

İŞİN DÜZENLENMESİNDE DEĞİŞİM VE ESNEKLİK GEREKLİLİĞİ(*)

Prof. Dr. Öner EYRENCİ
İ.T.Ü. İşletme Fakültesi
Öğretim Üyesi

Endüstri ilişkilerini düzenleyen kurallar bütünü olan iş hukuku onu oluşturan dış faktörlere, yani ekonomik, sosyal ve siyasal faktörlere bağımlıdır. Belki de hukuk dalları arasında bu tür dış faktörlere bağımlı hukuk dallarının başında iş hukuka gelmektedir.

Nasıl Endüstri devrimi ve bunu izleyen yıllarda ortaya çıkan üretim tarzı iş hukukunun oluşmasına ve gelişmesine neden olmuşsa, fordist üretim tarzı ve İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra yaşanan ekonomik ve siyasal koşullar şu an geçerli iş hukuku sistemi petrol krizinin başladığı 1970'li yıllardan bu yana sorgulanmaya başlamış ve artık ihtiyaçlara cevap vermediği, değiştirilmesi, esnekleştirilmesi gerektiği savları sürekli olarak ileri sürülmüş ve süregelmektedir.

İşte, işin düzenlenmesinde neden ve nasıl bir değişim ve esnekleşme gereklidir sorusuna yanıt ararken, özellikle değişim ve esnekliği gerekli kılan faktörler üzerinde kısaca durmak gerekecektir.

Bu faktörleri şu şekilde özetlemek mümkündür: Birincisi işletmenin rekabet gücünü korumak ve artırmak gereği. Günümüzde süregelen küreselleşme, işletmelerin uluslararası rekabette ayakta kalabilmeleri için mümkün olduğu ölçüde esnek üretime geçmelerini gerekli kılmaktadır.

Uluslararası piyasalarda yaşanan çok değişiklikler üretim faktörlerinin de değişmesine yol açmaktadır. İşletmelerin yaşama ve rekabet etme şansları fiyat

dalgalanmaları, faiz oranlarındaki ve enerji maliyetlerindeki değişimlere en çabuk ve en kolay bir şekilde intibak edebilmelerine bağlı olmaktadır. İşletme ekonomisi açısından ise maliyetlerin düşürülmesi ve rekabet koşullarının oluşturulabilmesi için iş organizasyonunun özellikle mümkün olduğu ölçüde esnek düzenlenmesini gerektirmektedir.

İkinci faktör teknolojiadaki gelişmelerdir. Teknolojideki gelişmeler ve bunların hızla endüstriye uygulanması, bir taraftan bazı tehlikeli işleri makinalara devretme olanağını vermekte ve çalışanların boş zamanlarını artırarak yaratıcılığı teşvik etmekte, ancak öte yandan yeni teknolojilere yapılan büyük yatırımlar işletmelerin çalışma sürelerini mümkün olduğu ölçüde makinaların çalışma sürelerine ve kapasitelere göre düzenlenmesini de zorunlu kılmaktadır.

Öte yandan, yeni bilgisayar teknolojisi hizmetlerin bölünmesi ve ademî merkezileştirilmesine de olanak sağlamaktadır. Bu şekilde teknolojilerdeki gelişmeler iş sürelerinin esnekleştirilmesini ve farklılaştırılmasını zorunlu hale getirmektedir.

Üçüncü faktör, işçiyi zamanını kullanmakta söz sahibi kılmaktır. İşin düzenlenmesinin esnekleştirilmesinin salt işletme yararına değil, işçiyi zamanını dilediği şekilde düzenleme olanağı tanımak için de gerekli olduğu ileri sürülmektedir. Bireysel olarak işçiye sağlanan bu hak toplumsal yaşantıyı da olumlu ölçüde

(*) Sendikamız ile İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi tarafından 19-20 Haziran 1998 tarihinde Ankara'da düzenlenen "İş Hukukunda Değişim Gereği ve Yargıda Arayışlar" Seminerinde sunulan tebliğ.

etkileyecektir. Günümüzde şehirleşme, ulaşım ve çevre kirliliği gibi birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Çalışma sürelerindeki farklılaşmanın, özellikle büyük şehirlerde önemli bir sorun haline gelen iş trafiğini azaltarak enerji tasarrufunu sağlayacağı, çevre kirliliğinin azalmasında olumlu etkisi olacağı insanların teknolojinin sağladığı kolaylıklardan faydalanmalarına da olanak sağlayacağı özellikle vurgulanmaktadır.

Ve nihayet dördüncü faktör, istihdamın teşvik edilmesi ve işsizliğin azaltılması. Birçok Batılı endüstri ülkelerinde özellikle hükümetler yeni çalışma şekilleriyle birlikte iş sürelerindeki esnekliği istihdamı teşvik edici nitelikte ve işsizliğe bir çözüm olarak da görmektedirler.

Tam gün çalışılan yeni çalışma yerleri yaratarak işsizliği önleme yerine, ekonomik bakımdan daha kolay ve mümkün olan çalışma sürelerinin kısaltılarak esnekleştirilmesi, hem kısaltılıp hem de esnekleştirilmesi suretiyle var olan işsizliğin önüne geçilmek istenmektedir.

Bu faktörler ışığında işin düzenlenmesi açısından geliştirilen modellerin ve uygulamaların Türk iş hukukundaki durumu, önce çalışma süreleri açısından, daha sonra fazla çalışmalar açısından ve nihayet yıllık ücretli izin bakımından incelemeye çalışacağım.

Önce iş süreleri bakımından, Endüstri toplumlarında halen uygulanan esnek süreli çalışma modellerine geçmeden önce müsaade ederseniz hukukumuzdaki düzenlemeleri kısaca hatırlatmakta yarar olduğu kanısındayım.

Ülkemizde çalışma sürelerine ilişkin yasal gelişmeye bakıldığında, işçinin korunması düşüncesi esas alınarak çalışma sürelerine sınırlar getirildiği görülmektedir.

Gerçekten çalışma sürelerini ilk kez düzenleyen 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu, haftalık çalışma süresi ve günlük çalışma süresi ölçütlerini benimseyerek işçinin işte geçireceği normal süreye sınırlar koymuştur. Kanunda haftalık çalışma süresi genel olarak 48 saat olarak belirlenmiştir. Cumartesi günü tam veya kısmi çalışılmasına göre de diğer günlerdeki normal çalışma sürelerinin üst sınırları gösterilmiştir.

Eski İş Kanunu sağlık kuralları açısından en çok 8 saat ve daha az çalışılacak işlerin de bir tüzükle düzenleneceğini kabul etmişti. 3008 sayılı Kanunda bazı işlerin niteliği yönünden 48 saatin üstünde de normal çalışma süresinin uygulanması mümkün görülmüştü. Bunlardan birisi o zamanki 47. maddede öngörülen aralı işler idi. Şöyle ki, vazifeleri aslında biteviye sürmeyip vakit vakit ifa edilmesi icap eden kontrolcu, bekçi, gece bekçisi, nöbetçi gibi işçiler hakkında işin düzenlenmesine ilişkin hükümlerin bazılarının uygulanmayıp, özel esaslar ve şartların getireleceği ve bunun bir tüzük ile belirleneceği öngörülmüştü.

Söz konusu tüzükte aralı işlerde günlük normal çalışma süresi 12 saat olarak tespit edilmişti ve ikinci istisna da 35. maddeye dayalı İş Müddetleri Nizamnamesinin 10. maddesinde yer almıştı. Buna göre; "sanayi.... haricinde olan perakende ticaret işlerinde ve otel, lokanta, kahvehane, pastane, gazino, plaj, hamam, tiyatro, sinema, dansing, spor yerleri, kundura ve boya salonları, berber salonu, hastane, eczane ve benzeri gibi işyerlerinde işçilerin iş müddetleri İş Kanununun 7. maddesi uyarınca özel tüzük çıkarılıncaya kadar en çok 11 saat üzerinden haftada 66 saat olabilir" deniliyordu.

Aralı işler hakkındaki İş Kanununun 47. maddesinin (b) hükmü daha sonra bilindiği gibi kaldırılmış, diğer istisna ise 931 sayılı Kanun çıkarılıncaya kadar devam etmiştir.

931 sayılı İş Kanunu haftalık 48 saatlik sınırı devam ettirmiş, ancak bu hususta daha uzun süreler tespitine ilişkin esnekliğe, 3008 sayılı Kanundaki biraz önce belirttiğim esnekliğe, yer vermemiştir.

Yürürlükteki İş Kanunu 1983 yılında 2869 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle 61. maddesinde, "genel bakımından iş süresi haftada en çok 45 saattir" hükmü getirildikten sonra, bir haftalık dönem içindeki iş sürelerindeki günlük çalışma süresini şöyle düzenlemiştir: Bu süre, yani haftalık 45 saatlik süre, haftada 6 iş günü çalışan işyerlerinde 7,5 saati geçmemek üzere ve cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi suretiyle belirlenecektir.

Burada hemen belirtelim ki, çalışma süreleriyle ilgili sınırlamalar işyerine veya yürütülen işe yönelik olmayıp, işçilerin şanslarına ilişkin bulunmaktadır, ki bu İş süreleri Tüzüğü'nün 3. maddesinde de açıkça belirtilmiştir. Dolayısıyla işyerindeki bütün işçilerin aynı günlük çalışma sürelerine tabi tutulmaları zorunlu olmadığı gibi, işçilerin işe başlama ve bitirme saatleri de birbirinden farklı olabilir. Yeter ki her işçinin günlük çalışma süresi eşit olarak saptansın ve uygulansın.

Ara dinlenmeleri açısından İş Kanunu'nun 64. maddesinin 1. bendinde ara dinlenmesinin çalışma süresinin ortalama bir zamanından o yerin âdet ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle verileceği hükmü belirtildikten sonra, 2. bendinde dinlenmeler bu işyerinin aynı kısmındaki bütün işçilerine önceden belirtilmiş olan aynı saatte uygulanır. Şu kadar ki, işin gereğine göre nöbetleşe dinlenme yapılması, toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitleriyle düzenlenebilir hükmüne yer verilmiştir.

Şimdi bu genel iş hukukumuzdaki düzenlemeleri hatırlattıktan sonra, acaba işin düzenlenmesi açısından ne gibi modeller öneriliyor. Bunlara kısaca bakmakta yarar

var. Ancak, şu hususu özellikle belirtmekte yarar görüyorum. Özellikle Batılaşmış endüstri ülkelerinde bu modeller o kadar farklıdır ve işletmeden işletmeye o kadar değişiklikler göstermektedir ki, bunların hepsini burada ele alıp bunların özelliklerini anlatmak hem mümkün değil, hem de çok uzun bir zamanı alacak. O nedenle gruplaştırılarak ve daha da basitleştirilerek bazı modellere değinmekte yarar var.

Bunlardan birincisi **kayan iş süreleri** modeli. Kayan iş süresi işçilerin blok süre olarak belirlenen sürede zorunlu olarak çalışma koşuluyla, günlük işe başlama ve işi bitirme zamanı veya belirli bir zaman dilimi içinde ortalama günlük çalışma süresini aşmadan günlük çalışma süresinin uzunluğunu da, yani sadece işe başlama, günlük işe başlama bitirme zamanı değil, çalışma süresinin uzunluğunun da işçinin kendisinin belirlediği bir çalışma modeli olarak tanımlanabilir.

Görüldüğü gibi burada işçi blok süre olarak adlandırılan sürede zorunlu olarak işyerinde çalışmakta veya bulunmakta, bunun dışında kalan günlük çalışma süresi içinde işçi işe başlama, ara dinlenmesi, işi bitirme ve hatta haftalık veya aylık zaman dilimleri içinde günlük çalışma süresi uzunluğunu kişisel kararıyla ve günlere göre değişik olarak belirleme olanağına sahip bulunmaktadır.

Dolayısıyla, kayan iş süresi uygulamasında iki farklı model karşımıza çıkıyor. Birincisi, basit kayan iş süresi olarak nitelendirilebilir. Diğeri de vasıflı kayan iş süresidir.

Basit kayan iş süresinde, önceden sabit olarak belirlenen günlük iş süresi içinde işçi blok süre dışında esnek sürede, sadece işe başlama, ara dinlenmesi ve işin bitimi zamanını kendisi belirlemektedir. Böylece işçi çalışmaya erken veya geç başlama ve paydos etme olanağına sahip bulunmaktadır.

Vasıflı kayan iş süresinde işçi işe, günlük çalışma süresinin uzunluğunu da kısmen kendisi belirleyebilmekte. Burada işçi blok çalışma süresi içinde çalışmak koşuluyla günlük çalışma fazlasını veya açığını belirli bir zaman dilimi içerisinde daha az ya da daha fazla çalışmak suretiyle esnekleştirme veya denkleştirme olanağına sahip olmaktadır.

Bu şekilde işçi, çalıştırılmayan süreleri zaman içinde telafi edebilmekte veya fazla çalışılan süreleri de serbest zaman olarak kullanabilmektedir. Yalnız buradaki özellik, bunları tamamen işçinin kendisinin belirleyebilmesi durumudur. Çünkü, fazla çalışmalarının serbest zamanla telafisi, fazla çalışmaları anlatırken tekrar karşımıza gelecek.

Yukarıda da belirtildiği gibi, hukukumuzda haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi zorunluluğu ile, günlük çalışma süresine azami bir sınır getirildiğinden, işyerinde günlük çalışma sürelerine esnekleştirilmesi olanağı oldukça sınırlandırılmış bulunmaktadır. Mevcut yasal düzenleme karşısında yalnızca işçilerin günlük işe başlama ve bitirme sürelerinin farklılaştırıldığı basit kayan iş süreleri uygulama olanağı vardır.

Ve nitekim benim hatırladığım kadarıyla bir yüksek lisans tezi bu konuda idi ve Kocaeli bölgesinde bazı işyerlerinde basit kayan iş sürelerinin kısmen uygulandığı belirtiliyordu.

Diğer bir iş sürelerinde esnekleştirme, yeni sözleşme türleri açısından dün Sayın Can Tuncay tarafından dile getirildi. Fakat, çalışma süreleri bakımından da özellik arz ettiği için burada değineceğimiz **çağrı üzerine çalışmadır.**

Çağrı üzerine çalışma da iki türlü ortaya çıkabilir: Taraflar ya önceden belirli süre içinde, bu süre hafta, ay veya yıl olabilir, işçinin toplam ne kadar süre çalışacağını, yani çalışma süresini, bir aylık çalışma

süresini veya bir yıllık, yıl içerisinde ne kadar çalışacağını önceden saptarlar. Bu tür çağrı usulünde çalışmada işverene salt işçinin iş edinimini ne zaman yerine getireceğini belirleme yetkisi tanınmaktadır. İkinci tür çağrı üzerine çalışmada ise işçinin belirlenen süre içerisinde toplam ne kadar süre ve ne zaman çalışacağını belirleme yetkisi tamamen işverene bırakılmıştır. Bu iki tür çağrı üzerine çalışma şekllinden Alman Federal İş Mahkemesi hem iş süresinin ve hem de ne zaman iş görme edinimini yerine getireceğinin salt işverene bırakıldığı sistemi, fesih hakkının sınırlandırılmasıyla ilgili, yani "Kündigungsschutzgesetz" Feshe Karşı Korunma Yasasına aykırı bulunduğu için bu tür çağrı üzerine çalışmayı yasaya uygun bulmamaktadır.

Ülkemizde özellikle otel ve eğlence işyerlerinde ekstra işçi adı altında ihtiyaç olunca çağrı üzerine çalışmaların yaygın olduğu bilinmektedir. Ve dün Sayın Tuncay Süt Endüstri Kurumunu örnek verdi, ama benim elimde olan bir çağrı üzerine çalışmayla ilgili bir hizmet akti, tip sözleşmesi var. Burada ekstra işçi adı ile otellerde bu tür işçilerin çalıştırıldığını gösteriyor ve bu bildiğim kadarıyla oldukça yaygın bir çalıştırma şekli haline de dönüşüyor.

Yargıtayımız 1995 yılında verdiği bir kararla -oldukça yeni bir karar- ihtiyaç olduğu zamanlarda çağrılan işçinin devamlı işçi olduğunun kabulü ile ihbar tazminatı ödenmesi gerekirken aksine hüküm tesis eden İş Mahkemesi kararını, ihtiyaç olunca çağrılan işçinin mevsimlik işçi olmadığı ve işverenin işçinin sendika üyesi olması nedeniyle hizmet aktini feshettiği ve bu nedenle işçiye kıdem, ihbar ve kötü niyet tazminatı ödenmesi gerektiği gerekçesiyle bozmuştur.

Öncelikle belirtelim ki, çağrı üzerine çalıştırılanların işçi oldukları konusunda bir tereddüt yoktur. Ve bunların mevsimlik işçi statüsünde olmadıklarının Yüksek Mahkemece kabul edilmesi de yerindedir.

Ancak, Yargıtayın söz konusu bu işçileri devamlı işçi olarak nitelendirmekte neyi kastettiği karardan açıkça belli olmamaktadır. Ve herhalde tam zamanlı çalışan işçi niteliğinde devamlı işçi değil, belirsiz süreli çalışan bir işçi gibi görüldüğü anlaşılmaktadır.

Kararda hüküm altına alınan ihbar ve kıdem tazminatı hesabında işçinin kıdem süresi nasıl hesaplanacaktır? Çağrı üzerine çalıştırılan işçinin ücreti, bayram ve hafta tatillerinden yararlanıp, yararlanmayacakları; yıllık ücretli izin haklarının bulunup bulunmadığı gibi sorular kararda ve hukukumuzda açıktır.

Gerçi genel hükümler çerçevesinde tabii bir sonuca varılabilir ama, bu konuda kararda ihbar ve kıdem tazminatından bahsediliyor ama, hesaplanması yönünde bir açıklık yoktur.

Ve hemen burada belirtelim ki, çağrı üzerine çalışan işçinin çalışmadığı süreleri, yani işe davet edilmediği süreleri İş Kanununun 62. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendi anlamında, işçinin işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber, çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler olarak anlamak mümkün değildir. Ancak öğretide bazı iş hukukçuları bu şekilde bir anlam vermektedirler. Bunu özellikle vurgulamakta yarar var. Aksi takdirde bu işçileri sürelerini çağrı yapıldığı zaman çalışılan bir işçi değil, tam zamanlı işçi olarak kabul etmek lazımdır.

Çağrı üzerine çalışanlara asgari koruma getirmek amacıyla çeşitli ülkelerde yasal düzenlemeler yapılmıştır. Alman İstihdamı Teşvik Kanunu işçinin ne zaman ve toplam ne kadar süre çalışacağını belirleme hakkını tamamen işverene tanıdığı, çağrı üzerine çalışma şeklini yasaklamıştır. Ve benim elimde bulunan tip sözleşme örneğinde bu tamamen işverene bırakılıyor. Ve işçinin hiçbir hak talep edemeyeceği de açıkça vurgulanıyor.

Buna göre çağrı üzerine çalışma ilişkisinde işçi ve işverenin haftalık, aylık veya yıllık çalışma süresinin Alman İstihdamı Teşvik Kanununa göre önceden belirlenmesi gerekmektedir; Belirlenen bu çalışma süresi çerçevesinde işverenin işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkı vardır. Sözleşme özgürlüğü gereğinin çalışma süresinin uzunluğunu taraflar serbestçe saptalayabilirler.

Ancak, taraflar çalışma süresinin uzunluğunu sözleşmede kararlaştırmamışlarsa, işçiyi korumak amacıyla kanun haftalık çalışma süresinin en az 10 saat olacağını kabul etmektedir. Bu düzenlemeye göre işveren haftada 10 saatten az bir süre için işçiye iş edinimi yerine getirmesi için çağrıda bulursa bile, 10 haftalık ücretini ödemek zorundadır.

Öte yandan işçinin uzun bir yol kadere -gereğinde- çok kısa bir fiili çalışma yapmak suretiyle serbest zamanının bölünmesini engellemek amacıyla yine Alman İstihdamı Teşvik Kanunu, tarafların günlük çalışma süresini sözleşmede önceden kararlaştırmadıkları takdirde, işverenin işçiyi her seferinde günde en az 3 saat kesintisiz, yani aralıksız, sürekli olarak çalıştırmak zorunda olduğunu hüküm altına almıştır. Ancak sözleşmede elbette daha kısa günlük çalışma süreleri kararlaştırılabilir.

Nihayet çağrı üzerine çalışmada işçi göreceği işin çıkmasından işverenin çağrısıyla haberdar olacağından işverenin kısa bir süre için de işçiyi çağırması, özellikle işçi başka bir işverene bağlı olarak da çalışıyorsa önemli sorunları da beraberinde getirebilecektir.

İşte bu nedenle yasa, Alman İstihdamı Teşvik Kanunu işçinin işe çağrılmasının en az 4 gün önceden yapılması gerektiğini hükme bağlamıştır. Buna göre işveren işçinin çalışma zamanını her seferinde en az 4 gün önceden bildirdiği takdirde işçi iş görme borcunu ifa etmekle yükümlüdür. Aksi

takdirde, yani işverenin çağrısı 4 günden daha kısa bir sürede yapması halinde işçiyi iş görme borcunu ifaden kaçınabilir. Bu durumdan işverenin işçiye herhangi bir yaptırım, örneğin hizmet aktifinin feshi hakkı yoktur.

Üçüncü bir iş süreleriyle ilgili model, **yoğunlaştırılmış veya sıkıştırılmış iş haftası**. Yoğunlaştırılmış iş haftası toplam haftalık iş süresinin klasik 5 veya 6 iş gününe değil, daha az sayıda -örneğin bu 3 veya 4 olabilir- iş gününe sıkıştırılarak dağıtılmasını ifade etmektedir.

Yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamada, haftalık iş süresinin sıkıştırılan iş günlerine eşit şekilde bölünmesinin yanında, günlük iş süresinin farklı şekilde dağıtılması veya 15 günlük ya da aylık toplam iş sürelerinin, örneğin 10 veya 20 güne toplanması şeklinde de çeşitlendirilmektedir.

Haftalık çalışma sürelerinin azaltılması ve özellikle bilgi ve iletişim teknolojisinin çalışma hayatına girmesiyle görülen tele çalışma ortaya çıkan birden fazla işletmecinin ortaklaşa kurdukları ve birden çok işyerine bağlı işçilerin hizmet gördükleri komşu bürolardan, her bir işverenin işçisinin tam ve verimli çalıştırılabilmesine olanak sağlamak amacıyla bu tür çalışma gerekli olmaktadır.

Yoğunlaştırılmış iş haftası işçiye daha fazla serbest zaman veriyorsa da, günlük çalışma sürelerinin çok uzun olması işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından da eleştiriye açıktır.

Nihayet dördüncü bir model; **yıllık iş süreleridir**. Yani ortalama haftalık çalışma süresinin yıl dikkate alınarak hesaplanması. Periyodik olarak yılın belirli dönemlerinde iş hacminin arttığı veya asgari düzeye indiği bazı işyerlerinde ortalama iş süresi bir yıllık dönem içinde yapılan tam veya fazla çalışmalarıyla asgari çalışma süreleri dengelenmek suretiyle hesap edilmektedir. Bu tür çalışmada işin ücreti fiilen çalışılan

süreye göre değil, ortalama iş süresine göre ve daha ziyade maktu aylık ücret olarak belirlenmektedir.

Bu şekilde asgari çalışma dönemlerinde işçinin ücretinde de bir azaltma olmadığı gibi, fazla sürelerle yapılan çalışmalarda da fazla çalışma ücreti ayrıca ödenmemektedir.

Sıkıştırılmış iş haftası Hukukumuzda İş Kanununun 72. maddesinde ve haftalık iş günlerine bölünemeyen çalışma süreleri tüzüğü hükümlerine göre sadece karayollarında ve demiryollarında, deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarla yapılan Deniz İş Kanununa tabi olmayan taşıma işlerinde ve iş süresinin bir haftanın iş günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından imkân bulunmayan işlerde kısmen uygulanma şansı vardır.

Bu tür işlerde bir ayı geçmemek üzere -ki dengeleme süresi gördüğümüz gibi ay dikkate alınıyor- tespit edilecek bir çalışma döneminde ortalama çalışma süresinin haftalık 45 saati geçmemesi gerekmektedir. Bu çalışma şeklinde haftalık çalışma süresinin 45 saatten az veya fazla olması mümkündür. Ancak bir çalışma dönemi çalışma süresi haftalara bölünemiyorsa, bu durumda gün esaslı geçerli olacaktır. Bu durumda çalışma süresi iş günü üzerinden her iş günü 7,5 saat kabul olunarak hesap edilecektir.

Bu tüzük kapsamı içindeki çalışmalarda günlük iş süresinin 12 saatin, gece çalışma süresinin de 7,5 saati profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresinin de özel düzenlemeye göre 9 saati geçemeyeceği hükmü getirilmiştir.

Dolayısıyla, sıkıştırılmış hafta uygulamasında şu andaki yasal düzenlememize göre azami 12 saatlik sıkıştırılmış bir 3 günü oluşturulabilecektir.

Çalışma hayatında ortaya çıkan ihtiyaçlar karşısında endüstrileşmiş Batı Avrupa ülkelerinde olduğu Avrupa Birliğinde 1993 tarihinde kabul edilen iş sürelerinin

beklirlenmesiyle ilgili Yönergeyi Avrupa Birliği kabul ederek üye devletler için esnek çalışma modelleri öngörmüştür.

Gerçekten Yönergenin 3. maddesinde günlük en fazla çalışma süresi öngörülmemekle birlikte, aynı maddenin işverenin her işçiye her 24 saatlik süre içinde en az 11 saatlik kesintisiz bir dinlenme süresi vermesi hükmü getirildiğinden günlük en fazla çalışma süresinin ara dinlenmeleriyle birlikte 13 saat olacağı Avrupa Birliğinin Yönergesinde yorum yoluyla varmak mümkündür.

Yönergenin 6. maddesinde ortalama haftalık çalışma süresinin 48 saati geçemeyeceği kuralı getirildikten sonra, 16. maddede bu kural oldukça esnekleştirilmiştir. Buna göre üye ülkeler 4 aylık bir dengeleme süresi öngörebilirler. Bu durumda 4 aylık bir zaman süresi içinde ortalama haftalık 48 saati aşmayacak bir şekilde, bazı haftalarda 48 saatlik haftalık çalışma süresi aşılabilecek demektir.

Bu dengeleme 6 aya kadar, hatta objektif, teknik veya iş organizasyonuna bağlı nedenlerle 12 aya kadar, yani 1 yıla kadar çıkartılma olanağı da mümkündür. Dolayısıyla, Yönergede iş sürelerinin yıllık olarak belirlenmesi olanağı sosyal taraflara, yani işçi ve işveren sendikalarına sağlanmış olmaktadır.

Avrupa Yönergesine uygun olarak hazırlanan 6 Haziran 1994 tarihli İş Süreleri Yasasıyla, Federal Almanya'da da çalışma sürelerinde esneklik sağlanmıştır. Yasada günlük 8 saat olan süre, işveren tarafından, işverenin iradesiyle 10 saate çıkartılabileceği gibi, bunun ötesinde bir esneklik daha tanıyor yasa; yılda 60 günü aşmamak şartıyla herhangi bir dengelemeye de gidilmeksizin toplu iş sözleşmeleriyle 10 günlük sürenin aşılmasında da olanak sağlamaktadır.

Günlük çalışma süresinin artırılması durumunda yasa 6 takvim ayı veya 24

haftalık bir dengeleme süresi öngörmüş, bu sürenin Avrupa Birliği Yönergesine paralel olarak toplu iş sözleşmesiyle 12 aya, yani 1 yıla çıkartılması yönünde de bir esneklik getirmiştir.

Görülüyor ki, İş Kanununun 61. maddesinde düzenlenen haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi zorunluluğu günümüz koşullarına uygun düşmemektedir. Nitekim 1964 tarihli İsviçre İş Kanununda haftalık çalışma süresine 9. maddede azami sınır getirildikten sonra, hemen onu takip eden 10. maddede de en erken işe başlama ve en geç işi bırakma saatleri belirtilerek, yani günlük işe başlama ve paydos saatleri belirtilerek günlük çalışma süresine sınırlar çizilmiştir. Böylece 1475 Sayılı İş Kanununun aksine İsviçre'de haftalık çalışma süresinin 11. madde sınırları içerisinde günlere göre değişik olarak tespit edilebileceği yasayla kabul edilmiştir.

Yargıtayımız 9. Hukuk Dairesi 1973 yılında, yani nispeten eski bir kararında, haftalık çalışma sürelerinin iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi kuralına sıkı sıkıya sadık kalarak cumartesi günü 5 saat, pazartesi günü 9 saat ve haftanın diğer günlerinde 8,5 saat çalıştırılan işçinin, toplam haftalık çalışma süresi 48 saati -o zaman için söyledim 48 saat- aşmasa dahi, diğer günlerde uygulanan 8,5 saatlik sürenin pazartesi günü için de eşit ölçüde olacağı kabulü ile, bu günlerde, yani pazartesi günlerinde 8,5 saatlik sürenin üstünde yaptırılan yarım saatlik çalışmanın fazla çalışma olarak işlem görmesi gerekeceği sonucuna varmıştır.

1985 yılında Yargıtayın verdiği bir kararda işçinin fazla çalışma ücreti talep ettiği bir uyuşmazlıkla yerel mahkeme kararını başka bir gerekçeyle Yargıtay bozmuş. Belediyede itfaiyeci olarak çalışan işçinin çalışma şeklinin 24 saat işyerinde kalmak, daha sonra 48 saat izinli veya istirahatli olmak şeklindeki uygulama üzerinde; "bu çalışma biçimi hakkında

taraf lar arasında bir uyuşmazlık yoktur" diyerek üzerinde durmamıştır. Aynı şekilde bir işyerinde gece bekçisinin bir gece çalışıp diğer gece dinlenmesi uygun bulunarak iki haftalık bir sürede veya bir aylık bir dönem dikkate alınarak haftalık normal çalışma süresini aşmış çalıştığı dikkate alınarak, fazla çalışma yapıp yapmadığı belirlenmelidir şeklinde bir hükümle bu konuda da yasadaki açık hüküm, yani haftalık çalışma sürelerinin iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi kuralının uygulanmaması yoluna gitmiştir.

Ancak bilebildiğimiz kadarıyla Yüksek Mahkeme bu görüşlerini, her iki kararda dile getirilen görüşlerini, olaya bağlı olarak verdiği kabul edilmekte ve bu yönde de bir içtihat bugüne kadar zannedersen oluşturulmamıştır.

İşin düzenlenmesiyle ilgili ikinci bölüm; fazla çalışmalar açısından yeni arayışlar: Bilindiği gibi İş Kanunu ve fazla saatleride çalışma tüzüğüne göre fazla çalışma belirli nedenlere ve koşullara bağlı olarak kanunda yazılı günlük çalışma dışında yapılan çalışmadır. Kanunda yazılı günlük çalışma süresinden amaç, İş Kanunu'nun 61. maddesi uyarınca cumartesi günleri çalışılıp çalışılmamasına göre belirlenen 7,5 saat ile 9 saat arasında değişen günlük çalışma süresidir.

Şu halde, fazla çalışma günlük çalışma süresi dışında yapılan çalışmadır şeklinde tanımlamak mümkün. Öğretide de egemen olan görüş budur. Ancak Yargıtay bazı kararlarında ki, bu özellikle 1980 sonrası verdiği ve son zamanlara kadar gelen bir kararlar dizisinde, fazla çalışmadan söz edilebilmesi için haftada yasal azami sürenin, yani 45 saatin üzerinde çalışılmış olması gerektiği belirtilmektedir. Buna göre haftalık çalışma süresi içinde kalmakla birlikte, günlük çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmemektedir. Ve Yargıtayın bu görüşü öğretilde haklı olarak eleştirilmiştir. Gerçekten

İş Kanununun 35. maddesinin 1. fıkrası hükmündeki açık düzenleme ve özellikle Fazla Çalışma Tüzüğü'nün 1. maddesinde de bunun daha da belirgin olarak belirtilmesi karşısında benimsenmesi mümkün değildir.

Öte yandan günlük çalışma süresinin sözleşmelerle işçi yararına olarak kanundaki azami sınırlar altında saptanması durumunda, Yüksek Mahkeme günlük yasal çalışma süresini aşmadıkça, yani 7,5 veya 9 saati aşmadıkça sözleşme dışında yapılan - fazla çalışma demek istemediğim için- artık çalışmaları yasal anlamda fazla çalışma olarak kabul etmemekte, böyle bir durumda sadece işçiye normal ücret üzerinden bir talep hakkının bulunduğu sonucuna varmaktadır.

Ancak taraflar sözleşmeyle kararlaştırılan süre ile yasal süre arasındaki çalışmalar için de fazla çalışma ücretine hak kazanabileceklerini kararlaştırabilirler. Yargıtay bunu bazı kararlarında vurguluyor. Yani, sözleşmede bu yönde açık bulunmadığı için diyerek bu sonuca varıyor.

Yüksek Mahkemenin verdiği sonucu paylaşmak mümkün olmasa da, yaptığı ayırım Alman hukukundaki yasal sınırları aşan çalışmalar, "Mehnrarbeit" ile, işyerinde uygulanan sözleşmelerle belirlenen süreler üzerindeki çalışmalara, yani "Überarbeit" veya "Überstunden" ayırımı çağrıştırmaktadır.

Hukukumuz açısından da İş Kanunu madde 35'deki kanunda yazılı günlük çalışma süresi dışında yapılan çalışmaların fazla çalışma olarak tanımlanması ve bu kanun anlamında fazla çalışmanın 61. maddede gösterilen günlük azami sürenin aşılması suretiyle yapılacak çalışmaların amaçlandığı söylenebilecek veya bu yönde bir yorum yapılabilecek. Nitekim iş hukuku öğretisinde bu görüşü kabul eden yazarlar mevcuttur ve ben daha sonra görüşümü değiştirerek aynı görüşü paylaştığımı bildirdim.

Ancak sözleşmelerde saptanan sürenin

üstündeki çalışmaların İş Kanunu şartlarına göre fazla çalışma dışında tutulmaları, bu çalışmaların Borçlar Kanunu madde 329 anlamında fazla çalışma sayılmalarını da engellemeyecektir. Buna göre, İş Kanunundaki şartlara göre yapılan fazla çalışma, sözleşmelerle İş Kanunu madde 61'deki azami sınırlar altında saptanan çalışma süresinin üstündeki çalışmaları ise "fazla saatlerle çalışma" -kavramlar değişebilir- "süreyi aşan çalışma" yahut "uzun süreli çalışma" kavramlarıyla ifade edilmesi mümkündür.

Fakat, hemen belirtelim ki, sözleşme tarafları sözleşmede öngörülen çalışma süreleri dışındaki çalışmalarının da İş Kanunu anlamında fazla çalışma sayılacağını, buna göre de fazla çalışma ücreti ödeneceğini kararlaştırmaları mümkündür.

Hukukumuzda göre hangi nedenlerle olursa olsun ve kaç saat süreyle yapılırsa yapılsın İş Kanunu Madde 61 (a)'da gösterilen günlük azami sürenin aşılması suretiyle yapılacak fazla çalışmalarda işçiye her bir fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde 50 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Yasanın öngördüğü bu miktarın altına inilemez, fakat hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleriyle fazla çalışmalar ile daha yüksek oranlarda ücret verileceği kararlaştırılabilir.

Fazla saatlerle ilgili -fazla çalışma değil- Borçlar Kanunu 329. maddesinin 2. fıkrasında da, aynen okuyorum: "İşçi bu ziyade iş için fazla bir ücrete müstahak olur ve bu mukabele edilen ücretle mütenasip bir suretle hususi haller nazarı alınmak şartıyla takdir edilir" şeklinde hüküm getirilmiştir.

Görülüyor ki, sözleşmeyle normal çalışma süresinin altında bir sürenin işçiye öngörülmesi halinde günlük, bu sürenin dışında, üstünde yapılan çalışma için işçiye

normal ücretinin üzerinde, yani zamlı bir ücret ödenmesi gerekecektir. Yoksa Yargıtayın birçok kararında olduğu gibi, yasal günlük azami süreler aşılmadıkça normal ücret ödeme yoluna gitmek mümkün değildir; Borçlar Kanunu 329. maddesinin 2. fıkrasına göre.

Bu madde uyarınca çalışılan fazla saatler için ödenecek zamlı ücretin ne olacağını taraflar sözleşmede belirleyebilecekler ve İş Kanununun 35. maddesinde öngörülen yüzde 50'nin altında bir oranda kararlaştırmaları mümkün olabilecektir. Sözleşmede böyle bir miktar belirlenmemiş veya açıkça İş Kanunu 35'deki miktar esas alınması ve yasal şartlara bağlı fazla çalışma ücretinin taraflarca kararlaştırılan sürenin üstündeki çalışmalar için de geçerli olduğuna karar verilmesi isabetli olacaktır.

Fazla çalışmalarla ilgili Avrupa ve Amerika'da uygulanan bir esneklik modeli, fazla çalışmanın serbest zaman ile telafisidir. Buna göre işçi kabul ettiği takdirde - yalnız işçi bu konuda onay vermesi şart - fazla çalıştığı sürenin ya da günlerinin karşılığı serbest zaman olarak verilmek suretiyle telafi edilmekte, fakat işçiye ayrıca zamlı ücret ödenmemektedir. Dolayısıyla, telafi çalışması da, fazla çalışma kavramı dışında tutulmakta, dolayısıyla işçiye zamlı ücret ödenmemektedir. Böyle bir düzenleme İsviçre İş Kanununun 11. maddesinde ve buna ilişkin 1 nolu tüzüğün 1977 yılında değiştirilen 39. maddesinde yer almıştır. Maddeyi müsaade ederseniz aynen okumak istiyorum. Çünkü çok iyi ifade edilmiş bir madde Zorlayıcı bir sebeple işyerinde faaliyetin durması, işyerinin tatil edilmesi iki tatil günü arasında veya benzer nedenlerle işyerinde çalışılmaması ya da işçinin talebi üzerine çalışması gereken günlerde serbest bırakılması halinde işveren uygun bir zaman dilimi içinde haftalık azami süreyi de aşarak bir telafi çalıştırma yaptırması mümkündür. Telafi çalışması, serbest olan gün veya yarım gün dışında her işçi günde en çok 2 saat olabilir.

Tüzüğün 39. maddesine göre de telafi çalışmasının çalışılmayan süreden önceki veya sonraki 14 hafta içinde yaptırılması öngörülmektedir. Telafi çalışmasının yapılacağı günü belirlemeden önce işveren, işçilerinin görüşlerini de almak durumundadır. Yine 39. maddeye göre, taraflar anlaşarak telafi çalışmasının daha uzun bir sürede yapılmasını kararlaştırabilirler ve bu süre yine yasaya göre 12 ayı aşamaz. Yani, 1 yıl içerisinde bunun mutlaka yapılması gerekir.

Yine çalışma sürelerinde esneklik çerçevesinde İsviçre İş Kanunu 13. maddesinde; fazla çalışmalarda işçinin rızası ile kendisine fazla çalışma ücreti yerine fazla çalıştığı süre kadar serbest zaman verebileceği öngörülmektedir. Bu kanuna göre çıkartılan 1 nolu tüzüğün 1977 yılında yine değiştirilen 450. maddesinin 2. bendindeki hükme göre, normal çalışma süresinde verilecek serbest zaman şayet taraflar daha uzun bir süre kararlaştırmamışlarsa en çok 14 haftalık bir zaman içerisinde kullanılır.

Yurakıdaki bu açıklamalar ve hukukumuz açısından yaptığımız değerlendirmeler, hukukumuzda normal çalışma süresinin haftanın iş günlerine eşit bölünerek -bunu sürekli tekrarlıyorum çünkü önemli bir kısıtlama- İş Kanunu madde 61 hükmü ve 35. maddedeki yasal günlük çalışmalar üzerinde fazla çalışmalar karşısında zamlı ücret ödenmesi öngörülmesi karşısında Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1995 yılında verdiği bir kararda, bir kez -aynen okuyorum- "fazla mesai yaptıktan sonra işçiye izin verilmek suretiyle kazanılmış hakkın ortadan kaldırılması olanağı yoktur" diyerek, fazla çalışmaların serbest zaman verilerek telafisini kabul etmemiştir.

Yüksek Mahkemenin kararında kullanmış olduğu kazanılmış hak kavramını Sayın Şahlanan bir incelemesinde, yasaya göre fazla çalışma ücreti olarak doğan bir

kazanılmış hakkın izin verilerek kaldırılamayacağı şeklinde yorumlamıştır.

Her ne kadar İş Kanununun 35. maddesinin (c) bendi hükmünün lafzı, Yargıtayın bu kararını destekler nitelikte ise de, yasa hükmünün mutlak emredici nitelikte olup olmadığı kanımca sorgulanmalı ve tarafların fazla çalışmasının zamlı ücret yerine serbest zamanla telafisini kararlaştırıp kararlaştıramayacağı, yapılan fazla çalışmanın çalışma karşılığında zamlı ücretin mi, -eğer işçi istiyorsa- yoksa fazla çalışmanın serbest zaman verilerek telafisinin mi işçinin daha yararına olacağı hususunun hukukumuz açısından tartışılması ve irdelenmesinde yarar olduğu kanısındayım.

Son olarak yıllık ücretli izinlerle ilgili yeni yaklaşımlar üzerinde durmakta yarar var, ki bu konuda çok ayrıntılı durmayacağım.

İşçinin dinlenme hakkı çerçevesinde işçilere tanınan ücretli izin hakkı birçok hukukta olduğu gibi hukukumuzda da emredici hükümlerle düzenlenmiş ve yıllık ücretli izin hakkından da vazgeçilmeyeceği açıkça hüküm altına alınmıştır.

Hukukumuzda da yıllık ücretli izine hak kazanma koşulları belirtildikten sonra, işçiyi korumak amacıyla işyerindeki kıdemine ve yaşına göre asgari izin süreleri düzenlenmiştir.

Yıllık ücretli izin ile ilgili hukukumuzda esnekleşme açısından eleştiriye açık hüküm, yıllık ücretli izin sürelerinin uygulanmasıyla ilgili olarak, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 7. maddesindeki toplu izin, iznin toplu olarak kullanılmasına ilişkin düzenlemedir. Gerçekten yönetmeliğe göre işveren nisan ayı başlangıcı ve ekim ayı sonu arasında kalan bir döneme rastlaması koşuluyla işyerinde işçilerin tümünü kapsayacak toplu bir izin zamanı belirleyebilecektir.

Günümüzdeki çalışma koşulları ve özellikle sanayi işçilerinin bugün ulaştığı sosyal düzeyler dikkate alınarak toplu izin kullandırılmasının, mutlaka yılın belirli bir

döneminde sınırlandırılması kanımca artık anlamsız bir hale gelmiştir. Özellikle bu konuda toplu iş sözleşmesi taraflarına bir olanak sağlayarak yani bu dönemlerin dışında da işyerinde toplu izin kullandırılması olanağı uygulamada getirilebilmelidir.

Sonuç: Bütün bu söylediklerimizi toparlamak gerekirse, hukukumuzdaki işin düzenlenmesine ilişkin hükümlerin esnekleştirilmesi gereği ortaya çıkmaktadır. Yukarıda açıklamalardan da görüldüğü üzere yürürlükteki 1475 Sayılı İş Kanunu ve buna ilişkin mevzuatta işin düzenlenmesiyle ilgili hükümler, ekonomi ve teknolojiye gelişmelerle oluşan günümüz çalışma hayatındaki ihtiyaçlara artık cevap vermekten uzak, katı düzenlemeler olduğu ortaya çıkmaktadır.

Buna karşılık çalışma hayatında, gerek işin niteliği gereği veya bizzat işçinin istekleri üzerine yasaya uymayan uygulamaların hiç de küçümsenmeyecek yaygınlıkta olduğu bilinmektedir. İki tatil günü arasındaki -ki bu özellikle dini tatillerde çok karşımıza çıkıyor veya bir dini tatille ulusal tatil arasında- bir veya yarım iş gününe rastladığında işçilerin tatil günlerini uzatarak değerlendirmek için hafta tatili veya genel tatil yahut iki tatil günü arasındaki çalışmalarını gereken tam veya yarım günlük saatlerde serbest kalmayı, o güne ait çalışmayı da daha sonraki hafta veya haftaların iş günlerinde günlük çalışma süresinin üzerinde çalışma yapmak veya tatil gününde, örneğin cumartesi günü çalışmak suretiyle telafi etme istekleri bir kısım işveren tarafından kabul edilmekte ve uygulanmakta, bir uyuşmazlık bu konuda yargı önüne gelmediği için uygulanabilmektedir. Buna karşılık bir kısım işveren ise böyle bir uygulamanın İş Kanunu hükümleri çerçevesinde fazla çalışma sayılacağı ve zamlı ücret ödenmesi gerekeceği gerekçeleriyle bu yöndeki talepleri reddetmektedirler.

Öte yandan, yukarıda da belirtildiği gibi ekstra işçi adı altında İş Hukukunun

korunmasından tamamen yoksun bir çağrı üzerine çalışan işçi grubunun yaygınlaştığı da bir gerçektir. Bu uygulamalar 1985 tarihli kararda olduğu gibi Yargıtay tarafından da onaylanmaktadır.

Yine yukarıda da açıklandığı üzere, İş Kanununun 35. maddesinde fazla çalışma açıkça kanunun günlük çalışma süresi üzerindeki çalışmalar olarak tanımlanmasına, haftalık iş süresinin iş günlerine eşit bölünerek uygulanacağına ilişkin 61. maddedeki düzenlemeye rağmen Yargıtay bazı kararlarında da -yine belirtilmişti- işin özelliği nedeniyle işçinin günlük çalışma süresini aşan çalışmalarını yeterli görmeyerek, ancak haftalık çalışma süresinin de aşılması halinde fazla çalışmanın varlığını kabul etmektedir.

Bu kararlar olay karar niteliğindedir. Hukuki açıklık ve güvenilirlik açısından Batı ülkelerinde olduğu gibi hukukumuzda da gerekli esnekliğin yasal düzenlemelerin değiştirilmesi yoluyla yapılmasında bir gereklilik ortaya çıkmaktadır.

Yapılacak yasal düzenlemeler, bir yandan işçinin sağlığını ve güvenliğini korumaya çalışırken, öte yandan gerekli olduğu ölçüde esnek uygulamalara da olanak sağlamalıdır. Özellikle toplu iş sözleşmeleriyle esneklik daha da artırılabilir. Bunun için haftalık ve günlük normal çalışma süreleri saptandıktan sonra, işçileri korumak amacıyla günlük azami çalışma süreleri, asgari dinlenme, haftalık tatil ve ara dinlenmelerinin süresi mutlaka yasada emredici bir nitelikte belirlenmeli, özellikle haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit bölünmesinden vazgeçilerek, azami günlük çalışma süresini aşmamak koşuluyla artırılan sürelerdeki çalışmaların belirli bir zaman dilimi içerisinde dengelenebilmesi olanağı sağlanmalıdır.

Öte yandan hukukumuzda da çalışılmayan sürelerin belirli bir zaman dilimi içinde telafi çalışması ile giderilmesi, bu tür çalışmaların fazla çalışma kavramı dışında

tutulması yönünde hükümler getirilmesi ve bu şekilde çalışma hayatında görülen uygulamaların yasal bir çerçeveye oturtulmasında gereklidir.

Yine çalışma süresinde esneklik çerçevesinde, İsviçre İş Kanunu 13. maddesinde olduğu gibi, fazla çalışmalarda işçinin onayı ile kendisine fazla çalışma ücreti yerine fazla çalıştığı süre için bu süre

kadar serbest zaman verilebileceği yasayla kabul edilmelidir.

Nihayet son olarak, özellikle son yıllarda ülkemizde artan kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmalarda işçiye korumak amacıyla 1985 tarihli Alman İstihdamı Teşvik Yasasındaki benzer ve ülkemize uygun düzenlemelerin hukukumuzda da yapılmasında yarar vardır.