

İŞ KANUNU KAPSAMINDA ESNEK ÇALIŞMAYA YENİ YASAL YAKLAŞIMLARIN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİSİ

GÖKÇE CEREV*

ÖZET

Bu çalışmada, değişen ve gelişen toplumsal yaşantının, çalışma ilişkilerine bir yansıması olan esnek çalışma kavramı üzerinde son dönemde Türkiye'de yapılmak istenilen yasal düzenlemeler ve bu düzenlemelerin çalışma hayatında ortaya çıkarabileceği sosyo-ekonomik sorunlar incelenmiştir. Çalışmada, esnek çalışma kavramının çalışma hayatındaki uygulama şekillerinin 4857 sayılı kanun içerisinde bulunan düzenlemeleri ortaya konulmuş, esnek çalışma uygulamaları üzerinde yapılmak istenen düzenlemelerin özellikle emek değerini üreten işçi kesiminin talepleri ve beklentileri ile uyumadığı tespit edilmiştir. Yapılacak olan düzenlemelerden önce çalışma ilişkilerinin üçlü mekanizması olan işçi, işveren ve bunların temsilcileri ile devletin toplumsal ve sosyal diyalog çerçevesinde ortak bir mutabakata varmalarının çalışma ilişkilerine olumlu katkılar sağlayarak, toplumun genel refahını artıracığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşçi, işveren, devlet, istihdam, esnek çalışma

ABSTRACT

In the study, recently planned legal regulations in Turkey on the concept of flexible working as a result of changing and developing social life and the socio-economical problems that these regulations may arise in business life were studied. In the study, the flexible working practices defined in the regulations under the law no. 4857 were explained and it was observed that the current regulations focusing on flexible working practices contradict with the demands and expectations of working class that generates labor value in particular. It's noticed that prior to these regulations, the three mechanisms of working relations; employees, employers and their representatives and the representatives of the governments should try to reach an agreement and that this agreement will prompt positive contributions to their working relations and positive impact on overall well-being of the society.

KeyWords: Employee, employer, government, employment, flexible working

* Yrd. Doç. Dr. /Fırat Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

GİRİŞ

Hızla gelişen ve değişen dünyamızda ortaya çıkan yenilikler çalışma hayatını da etkilemiştir. Günümüzde giderek artan teknoloji, uluslararası ticaret, rekabet ortamı, verimlilik kavramının ön plana çıkması, maliyet avantajı yaratma gibi birçok neden, çalışma ilişkileri içerisinde özellikle işletmelerin farklılaşmasına yol açmıştır. İşletmeler giderek zorlaşan piyasa şartlarında, kendilerini idame ettirebilmek için çalışma hayatında farklı uygulamalara yönelmişlerdir. Esnek çalışma kavramı da bu değişimin bir sonucu olarak artık günümüzde çalışma hayatı içerisinde çokça kullanılan bir kavram şekline gelmiştir.

Çalışma ilişkilerinde işçi-işveren eksenli kurulan mekanizma, devletin de özellikle düzenleyici ve denetleyici rolü ile üçlü bir mekanizmaya dönüşmüştür. Bu üçlü mekanizmada, işleyişi değiştirilen bir kavram diğer kavramı da etkilemekte ve onun da işleyişini değiştirmektedir. Bu değişim ne kadar uyum içerisinde olursa sonuçları o kadar olumlu olabilmektedir. Dolayısıyla, toplumsal yaşamın içerisinde önemli dengelerin ayakta kalmasını sağlayan çalışma hayatının dayanmış olduğu bu üçlü mekanizmanın olumlu ve verimli çalışması toplumu da genel olarak olumlu bir şekilde etkileyebilmektedir. Değişimin bir sonucu olan esneklik

kavramı son zamanlarda gündeme tekrar gelmiş ve üzerinde farklı yasal değişiklikler yapılan bir konu olmuştur.

1. Çalışma İlişkilerinde Esneklik Kavramı

Günümüzün ekonomik ve sosyal koşulları ile giderek artan rekabetçi pazar ortamı, çalışma ilişkilerinde katı bir yönetim anlayışını ve katı kuralları; daha esnek, piyasa şartlarına uygun, işletme verimliliğine önem veren bakış açısına bırakmıştır. Bu durum işletmelerin giderek zorlaşan rekabetçi şartlarda ayakta kalarak üretime devam etmeleri için bir gereklilik olmuştur.

Çalışma ilişkilerinde esneklik genel olarak irdelendiğinde, "esneklik" kavramının kelime anlamının işçi-işveren ve devlet ilişkilerine yansıdığı söylenebilir. Türk Dil Kurumuna göre "esnek: Değişik yorumlara elverişli olma, görüş ve tutumlarda katı olmama; esneklik: esnek olma durumu, elastikiyet" olarak tanımlanmıştır (www.tdk.gov.tr). Çalışma yaşantısında esneklik özellikle 1970'li yıllardan sonra meydana gelen gelişmeler sonucu, işletmelerin yapısında oluşan değişimlerin göstergesi olarak yansımaya başlamıştır. 20. yüzyılda başlayan bu değişim süreci 21. yüzyılda da liberal anlayış ile devam etmiş, işçi-işveren ilişkileri ile iş piyasalarında yaygınlaşan bir ya-

piya kavuşmuştur. Günümüzde ise esneklik kavramı çalışma yaşantısında işçi-işveren tarafından kabul görmüş bir kavramdır (Storper ve Scott, 1990-558).

Çalışma İlişkilerinde esneklik kavramı ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda öne çıkan iki farklı yorum bulunmaktadır. Bu iki farklı değerlendirilmenin ilki, işçi açısından esneklik kavramının yorumlanması, diğeri ise işveren tarafından esneklik kavramının yorumlanması şeklinde olmuştur. Bazı yazarlar, işçi bakımından esneklik kavramını çalışanların yararına olarak değerlendirmekte, çalışanların iş yaşamını kendi yaşamlarına uydurmak için başvurdukları çalışma biçimi olarak ele almaktadır. İşveren açısından ise işyerlerinde gerek sayısal anlamda gerekse yapısal anlamda istihdam esnekliği şeklinde açıklamakta; işverenlerin esnekliği ve esnek çalışmayı "deregülasyon" (düzenleyiciliğe son verilmesi) ile eş tutması olarak tanımlamaktadırlar. Yavuz ise (1995:7) esneklik kavramını işçiler açısından bir kısmının çalışma yaşamında daha fazla özgürlük elde edebileceğini düşünürken, diğeri bir kısmı için ise özgürlüklere getirilen bir kısıtlama ve iş güvencesinden yoksun bir çalışma ortamı olarak yorumlamıştır. İşveren açısından ise işçileri daha rahat kontrol altında tutarak, kontrol etmenin kolaylaşacağı ya da esneklik durumu-

nun işçilerin kontrolünü tamamen kaybettirebileceği düşüncesini ortaya koymuştur. Esneklik kavramına Atasayar (1993:316), işveren tarafından işe almada ve işten çıkarma şartlarında esneklik yorumunu getirmiştir. Tarcan ise (2001: 27-30) işçi açısından esneklik kavramını çalışma süresinin çalışanın ve işverenin anlaşması neticesinde çalışanın koşullarına uyulması, işveren açısından ise işletmede işgücünün gerekli zaman ve sayıda kullanılması şeklinde yorumlamıştır.

Çalışma ilişkilerinde esnekliğe işçi ve işveren açısından iki farklı bakış dışında değişik yorumlar da getirilmiştir. Ekonomi (1994: 60) esneklik kavramını genel olarak işletmede ortaya çıkabilecek ihtiyaçlara göre önceden kurallara bağlanmış şekilde çalışma koşullarının işçi ve işveren tarafından karşılıklı olarak düzenlenmesi yorumunu getirmiştir. Zaim (1990: 72-75) ise çalışma ilişkilerinde esnekliği dar ve geniş anlamda olmak üzere iki durumda yorumlamıştır. Zaim'e göre dar anlamda esneklik; üretim sürecinde üretim faktörlerinden sadece birinin değişken bir yapıya sahip olduğunu ifade eder. Bu faktörleri de emek, doğa, sermaye ve müteşebbis olarak açıklar. Geniş anlamda ise üretim sürecindeki belirtilen tüm üretim faktörlerinin değişken bir yapıya sahip olduğunu ifade eder. Tüm bu fark-

lı yorumlar altında çalışma ilişkilerinde esneklik, işçi ve işveren arasında ortaya çıkan mevcut şartların gerekliliği olarak çalışma hayatının her iki tarafının isteği ve kabulü ile yeniden düzenlenmesi şeklinde tanımlanabilir.

Esneklik kavramının oluşum süreci ve açıklanması kadar çalışma hayatında uygulanabilmesi de önemlidir. Çalışma hayatında meydana gelen bu değişimler sonucunda işçi-işveren ilişkileri de yeni bir boyut kazanmış ve esneklik kavramı günümüzde sıkça kullanılan bir kavram şekline gelmiştir. Çalışma hayatında esneklik anlayışının oluşmasına neden olan faktörler (Bacak ve Şahin,2005:329-331) ;

- Teknolojik gelişmeler
- Ekonomiye uyum kabiliyetinin artırılması gereği
- İşletmenin rekabet gücünü korumak ve artırmak gereği
- İşçileri çalışma şartlarını belirlemede ve zamanını kullanmada söz sahibi kılmak
- İşsizliğin azaltılması ve istihdamın teşvik edilmesi
- İşletmenin çalışma zamanı ile işçi çalışma zamanı arasında uyumluluk sağlanması
- Teknik ve ekonomik açıdan meydana gelen zorluklar
- Sektörlerin yapısında meydana gelen değişiklikler şeklinde sıralanabilir.

Ortaya çıkan bu faktörlerin etkisi sonucunda, işletmeler kendi iç dinamiklerini bu değişimlere uygun şekilde getirmekte ve bu şekilde hem sektörün hem de genel ekonomik

gelişmelerin değişimine uyum sağlayabilmektedir. Çalışma yaşamı içerisinde esneklik genel olarak üç şekilde uygulanmaktadır. Bu uygulama şekilleri sayısal esneklik, işlevsel esneklik ve mali esnekliktir.

Sayısal Esneklik

Sayısal esneklik, işletmedeki işgücü üzerindeki esneklik olarak açıklanabilir. Dışsal ve içsel sayısal esneklik olarak iki farklı uygulama şekli vardır. Genel olarak sayısal esneklik; işletmelerin piyasa şartlarına bağlı olarak çalıştırmakta olduğu işgücüne istediği müdahaleleri yapabilmesidir (Atkinson, 1984:17).

Dış esneklik olarak ifade edilen sayısal esneklik, değişen ekonomik ve teknolojik şartlar, piyasadaki talep değişikliğine ve yeni üretim tekniklerine göre işletmelerin kullanacakları işgücü miktarını ve niteliğini belirleyebilme serbestliğidir (Yavuz, 1995:14). Çalışma hayatı içerisinde yarı zamanlı çalışma, iş paylaşımı, geçici çalışma, kısmi çalışma vb. bir çok şekilde uygulanan sayısal esnekliğin iş güvencesi ve çalışanların sosyal hakları bağlamında zorlukları vardır. Bu tür dış sayısal esneklikte işverenlerin beklentisi işçilerin işe alınıp çıkartılmasında daha az engelle karşılaşmak, işletmelerin personel yönetimlerini daha rahat yapmaya çalışma isteğidir. Fakat özellikle yasal düzenlemeler ile bu konuda işçiye çeşitli

güvenceler getirilmiş, ortaya çıkabilecek sosyal sorunlar azaltılmaya çalışılmıştır (Tuncay,1995:59).

İşletme açısından içsel sayısal esneklik uygulamasında; işveren oluşabilecek farklı durumlara karşı işgücü sayısını ayarlarken, işletme dışı çevreden yararlanmadan, onun yerine mevcut çalışanların çalışma saatlerini değiştirerek dönemsel olarak sayısal açıdan işgücünü belirleyebilmektedir. İçsel esneklik var olan işgücünü daha fonksiyonel olarak kullanarak personel maliyetini azaltma şeklinde de yorumlanabilir (Tuncay, 1995:62).

İşlevsel Esneklik

İşlevsel esneklik, işletmede bulunan mevcut işgücünün farklı işleri üstlenerek ya da görev tanımını geliştirerek iş görme kapasitesini artırması olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada personelin niteliği ve kapasitesi önemli bir konumdadır. İşletme işe giriş aşamalarında birden fazla fonksiyonel işi yerine getirebilecek personel seçimine önem göstermeli ya da daha sonra hizmet içi eğitim, kurs vb. uygulamalar ile mevcut personelinin niteliğini artırmalıdır (Yavuz,1995:22).

Uygulama aşamasında işletme özellikle mevcut personelin iş yükünü değiştirirken bazı yasal zorluklar ile karşılaşabilir. Yasa koyucu bu noktada mevcut olan iş sözleşmesinin değiştirilmesi ve yenilenmesi konusunda işçiye de-

şik haklar tanımıştır. Örneğin 4857 sayılı iş kanunu Md 22 gereği çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması koşulunu işçinin rızasına bağlamıştır (4857 s.k./md.22).

Mali (Ücret) Esneklik

Mali veya ücret esnekliği olarak tanımlanan bu esneklik uygulamasında esas olan unsur, işletmenin işgücü piyasasında meydana gelecek değişikliklere paralel olarak çalışanların ücretlerinde uygulayabileceği esnekliktir. Bu noktada ana esas, işletmenin mevcut durumlar karşısında ekonomik olarak varlığına devam edebilmesi ve rekabetini sürdürebilmesi için ödemeler dengesinin oluşturulabilmesidir. İşletmenin personel maliyetlerini düşürerek ekonomik yönden gerekli koşullarda avantajı sağlamasıdır (Yavuz,1995:17).

Ücret esnekliği işletme düzeyinde; yapılan işin ve personelin niteliğine göre uygulanabilmesi gibi genel ölçekte de işletme dışı piyasa şartlarına göre uygulanabilme imkanı vardır (Yavuz,1995:17). İşveren ücret esnekliği konusunda da yasa koyucu tarafından bazı sınırlamalar ile karşılaşmıştır. 4857 sayılı iş kanununun çeşitli hükümlerinde yer alan işçiye eşit davranma, işçiye koruma vb. düzenlemeler ile asgari ücret, toplu sözleşme ile kazanılan çeşitli sosyal yardımlar ücret esnekliğinin uygulanmasında sınırlamalar olarak ortaya çıkmaktadır.

2. Bireysel İş Hukukunda Esnek Çalışma Düzenlemeleri

Bireysel iş hukuku alanında temel düzenlemelerden en önemli olan "4857 Sayılı İş Kanunu" kapsamında esnek çalışma ilişkileri, Kanunun farklı maddelerinde uygulama esasında ele alınmıştır. Kanunda esnek çalışma ile ilgili düzenlemeler incelendiğinde;

Belirli/Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri

Çalışma yaşantısında işçi ve işveren arasında oluşan bağ, 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinde "İşçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir" şeklinde açıklanmıştır, Kanunun 8. maddesinde ise iş sözleşmesi "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödeme-yi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir" şeklinde belirtilmiştir (4857s.k./md.8). İş sözleşmesi bireysel iş hukukunun ve işçi ile işveren arasındaki ilişkinin temelini oluşturur (Akyiğit, 2008:95).

4857 sayılı Kanunun 11. maddesinde iş sözleşmesinin taraflar arasında belirli bir süreye bağlı kalmaksızın yapılması sonucu ortaya çıkan sonuç olarak tanımlanan belirsiz süreli iş sözleşmesi (Şakar, 2009:162), gerek baskın yönü ile öğretide ve gerekse Yargıtay kararlarında olduğu gibi (Akyiğit, 2008:130) çalışma yaşantısına esas teşkil eden sözleşmedir. 4857

sayılı İş Kanunu'nun aynı maddesi, "Belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir" şeklinde belirli süreli iş sözleşmesini de açıklamıştır (4857s.k./md.11). İş sözleşmesi yapılırken sözleşme metninde oluşan maddeler işçi ve işveren yetkinlikleri altında belirleneceğinden, taraflara sözleşme çerçevesini şekillendirmekte gerekli esnekliği sağlar. Kanun, birden fazla üst üste yapılan belirli süreli iş sözleşmelerini de belirsiz süreli iş sözleşmesi saymıştır (Şakar 2009:162, Akyiğit 2008:132).

Kanunu 11. Maddesinde açıklanan belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri ve tarafların bu tür sözleşmeleri meydana getirmek istediklerindeki serbestlikleri Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün "İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme" ve Avrupa Birliği Çalışma Müktesebatı, özellikle konseyin 99/70 sayılı yönergesi ile yürürlüğe konulan "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması"na uygun sınırlamalara tabi tutulmuştur (Şakar, 2009:162).

Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmeleri

Ülkemizde de sayıları gittikçe

artan kısmi süreli çalışmalarını teşvik etmek üzere, bu tür iş sözleşmesinin tanımı yapılmış ve ayrımlı haklı kılan nedenler olmadıkça, emsal tam süreli sözleşmeye göre çalışan işçiden farklı bir işleme tabi tutulamayacağı hükme bağlanmıştır (Şakar, 2009:175). 4857 sayılı Kanun 13. Maddesinde kısmi süreli çalışma, "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha aza belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir" şeklinde belirtilmiştir (4857 s.k./md.13). Kısmi süreli iş sözleşmesi en önemli ve temel özelliği, iş yerindeki normal çalışma süresinden daha kısa bir süreye dayanmasıdır (Erkul ve Karaca, 2004:88). Kısmi süreli iş sözleşmesinin de ortaya çıkan esas olarak çalışma süresine dayalı olan ihbar/kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin süresinin tespiti-zinde zorluklar yaşanmaktadır. Yasal asgari ücretin kısmi süreli çalışana aynen değil, çalışma süresiyle orantılı biçimde uygulanacağı kabul edilmektedir (Akyiğit,2008:131).

Çağrı Üzerine Çalışma

Kısmi süreli çalışmanın bir türü olarak algılanan (fakat bazı tartışmaların yaşandığı) "Çağrı Üzerine Çalışma" kavramı, 4857 sayılı Kanununun 14. maddesinde düzenlenmiştir (Akyiğit, 2008:131). Kanununun 14. Maddesi, "Yazılı sözleşme ile iş-

çinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesidir" şeklinde düzenlenmiştir (4857 s.k./md.14). Maddenin ikinci bendinde, "Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın ve çalıştırılması ücrete hak kazanır" düzenlemesi yapılmıştır (4857 s.k./md.14). Kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir uygulama şekli sayılan çağrı üzerine çalışma, ülkemizde giderek artan bir şekilde uygulanan çalışma şekli olmaya başlamıştır (Şakar 2009:185).

Takım Sözleşmesi

4857 sayılı Kanununun 16. Maddesine göre, "Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir"(4857 s.k./md.14). Takım sözleşmesi genel olarak mevsimlik işlerde uygulanmaktadır (Süzek, 2011:103; Çelik, 2010:103). Takım sözleşmesi mutlaka yazılı olarak yapılır ve her işçinin kimliği ile alacağı ücret açık bir şekilde gösterilir (Binbir ve Altındağ, 2004:63).

Ödünç İş İlişkisi

Bir işverenin kendi işçisini, işçinin de rızasıyla iş görme edimi yanında ve yönetimine bağlı biçimde yerine getirmek üzere nispeten geçici/kısmi bir süre için başka bir işverene vermesiyle oluşan "ödünç iş ilişkisi"nin günümüzde gittikçe yaygın bir şekle geldiği söylenebilir (Akyiğit, 2008:133). 4857 sayılı Kanununun 7. Maddesi, "İşveren devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi kurulur" şeklinde düzenlenmiştir (4857 s.k./md.7).

Türk çalışma hayatında ödünç iş ilişkisi 1960'lı yıllardan başlayarak, özellikle holdinglerin gittikçe yaygın bir girişim olarak faaliyete geçmesiyle artan bir şekilde görülmeye başlanmış olup, iş ilişkisinde işçi-işveren ilişkilerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi dışında üçlü iş ilişkisinin diğer bir örneğini oluşturmaktadır (Şakar, 2009:133). Ödünç iş ilişkisinde işçi işverene karşı "özen borcunu da" yerine getirmek durumundadır ve işçinin hem asıl hem de geçici işverene karşı "sadaikat borcu" da söz konusudur (Süzek, 2011:258). Geçici iş sözleşmesinde işçiye emir ve tali-

mat verme yetkisi geçici iş ilişkisi kurulan işverende olacaktır ve bu işveren işçiye sadece işle ilgili talimatlar değil, aynı zamanda işyerinin düzeni ve güvenliğininin sağlanmasına yönelik işçinin genel davranışları ile ilgili de talimatları kapsamaktadır (Süzek, 2011:259). Kanun kapsamında geçici iş ilişkisi en fazla "kesintisiz bir ödünçte" altı ay geçmeyecek şekilde düzenlenir ve en çok iki defa yenilenebilir (Akyiğit, 2008:137).

Telafi Çalışması

Geçmişte uygulaması fiilen gerçekleştirilen fakat yasal zemini 4857 sayılı kanun ile ortaya çıkan telafi çalışması, çalışma hayatında esnekliği sağlamaya yönelik önemli düzenlemelerden biridir. 4857 sayılı Kanununun 64. Maddesinde, "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 çalışması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz" şeklinde düzenlenmiştir (4857 s.k./md.64).

Özellikle 1970'li yıllardan sonra esneklik kavramının çalışma hayatında daha çok yer alması ile or-

taya çıkan telafi çalışması önemli yasal düzenlemelerdendir (Şakar, 2009:581). İş Kanununda telafi çalışması düzenlenmesi incelendiğinde, temel olarak telafi çalışmasının belirli özellikler taşıdığı görülebilmektedir. Bu özellikler; telafi çalışması gerektiren bir olgunun bulunması, en çok iki ay içinde telafi çalışmasının yapılması, telafi çalışmasının tatil günlerine denk gelmemesinin gerekliliği, yasal azami süre zorunluluğu olarak ortaya çıkmaktadır (Akyiğit, 2008:300-301).

Kısa Çalışma Uygulaması

Günümüzde çalışma yaşantısında gittikçe artan esnek çalışma uygulamalarına bir örnek de kısa süreli çalışmadır. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izne çıkarılması durumunda, işçilerin sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla "kısa çalışma" ve "kısa çalışma ödeneği" kavramı getirilerek çeşitli düzenlemeler yapılmıştır (Şakar, 2009:583). 4857 sayılı kanunun 65. Maddesinde düzenlenen kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği zaman 26.05.2008 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır ve mevcut uygulama 5763 sayılı kanunun 17. Maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa Ek-2 Madde olarak eklenmiştir (4857 s.k./md.65).

Kısa çalışmanın gerçekleştirilmesi için bazı koşulların sağlanması

gerekir. Kısa çalışmayı gerektiren "genel ekonomik kriz" veya "zorlayıcı bir neden" in ortaya çıkması temel şarttır. İşveren bu nedenlerden dolayı işyerini tatil etmeli veya çalışma süresini azaltmalıdır. Çalışma süresinin önemli derecede azalması ise, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılması şeklinde uygulanmaktadır. Geçicilik ise en az 4 hafta en fazla 3 aylık süre olarak algılanmalıdır. Ortaya çıkan bu durumun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından onaylanması gerektiğidir. Düzenleme kısa çalışma ödeneğinin işsizlik sigortası fonundan karşılanacağını düzenler (Akyiğit, 2008:293-294).

Vardiyalı Çalışma

Günümüzün ekonomik ve sosyal koşulları gereği, katı iş süresi anlayışının bir kenara bırakılıp, yeni ve işin özüne uygun açılımlara gidilmesinin bir sonucu da vardiyalı çalışmadır. Vardiyalı çalışma yaşantısında iş sürelerinde esnekliğe bir örnektir (Akyiğit, 2008:296-298). 4857 Sayılı kanunun 69. maddesi "Gece süresi ve gece çalışmaları" ile 73. Maddesi, "Gece çalışma yasağı" şeklinde vardiyalı çalışma kavramının şeklini çerçevlendirmiştir (4857 s.k./m.d.69-73).

Genel olarak sürekli faal olan işyerlerinde uygulanan bu sistem, tüm gün sürenin aynı günün değişik zaman dilimlerinde ayrı işçi

grubu çalıştırılması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Akyiğit, 2008:298). Bu çalışma sisteminin esnek yanvardiya değişimi yoluyla işçilerin günün farklı zaman dilimlerinde çalıştırılması ve bu şekilde iş sürelerinde esnekliğin oluşmasıdır.

Yoğunlaştırılmış ve Denkleştirilmiş Çalışma

Yoğunlaştırılmış çalışma haftalık iş süresinin daha az güne yerleştirilmesi ve bu az sayıdaki günde kullanılması şeklinde ifade edilebilir. 4857 sayılı kanunun 64. Maddesinde çalışanların haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiş, bu sürenin günlük on bir saati aşmamak üzere düzenlenebileceği şeklinde açıklanmıştır (4857 s.k./m.d.64). Bu madde ile yapılacak yoğunlaştırılmış çalışma sonucunda çalışan, yapacağı işi daha az günde yaparak kendisine daha fazla boş zaman yaratarak esneklik yaratmaktadır.

Çalışanların İzin Süreleri

4857 Sayılı Kanun çalışanların yıllık ücretli izin, analık izni, doğum izni, bakım izni, evlenme izni ve ölüm izni koşullarını ve şartlarını ayrıntılı olarak düzenlemiştir. Çalışanların sahip olduğu bu yasal izin süreleri özellikle sosyal yaşam açısından iş-aile dengesi kurmakta olup, çalışanın sosyal-ekonomik dengesini sağlamakta esneklik sağlamaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 53. Maddesi, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Sürelerini" düzenlerken, kanunun 54, 55, 56, 57, 58 ve 59'uncu maddeleri yıllık ücretli izinin diğer unsurlarını ayrıntılı olarak düzenlemektedir. Yıllık ücretli izin dışında çalışanın hak edeceği diğer izin türleri ile ilgili olarak da ayrıntılı düzenlemeler kanun içinde yer almaktadır. Kanun içinde yer alan tüm bu izin türleri işçiler açısından esneklik olarak kabul edilir. Bu tür esneklik uygulamaları işçinin izin süresi içinde hizmet sözleşmesinin devamlılığını sağlamakla birlikte, çalışanların işyerine bağlılığını artırarak işletme açısından verimlilik sağlar (Akyiğit, 2008:307-309).

3. Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yeni Yasal Yaklaşımlar ve Etkileri

Dünya genelinde hızla değişen ekonomik dengeler ve giderek artan rekabet ortamının etkileri, ülkemizde bulunan işletmeleri de önemli bir şekilde etkilemeye başlamıştır. Yapısal olarak aktif istihdam politikalarına yönelik uygulamalar neticesinde işgücü piyasasının dinamikleri farklılaşmaya başlamıştır. Ülkemizde işgücü piyasasının ve işçi-işveren dengesinin sağlanmasında en önemli aktör devlettir. Mevcut hükümetler tarafından, bu dengenin sağlanması için, hem işçi hem de işverenin dengeli bir şekilde korunmasına

yönelik hukuksal uygulamalar ile denetim mekanizmaları geliştirilmeye başlanmış, özellikle Avrupa Birliği (AB) üyelik süreci ve dış piyasa dengelerinde işletmelerin rekabet avantajını sürdürebilmeleri amacıyla farklı düzenlemeler yapılmaya devam edilmiştir.

Ülkemizde işgücü piyasasında ortaya çıkan arz talep dengesini kurmak, istihdam politikaları doğrultusunda programlar oluşturmak için 4837 sayılı yasa ile kurulan ve 2003 yılında 4904 sayılı yasa ile son şeklini alan Türkiye İş Kurumu (İş-Kur) (4904 s.k.), kamunun ülke genelinde çalışma hayatı içinde bulunan aktif kurumlarından bir tanesidir. Özellikle son yıllarda işgücüne yönelik giderek artan aktif istihdam politikası uygulamaları günümüzde işçi işveren ilişkileri açısından sosyal diyalog mekanizmalarının devreye sokulması gereken bir noktaya ulaşmıştır.

4904 sayılı kanunda yapılan düzenleme ile birlikte işgücü piyasasında ülkemizde de yer bulan özel istihdam büroları, kamunun istihdam politikalarına yönelik uygulamalarının değişik bir türüdür. 2016 yılında İş Kur kayıtlarına göre ülke genelinde faaliyet gösteren kayıtlı 438 adet özel istihdam bürosu bulunmaktadır (www.iskur.gov.tr). Ülkemizde artık işgücü piyasasına yönelik istihdam politikaları hem İş Kur hem de özel istihdam büroları aracılığı ile yapılmaktadır. Uygu-

lanan bu istihdam politikalarında temel amaç ise işgücü piyasalarında istihdam olanaklarını artırmak, gençler ve kadınlar gibi dezavantajlı grupları işsizlikten kurtararak, işgücü içerisinde yer almasını sağlamaktır. Günümüzde özellikle işgücü piyasasının esnekleşmesinde ön plana çıkan bu yaklaşım son şeklini 2016 yılında yürürlüğe giren kanun ile almıştır.

08.02.2016 tarihinde, 1/597 esas numarası ile ilgili komisyon tarafından hazırlanan ve genel kurul gündemine gönderilen "İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" (1/597 kanun tasarısı/www.tbmm.gov.tr) çalışma hayatının üçlü mekanizması içinde özellikle işçi ve işçi sendikaları tarafından ciddi derecede eleştirilmiştir. Yasa tasarısı hazırlanırken sunulan genel gerekçe özetle;

"Avrupa Birliği ülkeleri başta olmak üzere pek çok ülkede son dönemlerde esneklik kavramı yerini güvenceli esneklik kavramına bırakmıştır. Güvenceli esneklik, işgücü piyasasında esneklik ve güvenenin bir arada sağlanabileceğini öngörmektedir. Güvenceli esneklik ile bir yandan, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile işletmelerin rekabet gücünün ve değişen koşullara uyum yeteneğinin artırılması hedeflenirken, bir yandan da işgücü piyasasında yer alan kişilerin istihdam ve gelir güvencesinin

sağlanması hedeflenmektedir. İşin korunmasını ve aynı işte kalabilme güvencesini ifade eden iş güvencesi yerine, istihdamın korunmasını ve tek bir işverene bağlı olmadan çalışmanın sürdürülmesi güvencesini ifade eden ve aktif işgücü piyasası politikaları ile desteklenen istihdam güvencesi önem kazanmaya başlamıştır...." (1/597 kanun tasarısı/www.tbmm.gov.tr) şeklinde olmuştur. Kanun taslağının gerekçesinde yer alan ve ön plana çıkan, işgücünün esneklik kazandırılması ile aktif istihdam politika uygulamaları kapsamında iş güvencesinin farklılaştırılması, çalışma hayatında özellikle işçi tarafı açısından endişe duyulan bir konu olmuştur.

Yapılan tüm eleştirilere ve özellikle işçi kesiminde oluşan endişelere rağmen kanun tasarısı, 6 Mayıs 2016 tarihinde kabul edilerek, 20 Mayıs 2016 tarihinde yayınlanan 29717 Sayılı Resmi Gazete ile "İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" adı altında yürürlüğe girmiştir. Toplam 12 maddeden oluşan kanun özellikle 4857 sayılı İş Kanunu üzerinde çalışma hayatını yakından ilgilendiren önemli değişiklikler yapmıştır.

Yürürlüğe giren bu Kanun ile özellikle esnek çalışma uygulaması bakımından, geçici iş ilişkisi ve kısmi süreli çağrı üzerine çalışma kavramları yeniden düzenlenmiştir. Kanunda özel istihdam bürolarının

işgücü piyasasında daha aktif olarak kullanılması ön plana çıkmıştır. Bu durum "Özel istihdam büroları, artan işsizlik sorununun çözümü ile işletmelerin değişen piyasa koşullarına uyum sağlamasında ve nitelikli işgücü talebinin karşılanmasında önemli bir rol üstlenmişlerdir..." (www.tbmm.gov.tr) ifadesi ile açıklanırken, özellikle yurtdışında özel istihdam bürolarının iş gücü piyasası içinde oynadıkları rol vurgulanmıştır. Kanunun 1. Maddesinde geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığı ile kurulabileceği açıklanırken (6715 s.k, Md.1), maddenin devamında, geçici iş ilişkisinin düzenlenebilmesinde aktif rol alacak özel istihdam bürolarının kuruluş ve işlevselliğine devam etme şartları şekillendirilerek, kurulacak olan geçici iş ilişkisine bazı sınırlamalar getirilmiştir. 6715 sayılı kanuna göre geçici iş ilişkisinin kurulabileceği durumlar şu şekilde belirtilmiştir; (6715 s. k. Md. 1);

İş sözleşmesinin askıda kaldığı durumlarda.

- Asıl işçinin doğum iznine gitmesi
- Asıl işçinin hamilelik, hastalık gibi durumları
- Asıl işçinin askere gitmesi
- Mevsimlik tarım işleri
- Hasta, yaşlı ve çocuk bakımı gibi ev hizmetleri
- İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı sürdürülen işler
- Teknik bakım, yeni bir proje, yazılım geliştirme gibi işler.

■ İş güvenliği kapsamında acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması

■ İşletmenin iş hacminin ön görülemeyen şekilde artması

■ Dönemsellik arz eden iş artışları halinde.

Belirtilen tüm bu durumlarda geçici iş ilişkileri özel istihdam büroları aracılığı ile işçi-işveren arasında kurulabilecektir. Geçici iş ilişkisinin kurulması Kanunda süre açısından da bir takım sınırlamalar ile ayrıca düzenlenmiştir. Kanunda yapılan düzenlemeye göre iş sözleşmesinin askıda kaldığı durumlarda, bu durumun devamı süresince kurulabilecek; mevsimlik tarım işleri ve ev hizmetlerinde sınırlı olmaksızın, belirtilen diğer işlerde ise en fazla dört ay süresince kurulabilecektir. Dönemsellik arz eden iş artışları dışında sekiz ay geçmemek koşulu ile en fazla iki defa yenilenebilmekte ve belirtilen sürelerin sonunda aynı iş için altı ay geçmeden tekrardan geçici iş ilişkisi kurulamaz şeklinde sınırlama bulunmaktadır. Kanun içerisinde geçici iş ilişkisinin toplu işçi çıkarılan kurumlar, kamu tarafından yürütülen hizmetler ve maden işlerinde kurulması yasaklanmıştır. Geçici işçi sayısını işyerindeki işçilerin dörtte birinden daha fazla olmayacağını belirten Kanun, bu sınırlamayı on ve daha az işçi çalıştıran işyerleri için zorunlu tutma-

mıştır. Geçici işçi olarak çalıştırılan işçinin ücretini özel istihdam bürosu öderken, bu ücreti geciktiren veya ödemeyen bürolar için farklı idari yaptırımlar kanunda yer almıştır (6715 s. k.).

Yürürlüğe giren Kanunda aynı zamanda kısmi süreli çalışma olan evden çalışma ve tele çalışma şekli "çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma" adı altında tekrar düzenlenmiştir. Uzaktan çalışma durumunda iş sözleşmesinin yapılması gerekliliği, haklı bir gerekçe olmadan salt iş sözleşmesi niteliğinde diğer emsal işçilerden farklı bir işleme tabi tutulamayacağı açıkça belirtilmiştir (6715 s. k., Md. 2).

2016 yılında yürürlüğe giren 6715 sayılı kanun ile çalışma dünyasında esnek çalışma kavramı farklı bir boyut kazanmıştır. Yürürlüğe giren kanun hem tasarı aşamasında hem de yürürlüğe girdikten sonra yapılan düzenlemelere yönelik özellikle üçlü çalışma ilişkileri içerisinde emek değerini yaratan işçi ve işçi sendikaları tarafından ciddi eleştiriler ile karşılaşmıştır.

İşçilerin iş güvencesi açısından sıkıntılar yaşayabileceği, çalışan kavramının işletme açısından bir değer olmaktan çok geçici olarak kullanılan bir mal kavramına dönüşebileceği, çalışma çevreleri ve özellikle işçi temsilcileri tarafından açıkça ifade edilmiştir.¹ Çalı-

1- 24 Şubat 2016 tarihli TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu toplantısında Genel Başkan Ergün ATALAY'IN Basın açıklaması (www.turkis.org.tr).

şan işçiler ile özel istihdam büroları arasında yapılacak olan sözleşmelerin niteliği gereği, çalışanların kıdem ve ihbar tazminatları ile sendikal haklar konusunda olumsuz yönde etkileneceği, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ortaya çıkabilecek sorunlarda hak arama işlemlerinin sınırlandırılması Kanununun önemli eksiklikleridir.

Kanun içerisinde düzenlenen, işçi-işveren ve özel istihdam bürosu ilişkisi sonucunda, işçinin ücret, SGK primi, ücret, fazla çalışma gibi konularda muhatabının özel istihdam bürosunun olması ve işçinin özel istihdam bürosundan kiralanması nedeni ile asıl işi yaptıran, işçiyi kiralayan işverenin sorumluluğu azalacaktır. İş sözleşmeleri belirli süre üzerinden yapılırsa işçinin yıllık ücretli izin hakkı da bir kayıp olarak işçiye yansiyacaktır (6715 s. k.). Kanun içerisinde sınırlandırılan işçi çalıştırma sayısının kapsamına on ve daha az işçi çalıştıran işletmelerde eklenmiştir. On ve daha az işçi çalıştıran işletmeler beş işçiye kadar geçici işçi çalıştırabilecektir. Örnek olarak düzenlenen Kanun ile 5 işçi çalıştırma ihtiyacı olan bir işletme, 1 işçi çalıştırarak kalan diğer işçileri özel istihdam bürolarından temin etme yoluna gidebilecektir. Ülkemizde faaliyetlerini yürüten mevcut 1 milyon 763 bin işyerinin 1 milyon 482 bini dokuz ve altında işçi bulundurmakta ve yaklaşık olarak 14 milyon dolayında olan işçinin 4 milyonunun bu şekil-

deki küçük ölçekli işletmelerde istihdam edildiği göz ardı edilemez bir gerçektir (www.tuik.gov.tr).

Günümüz şartlarında geçici iş ilişkisinin Kanunda belirtilen şartlarda kurulması esnek çalışma şartlarının farklılaşması olacağı kadar, çalışanların sosyo ekonomik yönden zor durumda kalacağını göstermektedir. Çalışanlar tarafından yapılmak istenilen çalışmaların daha etkin bir şekilde anlaşılması ve çalışanların katılımcı olması toplumsal diyalog mekanizmasının bir gerekliliğidir.

SONUÇ

Yüzyılımızda meydana gelen bilimsel ve teknolojik gelişmeler nedeni ile toplumun genel yapısının değişmesi, bu değişim ile birlikte işletmeler açısından üretim şekillerinin, rekabet ortamının, istihdam şekillerinin farklılaşması sonucu; çalışma ilişkilerinde de hem işçi hem de işveren tarafından yeni oluşumların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Ortaya çıkan bu yeni oluşumlarda taraflar arasında dengeyi sağlayacak, her iki tarafın çıkarlarını ortada buluşturacak ve toplumun genel çıkarlarını düşünecek olan en önemli aktör ise devlettir.

Ülkemizin işletmelerinin değişen dünya piyasaları içerisinde sürekliliğini devam ettirmesi ve büyüebilmesi için devletin yeni yasal düzenlemeler yapması doğaldır. Ülkemizde işçi ve işveren arasında

ilişkiyi düzenleyen en önemli yasal düzenlemelerden bir tanesi de 4857 sayılı İş Kanunudur. Bu Kanunda yapılacak olan her türlü değişiklik mikro düzeyde her iki (işçi-işveren) tarafı etkilemekle birlikte, makro düzeyde toplumun geneli- ni sosyo-ekonomik açıdan da etkilemektedir. Yapılan yasal düzenle- menin sosyo-ekonomik etkileri de göz önünde bulundurularak, göz- den geçirilmesi gereken unsurlar şu şekilde sıralanabilir;

- Esnek çalışmanın artık gü- nümüzde çalışma hayatı içerisinde daha çok kullanılan ve uygulan- nan bir kavram olduğu ve yapılmak istenilen düzenlemenin gerekliliği, Hükümet tarafından sosyal tarafla- ra anlatılmalı, üçlü mutabakat sağ- lanmadıkça adım atılmamalıdır.

- Çalışma ilişkileri açısından üçlü mekanizma (işçi-işveren-dev- let) içerisinde yer alan işçi ve işçi temsilcisi konumundaki sendika- ların görüşleri alınmalı, endişeleri giderilerek oluşturulacak mutaba- katla, gerekiyorsa yapılan düzenle- me revize edilmelidir.

- Özellikle işçi temsilcileri tara- fından endişe duyulan ve geçici iş ilişkisi içerisinde çalışan kişinin te-

mel hakları olan kıdem tazmina- tı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, iş güvencesi, iş güvenliği konusun- da gerekli düzenlemeler ihtiyaçlara cevap verecek şekilde her iki tara- fın da dengede olacağı bir tarzda gi- derilmelidir.

- Devletin yasal uygulamalar yapmak kadar önemli bir görevi de çıkarmış olduğu yasal düzenleme- nin uygulandığını kontrol etmesi- dir. Devletin yapılan bu yasal dü- zenlemede kontrol mekanizmasını daha aktif bir şekilde kullanarak, gelecekte ortaya çıkacak olumsuz durumlara karşı önleyici tedbirleri alması gerekir.

Tüm bu yaklaşımlar çerçeve- sinde; çalışma ilişkilerinde yapılan her türlü yasal düzenlemenin ülke çıkarları gözetilerek, sosyal diya- log kapsamında tarafların beklen- tilerini karşılaması önemlidir. Bu nedenle, yapılan düzenlemelerde önce sosyal diyalog mekanizması işletilmeli, taraflara yapılmak iste- nen düzenlemenin artan dünya re- kabeti içerisinde ülke çıkarları açı- sından önemli olduğu anlatılarak, toplumsal sosyal denge sağlanma- lıdır.

KAYNAKÇA

4857 Sayılı İş Kanunu

6714 Sayılı Kanun

4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu

Akyiğit, Ercan (2008) "İş Hukuku", Seçkin Yayınları, 7. Baskı, Ankara

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

Bacak, Bünyamin ve Şahin Levent (2005) "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler", İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt : 55, Sayı : 1, Syf : 325-340

Binbir, Sinan ve Altındağ Can (2004) "4857 Sayılı İş Kanunu ve İlgili Mevzuat", Yaklaşım Yayıncılık, Ankara

Ekonomi, Münir (1994) "Türk İş Hukunda Esnekleşme Gereği : Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, Yaşar Eğt. Ve Kül. Vakf. Yayınları, Syf. 55- 79, İzmir

Erdoğdu, Seyhan (1994) "Türk İşçileri Açısından İş Hukukunda Esneklik", Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir

Erkul, İhsan ve Karaca, G. Nuray (2004) "4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması" Nisan Kitapevi, Eskişehir.

Storper, Micheal ve Scott Allen (1990) "Work Organization and Local Market in an Era of Flexible Production", ILO,ILR Vol 129, Issue : 5, Cenevre

Süzek, Sarper (2011) "İş Hukuku", 16. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya

Şakar, Müjdat (2009) "Gereççeli ve İçtihatla İş Kanunu Yorumu", Yaklaşım Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara

Tarcan Nurseli (2001) "Çağın Yakalama ve Rekabet Edebilirlikte Çalışma Mevzuatının Rolü: Esnek ve Çağdaş İş Kanunu", Mercek Dergisi, Sayı : 24, Syf:26-39

Tuncay, Can (1995) "Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Esneklik", Çimento İşverenler Sendikası Yayınları, Ankara

Yavuz, Arif (1995) "Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi", TTK Basımevi, Ankara

Zaim, Sabahattin (1990) "Çalışma Ekonomisi", Filiz Kitapevi, İstanbul

İNTERNET KAYNAKLARI

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.

GTS.56d8135a768656.59969473, Erişim Tarihi: 17.02.2016

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari/acikkapaliburolistesi.aspx>, Erişim Tarihi: 29.02.2016

https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=194519, Erişim Tarihi: 15.02.2016

<http://www.turkis.org.tr/ATALAY--KIRALIK-ISCILIK-YASALASIRSA-TASERONU-ARAR-HALE-GELIRIZ--dl010>, Erişim Tarihi: 01.03.2016

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18521>, Erişim Tarihi: 03.03.2016