sayısı, 49. Kitap, İstanbul 2005, s. 303-316.
- Biçerli, M. Kemal, *Çalışma Ekonomisi*, Beta Basım, 3. Bası, İstanbul 2005.
- Bulut, Nihat, "Küreselleşme: Sosyal Devletin Sonu mu?", *AÜHFD*, Ankara 2003, C. 52, S. 2, s. 173-197.

- Çakır, Özlem, “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar”, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Örgütsel Bakış*, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara 2005, s. 106-123.
- Çeçen, Anıl, “Küreselleşmenin Getirdiği Hukuk Karmaşası”, *Cumhuriyet ve Küreselleşme*, Kültür Bakanlığı Yayını, Ankara 2002, s. 143-162.
- Çelik, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Basım, 24. Bası, İstanbul 2011.
- Çolak, Aytül, “Esneklik ve Esnekliğe Eleştirel Bir Yaklaşım”, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Örgütsel Bakış*, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara 2005, s. 339-365.
- Dereli, Toker, “Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Örgütsel Bakış*, Nobel Yayın Dağıtım 2. Baskı, Ankara 2005, s. 3-11.
- Dpt, “VIII. 5 Yıllık Kalkınma Planı”, *İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara 2001.
- Ekin, Nusret, “Türkiye’de İşsizlik: İş Aramayan İşsizler- Kırsal Yoksullar-Kentsel Kayıtdışı Yapay İstihdamdakiler-Açık İşsizler”, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan, Kamu-İş Yayını, Ankara 2003, C. 7, S. 2, s. 115-134.
- Ekonomi, Münir, “Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği”, *Çalışma Hayatında Esneklik*, Çeşme Altın Yunus 27-31 Ekim 1993, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, s. 55-79.
- Eyrenci, Öner, “İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku”, *Münir Ekonomi* 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993, s. 227-242.
- Eyrenci, Öner, “Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar”, *A. Can Tuncay’a Armağan*, Legal Yayınevi, İstanbul Mayıs 2005, s. 549-569.
- Fırat, Hüseyin İrfan, “Ekonomik Krizin İş Sözleşmelerine Etkisi”, [http://www.alomaliye.com/2008/huseyin\\_firat\\_ekonomik.htm](http://www.alomaliye.com/2008/huseyin_firat_ekonomik.htm) (erişim tarihi 07.12.2011).
- Gökbayrak, Şenay, “Uluslararası Göç ve Kalkınma Tartışmaları: Beyin Göçü Üzerine Bir İnceleme”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63-3, s. 65-82, <http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/63/3/5-Gokbayrak-Senay.pdf> (erişim tarihi: 18.11.2011).

- Görmüş, Ayhan, "Küreselleşme Sürecinde Başlıca İşgücü Piyasası Reformları", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Ankara 2009, C. 10, S. 3, s. 177-200.
- Gözler, Kemal, "Küreselleşme Sürecinde Hukuk Eğitimi", *Legal Hukuk Dergisi*, İstanbul Eylül 2008, Yıl: 6, S. 69, s. 3021-3030.
- Güler Kümbül, Burcu, "İşsizlik ve Yarattığı Psiko-Sosyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul 2006, C. 55, S. 1, s. 373-394.
- Güloğlu, Tuncay/Korkmaz, Adem /Kip, Murat, "Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 45. Kitap, İstanbul 2003.
- Günay, Cevdet İlhan, "Çalışma Sürelerinde Esneklik", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Ankara 2004, C. 7, S. 3, s. 1-17.
- Güven, Ercan/Aydın, Ufuk, *Bireysel İş Hukuku*, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2004.
- Güzel, Ali, "İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik", *Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan*, Ankara 2000, s. 203-221.
- İşığışok, Özlem, "Küresel Gerçeklerle Türkiye'de Yabancı Kaçak İşçi Sorunu: Boyutları ve Sonuçları", *Sosyal Siyaset Konferansları*, Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş'a Armağan, 50. Kitap, İstanbul 2005, s. 435-453.
- Kapar, Recep, "Aktif İşgücü Piyasaları", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul 2006, C. 55, S. 1, s. 341-371.
- Kazgan, Gülten, "1990 Sonrası Yıllarda Türkiye'de Krizler ve Yarattığı Sonuçlar (İşçiler ve Sosyal Önlemler Açısından Bir İrdeleme)", *Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi*, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002, s. 19-40.
- Keser, Aşkın, "Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Hayatında Yaşanan Dönüşümler", *Çalışma Yaşamında Dönüşümler Örgütsel Bakış*, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara 2005, s. 179-195.

- Kocacık, Faruk, *"Küreselleşme ve Sosyal Güvenlik"*, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sivas Aralık 2001, C. 25, S. 2, s. 193-199.
- Koçak, Orhan, *"Elektronik Ticaret ve İstihdama Etkisi"*, Sosyal Siyaset Konferansları, Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş'a Armağan, 50. Kitap, İstanbul 2005, s. 455-478.
- Manisalı, Erol, *Türkiye ve Küreselleşme*, Derin Yayınları, 6. Basım, İstanbul 2006.
- Mahiroğulları, Adnan, *"Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri"*, Sosyal Siyaset Konferansları, Prof. Dr. Turan Yazgan'a Armağan Özel Sayısı 49. Kitap, İstanbul 2005, s. 379-403.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin, *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, 4. Bası, Ankara 2011.
- Ongan Tunçcan, Nilgün, *"Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi"*, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, İstanbul 2004/3, s. 123-142.
- Ongan Tunçcan, Nilgün, *Ekonomik Krizin Emek Piyasalarına Etkileri*, Net Basım ve Yayıncılık, İstanbul, No: 16/2005.
- Önsal, Naci, *İstihdam, Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını*, Ankara 1993.
- Özveri, Murat, *"Ekonomik Kriz 4857 Sayılı İş Yasası ve Yargı Kararları"*, Kocaeli Üniversitesi ve Kocaeli Barosu Ekonomik Kriz Koşullarında Feshe Karşı Korunma, I. Sempozyum-2009, s. 33-68.
- Rugman, Alan, *Globalleşmenin Sonu*, Yayıncılık Matbaası, İstanbul 2004.
- Sarıgerşil, Gülşen, *"Küreselleşme ve Çokuluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri"*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, İzmir 2004, C. 6, S. 1, s. 147-157.
- Sarılı, Mustafa Ali, *"Türkiye'de Kayıt Dışı Ekonominin Boyutları, Nedenleri, Etkileri ve Alınması Gereken Tedbirler"*, Bankacılar Dergisi, İstanbul Haziran 2002, S. 41, Yıl: 13, s. 32-50.
- Sönmez, Pelin, *"Küreselleşme Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm"*, Avrupa Çalışmaları Dergisi, Ankara Bahar 2006, C. 5, No: 3, s. 177-198.

- Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, Beta Basım, 7. Bası, İstanbul 2011.
- Şen, Murat, “Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Ankara Mayıs 2005, C. 19, S. 4, s. 45-72.
- Taşar, M. Okan, “Devlet Ekonomi İlişkisi Ekseninde Küresel Kriz ve Türkiye”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Ankara 2009, C. 10, S. 3, s. 73-102.
- Taşkent, Savaş, “Uluslararası Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması”, *İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı*, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002, s. 63-76.
- Temiz, Hasan Ejder, *Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri*, İzmir 2004.
- Tuncay, A. Can, *İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı 5-6-7 Ekim 2000 İstanbul* 2002.
- Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer, *Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları*, Legal Yayıncılık, 2. Bası, İstanbul 2009.
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, *Ekonomik Krize Karşı Önlemler Raporu*, Ankara 2008.
- Uçum, Mehmet, “İşsizlik Sigortasının Yasal Çerçevesi ve Olası Uygulama Sorunları”, *İstanbul Barosu Dergisi*, İstanbul 2002, C. 76, S. 1.
- Yavuz, Arif, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 1995.
- Yılmaz, Ejder, *Hukuk Sözlüğü*, Yetkin Yayınları, Genişletilmiş 7. Baskı, Ankara 2002.
- Yorgun, Sayım, “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler Alternatif Öneriler”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, İstanbul 2005/3, s. 137-162.
- Zeytinoğlu, Emin, “İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na Çeşitli Yansımaları”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, İstanbul Güz 2006/2, Yıl: 5, S. 10, s. 191-202.