T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK VE TÜRKİYE'DE ESNEKLİK UYGULAMALARI

SİBEL TAŞKIN

DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ AYTÜL ÇOLAK

T.C.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sibel TAŞKIN tarafından hazırlanan **"Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye'de Esneklik Uygulamaları"** Konulu **Yüksek Lisans** tezinin Sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 19-6 maddeleri uyarınca 31.**05.2019** günü saat 16.00 'da yapılmış olup, yüksek lisans tezinin *.....Kabul Edilmesine..... **OYBİRLİĞİ/~~OYÇOKLUĞU~~** ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	**KANAAT**	**İMZA**
Dr.Öğr.Üyesi Aytül ÇOLAK	Kabul Edilmesine	
Doç.Dr. M. Engin SANAL	KABUL EDİLMESİ.	
Dr.Öğr.Üyesi Başak DOĞAN	Kabul edilmesine	

* Jüri üyelerinin, tezle ilgili kanaat açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine/Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

Referans No	10253161
Yazar Adı / Soyadı	SİBEL TAŞKIN
T.C.Kimlik No	25406176494
Telefon	5422765285
E-Posta	sibeltaskin@trakya.edu.tr
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK VE TÜRKİYE'DE ESNEKLİK UYGULAMALARI
Tezin Tercümesi	FLEXIBILITY IN WORKING LIFE AND FLEXIBILITY APPLICATIONS IN TURKEY
Konu	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri = Labour Economics and Industrial Relations
Üniversite	Trakya Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Bilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2019
Sayfa	113
Tez Danışmanları	DR. ÖĞR. ÜYESİ AYTÜL ÇOLAK
Dizin Terimleri	Esnek çalışma=Flexible working ; Esneklik=Flexibility
Önerilen Dizin Terimleri	Esneklik, esnek çalışma, esneklik uygulamaları

11.06.2019

İmza:.....

ÖZET

1973 Petrol krizi ardından ortaya çıkan küreselleşme, küreselleşmenin getirdiği rekabet, yeni teknolojilerin devreye girmesiyle çalışana azalan ihtiyaç ya da çalışanın vasıflarına artan ihtiyaç, tüketicilerin farklılaşan talepleri, hizmet sektörünün kesintisiz hizmet verme arzusu, kadın çalışanların çalışma hayatında daha fazla yer alması ve bundan etkilenen aile yaşamlarını düzenleyebilme fırsatı tüm bunlar üretimi, üreticileri ve üretenleri dönüştürmüş, çalışma süreleri ve koşullarını değiştirmiştir ve çalışma hayatını esnekleştirmiştir.

Çalışma hayatının esnekleştirilmesinin temel amaçlarından biri de işsizlik sorununa çözüm getirmek olmuştur. İşgücünün niteliklerini yükseltmeye yönelik girişimlerle fonksiyonel esnekliğin işgücüne kazandırılması, yasal mevzuatta esnekliği sağlayıcı değişikliklerin gerçekleştirilmesi ile işgücü piyasasına girişlerin kolaylaştırılması, istihdam yaratılması ve arttırılması amaçlanmıştır. Öte yandan günümüzde bazı işçi kesimlerinin esnek çalışmaya ihtiyaçları da doğmuştur (anne-çalışanlar gibi) ve ekonomik krizlerin artışı, istihdamda daralma ve artan işsizlik, çalışma hayatında gençleri hızlı çözümlere ulaşmak için esnek çalışma tercihlerine yöneltmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde, esnek çalışma kavramı, esnek çalışmanın tanımı, unsurları ve genel olarak modelleri irdelenmiştir. İkinci bölümde Avrupa Birliğinde yer alan özellikle AB direktifleri göz önünde bulundurularak bazı ülkelerde esneklik adına ne gibi düzenlemelerin yer aldığı incelenmiştir. Avrupa Birliği'nden bazı ülkelerin çalışma hayatlarında esneklik uygulamalarına örnekler verilmiştir.

Ve son bölümde iş hukukumuzun çalışma hayatı ile ilişkisine bakılarak: Türkiye'deki işgücü piyasalarının katılıktan kurtulmak için İş Kanununda ne gibi esneklik uygulamalarına izin verdiği ve belirlenen politikalar kapsamında mevcut durumu irdelenmiştir. Ekonomik ve teknolojik gelişmelerin de etkisiyle ortaya çıkan yeni atipik istihdam biçimlerinin işgücü piyasalarını nasıl etkilediği anlamlandırılmaya çalışılmıştır. Yasal mevzuatımız çerçevesinde Türkiye'de var olan esnek çalışma modellerine bakmak için 4857 Sayılı İş Kanunu incelenmiş ülkemizin mevcut işgücü yapısı ve esneklikle yakınlığı ortaya konmuştur. İş mevzuatındaki esnek çalışma uygulamaları, uluslararası mevzuat ve sosyal tarafların tümünü kapsayıcılığı açısından, esnek çalışma-istihdam ilişkisi ve işgücü piyasalarında esnekliğin işgücüne

katılımının ilişkisi ortaya konulmuştur. Esnek çalışma ve hayata geçirildiği ölçüde olumlu ve olumsuz etkilerinin neler olduğu ortaya konulmuştur.

Sonuç bölümünde genel bir değerlendirmede bulunulmuştur. Türkiye işgücü piyasasının esneklik konusunda geldiği nokta ve eksiklikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca İş Kanunumuz çerçevesinde esnekliğin hukuksal altyapısını ne ölçüde düzenleyebildiğimiz ve esnek çalışma modellerinin uygulanabilirliği ve esneklik için sorun yaratabilecek noktaların neler olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Esneklik, esnek çalışma, esneklik uygulamaları

ABSTRACT

The globalization that emerged after the 1973 Oil Crisis, the competition caused by the globalization, the reduced need for the employee by the introduction of new technologies or the increasing demand for the qualifications of the employee, the differentiated demands of the consumers, the service sector aiming to provide uninterruptible service, the increasing involvement of female employees in working life and the opportunity to organize family lives; all of these has been transformed production, manufacturers and producers, changed working times and conditions and made working life flexible.

One of the main objectives of the flexibility of working life has been to solve the unemployment problem. With the efforts to increase the qualifications of the workforce, functional flexibility is brought to the workforce, the changes to be made to the flexibility of the legislation, facilitating access to the labor market, creating and increasing employment are aimed. On the other hand, the need for the flexible working of some working groups has emerged (such as mother-employees) and the increase in economic crises, increased unemployment and contraction in employment; led young people in working life to flexible working choices in order to reach fast solutions.

In the first part of the study, the concept of flexible work, the definition, elements, and models of flexible work are discussed. In the second part of the European Union, especially in the direction of the EU directives in some countries, what kind of regulations are considered in terms of flexibility is examined. Some examples of flexibility practices in working lives are given from countries in the European Union.

And at the last part of our study while referring to the relationship between the work legal system and work life: which flexibility opportunities in labor law allow getting rid of the rigidity of the labor market in Turkey and practices under the policy in the current situation are discussed. It has been tried to solve how the new forms of atypical employment which emerged due to economic and technological developments, affect labor markets. To look at the flexibility models in Turkey with the scope of existing legislation, 4857 Labor Law is examined, the existing workforce structure of our country and its proximity of flexible work models have been revealed. In terms of international legislation and the inclusiveness of all social partners; labor force participation in labor legislation, the relationship between the flexible labor-employment relationship, and labor force participation in labor markets are

shown. Flexible work and its positive and negative impacts have been shown as much as it is revealed in real life.

A general evaluation was made in the conclusion section. The point where Turkey's labor market has been reached about flexibility and the shortcomings have been tried to be determined. In addition, within the scope of our Labor Law, we have tried to determine how the legal infrastructure of flexibility can be regulated, the feasibility of flexible working models and what are the points that can create problems for flexibility.

Keywords: Flexibility, flexible working, flexibility applications

ÖNSÖZ

İlk olarak yüksek lisans ders dönemleri boyunca ve Tez hazırlık sürecinde bilgi ve tecrübeleri ile kendimi geliştirmeme destek olan danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Aytül ÇOLAK' a,

Öğrenimime katkı sağlayan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nın tüm değerli hocalarına,

Paylaşım içinde olduğum tüm yüksek lisans arkadaşlarıma,

Ve her zaman yanımda olarak maneviyatımı güçlendiren, eşim Deniz TAŞKIN' a, çocuklarıma ve tüm aileme

Teşekkürlerimi sunarım.

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. 1980'lerde Atkinson' un tasarladığı esnek firmanın ideal modeli 5
Şekil 2.1. Danimarka Güvenceli Esneklik Modeli, "Altın Üçgen".....44
Şekil 3.1. OECD Ülkelerine Göre Geçici Çalışan oranları 75
Şekil 3.2. OECD Ülkelerine Göre Yarı Zamanlı Çalışan Oranı 77

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Taylorist-Fordist Model ve Fonksiyonel Alternatifinin Karşılaştırılması 12
Tablo 1.2. Endüstri - Sonrası Toplum: Karşılaştırmalı Bir Şema 13
Tablo 1.3. Günlük Çalışma Tablosu.....22
Tablo 3.1. Toplam İstihdamdaki Sektörel Dağılım.....48
Tablo 3.2. İşgücü Piyasası Çalışan Dağılımı.....48
Tablo 3.3. İşsizlik ve Büyüme.....49
Tablo3.4. İşgücüne Katılanların Sayısı 49
Tablo 3.5. İşgücüne Katılma Oranları.....49
Tablo 3.6. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları.....50
Tablo 3.7. Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları.....50
Tablo 3.8. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları 51
Tablo 3.9. Temel İşgücü Göstergeleri.....52
Tablo 3.10. Yoksulluk Verileri 53
Tablo 3.11. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları.....54
Tablo 3.12. İŞKUR Temel Göstergeler.....56
Tablo 3.13. ÖİB İşe Yerleştirme Oranları.....64
Tablo 3.14. Yıllara Göre Kayıt dışı İstihdam Oranları.....66
Tablo 3.15. Cinsiyete Göre Bakım Sorumluluğu Olanların İşgücü Piyasasındaki Dağılımı...68
Tablo 3.16. Cinsiyete Göre Bakım Sorumluluğu Olanların Aldığı Hizmetler.....69
Tablo 3.17. Esnek Çalışma ve Mevzuattaki Yeri.....72
Tablo 3.18. İŞKUR Ödeneklerinden Yararlanma Oranları.....96

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

AİP: Aktif İstihdam Politikaları

EC: European Commission (Avrupa Komisyonu)

EUROFOUND: Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı

ILO: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

MESS: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası

OECD: Organization for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)

ÖİB: Özel İstihdam Büroları

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

TİSK: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

UİS: Ulusal İstihdam Stratejisi

UNIDO: United Nations Industrial Development Organization (Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkınma Örgütü)

İÇİNDEKİLER

ÖZET II
SUMMARY IV
ÖNSÖZ V
ŞEKİLLER LİSTESİ VI
TABLOLAR LİSTESİ VII
KISALTMALAR VIII
GİRİŞ 1
1. BÖLÜM - ESNEK ÇALIŞMANIN ORTAYA ÇIKIŞI VE TÜRLERİ 2
1.1. Kavram Olarak Esneklik ve Esnek Çalışma 2
1.1.1. Esneklik Tanımları 2
1.1.2. Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı 4
1.1.3. Esneklik Türleri 4
1.1.3.1. Sayısal Esneklik 5
1.1.3.2. Fonksiyonel Esneklik 6
1.1.3.3. Ücret Esnekliği 7
1.1.3.4. Çalışma Sürelerinde Esneklik 7
1.1.4. Esnek Çalışmanın Tarihsel Gelişimi 9
1.1.4.1. Endüstrileşme Dönemi 9
1.1.4.1. Post-Endüstriyel Dönem 12
1.2. Esnek Çalışmayı Arttıran Faktörler 14
1.2.1. Küreselleşme ve Uluslararası Rekabet 14
1.2.2. Yeni Teknolojiler ve İşgücü Vasıflarının Değişimine İhtiyaç 14
1.2.3. Ekonomik Gelişmeler ve İşsizlik 15
1.2.4. Hizmet Sektöründeki Gelişmeler 15
1.2.5. İşgücü Piyasalarında Esneklik Uygulamaları ve Sendika İlişkisi 16
1.3. Esnek Çalışma Modelleri 17
1.3.1. Çalışma Süreleri Bakımından Esnek Çalışma 17
1.3.1.1. Kısmi Süreli Çalışma 17
1.3.1.2. İş Paylaşımı 19
1.3.1.3. Vardiyalı Çalışma 20
1.3.1.4. Kayan iş Süreleri 21
1.3.1.4.1. Basit Kayan İş Süresi 21

1.3.1.4.2. Nitelikli Kayan İş Süresi 22
1.3.1.5. Çağrı Üzerine Çalışma 22
1.3.2. İstihdam Biçimleri Bakımından Esnek Çalışma 23
1.3.2.1. Evde Çalışma 23
1.3.2.2. Tele çalışma 24
1.3.2.3. Taşeron Uygulaması 25
1.3.2.4. Ödünç İş Uygulaması 25
1.3.3. Diğer Esnek Çalışma Modelleri 26
1.3.3.1. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerde Çalışma 26
1.3.3.2. Yoğunlaştırılmış Haftada Çalışma 26
1.3.3. Telafi Çalışması 27
1.3.4. Kısa Çalışma 27
2. BÖLÜM – AVRUPA BİRLİĞİ'NDE ESNEK ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ 29
2.1. Düzenlemelerin Tarihsel Gelişimi 29
2.2. Avrupa İstihdam Stratejisi ve Güvenceli Esneklik Kavramı 30
2.3. Avrupa Birliği Belgeleri ve Direktiflerinde Esnek Çalışma Düzenlemeleri 32
2.3.1. 93/104/EC Sayılı Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesinin Bazı Yönleri Hakkında Direktif 32
2.3.2. 97/81/EC Sayılı Part-time Çalışanlara İlişkin Direktif 33
2.3.3. 2003/88/EC sayılı Çalışma Süreleri Direktifi 34
2.4. Bazı Ülkelerde Esnek Çalışma Biçimleri 35
2.4.1. Almanya' da Esnek Çalışma 35
2.4.2. Hollanda' da Esnek Çalışma 38
2.4.3. İspanya' da Esnek Çalışma 40
2.4.4. İsveç' te Esnek Çalışma 41
2.4.5. Danimarka' da Esnek Çalışma 42
2.4.6. İtalya' da Esnek Çalışma 45
2.4.7. İngiltere' de Esnek Çalışma 46
3. BÖLÜM - TÜRKİYE' DE ESNEKLİĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER 47
3.1. Türkiye İşgücü Piyasası ve İstihdam Stratejileri 47
3.1.1. Türkiye İşgücü Piyasası ve Esneklik 52
3.1.1.1 Aktif İşgücü Piyasası Politikaları 54
3.1.1.2. İşgücü Piyasasında İŞKUR' un yeri 55
3.2. Esnek Çalışma Konusunda Belirlenen Politikalar 57
3.2.1. Ulusal İstihdam Stratejisinde Esneklik 57

3.2.2. Türkiye İşgücü Piyasalarının Esnekleştirilmesi 58
3.2.3. Eğitim-İstihdam İlişkisi 60
3.2.4. İstihdam ve İşsizlik Etkileri 60
3.2.5. Özel İstihdam Büroları Uygulaması 62
3.2.6. İstihdam-Kayıt Dışılık 64
3.2.7. İş-Yaşam Dengesi ve Esneklik 66
3.3. Türk İş Hukukunda Esnek Çalışmanın Yeri 70
3.3.1. 4857 Sayılı İş Kanununu ve Esneklik 70
3.3.2. 4857 Sayılı İş Kanununda Yer Verilen Esnek Çalışma Modelleri 71
3.3.2.1. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi 73
3.3.2.2. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi 75
3.3.2.3. Çağrı Üzerine Çalışma 79
3.3.2.4. Deneme Süreli İş Sözleşmesi 81
3.3.2.5. Kısa Çalışma 81
3.3.2.6. Uzaktan Çalışma 83
3.3.2.7. Geçici İş İlişkisi 84
3.3.2.8. Telafi Çalışma 85
3.3.2.9. Taşeron Usulü Çalışma-Alt İşverenlik İlişkisi 86
3.3.2.10. Denkleştirme Süresi 86
3.3.3. Sayılı İş Kanununda Yer Almayan Esnek Çalışma Modelleri 88
3.3.3.1. Evden Çalışma 88
3.3.3.2. İş Paylaşımı 89
3.3.4. Türkiye' de Güvenceli Esneklik Yaklaşımı 90
3.3.4.1. Gelir Güvencesine Yönelik Düzenlemeler 92
3.3.4.1.1. İşsizlik Sigortası 92
3.3.4.1.2. Ücret Garanti Fonu 94
3.3.4.1.3. Kısa Çalışma Ödeneği 95
3.3.5. Kesimler arası Diyalog, Devletin Uzlaşmada Rolü ve Esneklik 96
3.3.5.1. İşçilerin ve Sendikaların Esneklik Algısı 98
SONUÇ 100
KAYNAKLAR 104

GİRİŞ

Tüm dünyada küreselleşmenin getirdiği rekabet, yeni teknolojilerin artışı, vasıflı çalışana ihtiyaç gibi çalışma hayatındaki tüm yenilikler esnekliği beraberinde getirmiştir. Esnek çalışma kavramının ortaya çıkmasıyla, çok sayıda türleri çalışma hayatında yer almıştır.

Esnekliğin temel amaçlarından biri de işsizlik sorununa çözüm getirmek olmuştur. Yasal mevzuatta esnekliği sağlayıcı değişikliklerin gerçekleştirilmesi istihdamın arttırılması amaçlanmıştır. Ekonomik krizlerin artışı, istihdamda daralma gibi olumsuzluklar ya da iş-yaşam dengesi kurmak gibi gereklilikler çalışanları esnek çalışma tercihlerine yöneltmiştir.

Esnek çalışma kavramının unsurları ve genel olarak modelleri farklılıklar göstermektedir. Avrupa Birliği'nde bazı ülkelerin çalışma hayatlarında uygulamalarına yer verdiği örnekler ülkemiz için de çalışma hayatında esnekliği sağlamaya yönelik kanunlarla çerçevelenmiştir.

Hayata geçirilen esneklik uygulamaları kimi zaman ekonomik krizden ve işsizlikten çıkış yolu olurken, işçileri esnekliğin olumsuzluklarından korumak için de iş yasalarında önlemler alınması gündeme gelmiştir.

1.BÖLÜM

ESNEK ÇALIŞMANIN ORTAYA ÇIKIŞI VE TÜRLERİ

Ortaya çıkışı itibariyle esnek çalışma esasen çalışma hayatındaki yeniliklerin bir gereğidir. Çalışma hayatındaki yenilikleri anlayabilmek açısından esnek çalışma kavramını, tanımını ve türlerini anlamamız önem arz etmektedir.

1.1. Kavram Olarak Esneklik ve Esnek Çalışma

1973 yılındaki Petrol krizinin etkisiyle ertesi yıllarda ekonomide olumsuz değişimler yaşanmıştır. Bunun sonucu uluslararası rekabet artmış, esneklik kavramı ve esnek çalışma türleri çalışma hayatına girmiştir. Esasında iş hukukunda esnekleşme 'vardiya çalışması' ile öteden beri çalışma hayatında yer almaktadır. Fakat kavram olarak esneklik ifadesi ilk kez 1967 yılında Almanya'da kullanılmıştır. O dönemde trafikte yaşanan sıkışıklık nedeniyle çalışanların işe geç gelme sorununun çözümü için iki temel zamana dayalı esnek çalışma uygulaması yapılmıştır. Ekonomide yaşanan olumsuz değişim, uluslararası rekabetteki artış, değişen ve büyüyen teknoloji kullanımı, işgücündeki talep daralması, değişen işgücü piyasası ve işgücü politikalarında esnekliğin arttırılması, çalışma yaşamında esnekleşmenin nedenleri olarak gösterilmiştir (Şahin, 2014: 33).

1.1.1. Esneklik Tanımları

Esneklik tanım olarak, esnek olma durumu, elastikiyettir. *"Sınıflamada, bina yapımında ya da benzeri bir çalışmada sonradan duyulacak gereksemeler için önceden göz önünde bulundurulan olanak"* anlamına gelmektedir. *"Kişi ya da denek hayvanının değişen durumlar karşısında davranışlarını değiştirmekte gösterdiği yetenek"* gibi anlamlara gelmektedir (http://www.tdk.gov.tr).

Esnek çalışmaya ilişkin yapılan farklı tanımlar, tarafların farklı değer yargılarından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle de tek bir tanımda uzlaşmak mümkün olamamaktadır. Esnek çalışmanın, fonksiyonel esneklik, sayısal esneklik, ücret esnekliği, çalışma sürelerinde esneklik gibi türleri bulunmaktadır. Uygulanan modeller açısından kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, vardiyalı çalışma, evde çalışma, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi istihdam açısından gittikçe yayılan farklılıklar da gösterebilmektedir (Yavuz, 1995:2).

Geleneksel çalışma biçiminde pazartesiden cumaya, sekizden beşe sabit bir zaman aralığında ve belli bir mekân içinde, belirli gün ve saatlerde çalışma vardır. Bu tanımlamaların dışında olan tipik düzenin dışına çıkılan çalışma şekilleri; esnek çalışma ya da atipik istihdam olarak ifade edilmektedir. Genellikle 1970'li yılların sonlarında ortaya çıkmaya başlayan bu çalışma modelleri; işçinin ihtiyaçlarına göre işin dizayn edilmesi ama bloklar halinde belirlenen sürelere sadık kalınmasını içeren uygulamalardır (Günay, 2004: 175).

Esneklik bazı yazarlar tarafından da az maliyetle kısa sürelerde, çaba veya performans ile değişime açıklık dönüşüme uygunluk olarak tanımlanmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011:3).

Temelde değişebilirlik özelliği esnek olabilme anlamına gelmektedir. Özellikle değişimin belirgin olarak yaşandığı dönemlerde belirleyici bir unsur olarak ortaya çıkmasının nedeni kavramın değişime dayanmasından ileri gelmektedir (Erdut, 1998: 27).

İş ilişkilerinde esneklik, kuralsızlaştırma içermeyen derecede, devletçe katı kuralların esnetilmesidir. Emredici pay azaltılarak sağlanan serbestlik tanımadır. Bunun en büyük göstergesi esnekleşmenin yaygınlaştığı gelişmiş ülkelerde yasal düzenlemelerin içeriklerinin işçi işveren ilişkisini düzenlemeyi elden bırakmadığı yönündedir (Güzel, 2000: 204). Aynı şekilde Oğuzman'a göre de esnekleşme kuralsızlaşma değildir çok sayıda kural ile sağlanabilir amaç rekabeti olumsuz etkileyen kuralların daha aza indirgenmesidir (Bozkurt, 2014: 127).

Esneklik; küreselleşmenin artışı ile ekonomik ve sosyal yapının değişmesinin gereği olarak, teknolojiye ve uluslararası rekabete uyum sağlayabilen ve hem işçi hem de işverenin çalışma şartlarında çatışmadan uzlaşabilmesi için hazırlanmış bir ortamdır (Güzel, 2000: 204-205).

Hızla gelişen teknoloji yeni teknolojilerin yeni yönetim biçimleri ile yönetilmesini, küreselleşme rekabetin artmasını, çalışma biçimlerinin katılıktan uzaklaşarak esnek ve standart olmayan şekillerde yapılmasını gerekli hale getirmiştir (Çakır, 2001: 15).

1.1.2. Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı

Esneklik kavramının ortaya çıkışına baktığımızda, bu süreç 1960'lara göre 1970'lerden itibaren işletmeler arasında hızla artan rekabet ortamının, işletmeleri üretim teknikleri ve süreçlerinde farklılaşmaya gidebilmek için esnekliği anahtar olarak kullanmaya zorlaması ile başlamıştır (Çelenk, 2011: 8).

1980 sonrası üretim sürecinde bilgisayarlı otomasyonlar yer almaya başlamıştır. 1990'lardan itibaren ise yeni üretim teknikleri gelişmiştir. Yeni teknolojiler ve üretim teknikleri işin yapısını da dönüştürmüştür. Yeni emek süreci, Post-fordist yaklaşım ile yol almaya başlamıştır (Parlak ve Özdemir, 2011: 30).

Gelişen teknoloji yeni çalışma biçimlerini ortaya çıkardıkça esneklik kaçınılmaz olmuştur. Sendikaların kaçındığı esnek çalışma biçimlerini benimseyen işyerleri çalışanlarından değişime hazır, seri ve formel yapıya uzak tutum geliştirmelerini beklemektedirler (Sennet, 2012: 9' dan aktaran: Şenkal, 2015: 157).

Esneklik, 20. Yüzyılın çalışma koşullarının getirdiği ve artarak kollara ayrılan ve yaygınlaşan işçi-işveren ilişkilerinde ve işgücü piyasasında bir dönüşümdür. Günümüzde de farklı koşullar da işçi ve işverenin desteğini almaktadır. Bu nedenle esneklik kavramını anlamlandırabilmek günümüz iş piyasalarını ve endüstri ilişkilerini anlamak için önemlidir (Karakoyun, 2007: 3).

Esneklik kavramının tartışılan yönleri de vardır; bazı araştırmacılar esneklik uygulamalarının istihdamı arttırıcı niteliğinden söz ederken, bazıları da bunun kapitalizmin bir anahtarı olarak işgücü örgütlenmelerinin haklarına zarar verici nitelikte olduğunu ve kuralsızlaşma eğilimi gösterdiğini savunmaktadırlar (Koray, 2018:254).

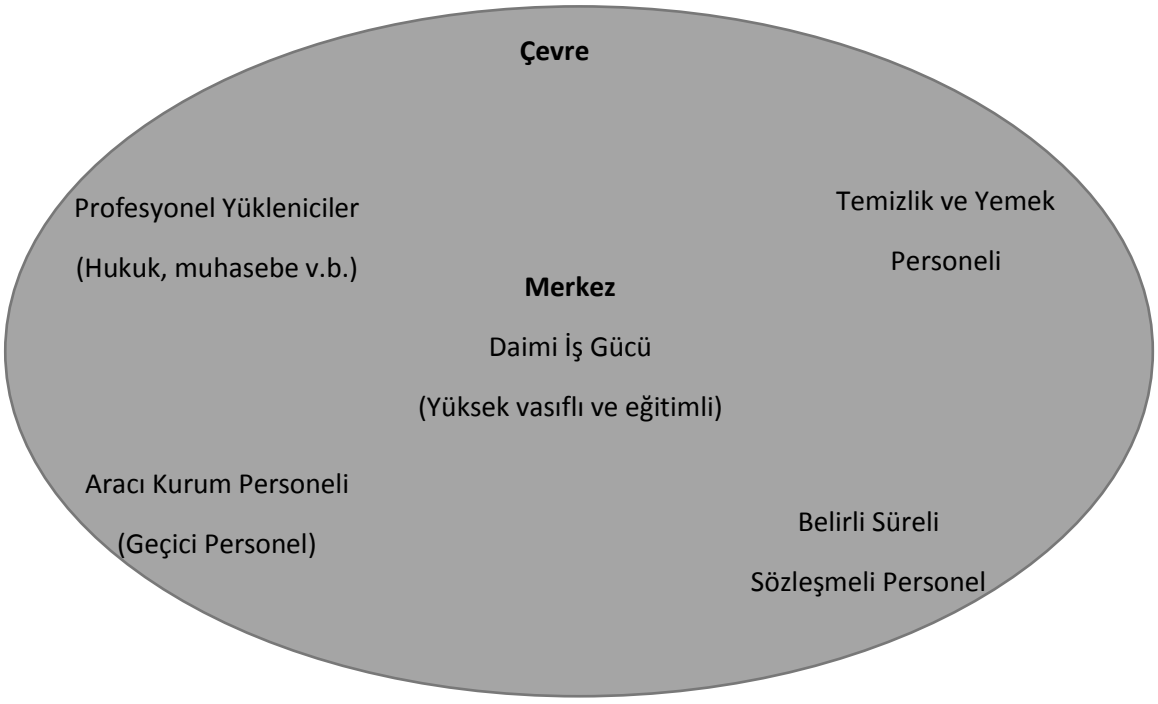
1.1.3. Esneklik Türleri

Esneklik günümüz çalışma yaşamının karmaşık yapısını ortaya koyan çok boyutlu bir kavramdır. Modellerine baktığımızda uygulamada çok farklılıklar görülmektedir (Çelik, 2007:5).

1970'lerin ortalarına kadar istihdam güvencesi veren, belirsiz süreli anlaşmaların olduğu, tam gün çalışması olan iş anlayışı hâkimken, günümüz çalışma şekilleri standardın dışına çıkılmasını gerektiren ölçüde karmaşıklaşmıştır. Bu da esneklik türlerinin sebebi ve sonucu olmuştur (Tokol, 2015:167).

1.1.3.1. Sayısal Esneklik

Sayısal esneklik, işgücü miktarında işletmeleri özgürleştiren bir türdür. İşveren açısından değişen koşullara uyum sağlayabilme yeteneğini arttırıcı şekilde serbestlik tanır. Ancak bu serbestlik sınırları olan bir serbestliktir. İşçi açısından yasalar, işçiyi koruma altına almayı sağlayacak şekilde düzenlenirse, bu sınırlamalar iş güvencesi anlamına gelmektedir ve daha ziyade ABD, Japonya gibi ülkelerde görülmektedir. İşçilerin haksız yere işten çıkarılmalarını önleyecek tedbirler vardır: tazminat ödenmesi vb. Sayısal esneklikte, "çekirdek" ve "çevre" işgücü kavramları yaygınca kullanılmaktadır. Burada çekirdek işgücü tam süreli çalışan ve istihdam güvencesine sahip çalışanları temsil ederken, çevre işgücü ise ihtiyaç halinde çağrılan istihdam güvencesi olmayan düşük ücretli çalışanları temsil etmektedir. Çevre işgücü sayısal esnekliğin kullanıldığı kesimdir. Atipik istihdam şeklini yansıtmaktadır (Tokol, 2015:166).



Şekil 1.1. 1980’ lerde Atkinson’ un tasarladığı esnek firmanın ideal modeli

Kaynak: (Strangleman ve Warren, 2015:131.)

Geçici işgücü kullanımını yaygınlaştıran ve standart olmayan çalışma biçimi sayısal esnekliğin en büyük özelliklerindendir. İşin taşeronlara verilmesi ile emeğin sömürülerek kullanımı sağlanırken, değerli tutulan maaşlı bir kesim ana istihdamı oluşturmaktadır. Böylece istihdam yapısını ve işi değişen koşullara uyumlaştırmak kolaylaşacaktır. Bu yolla sağlanan maliyet avantajı ve düşük ücretler, şirketleri cezbetmektedir. Ayrıca geçici işçilerin kontrolü işverenler açısından daha kolaylaşmaktadır. Sayısal esneklik, aynı zamanda üretimin kaydırılmasıyla da ilişkilidir. İşlerin ülke dışında yaptırılması tam bir küresel eğilim halini almıştır. Gemi taşımacılığı yoluyla ülke dışında taşeron üretimin yaptırılması küresel çapta yaygınlaşmış ve bu şekilde istihdam güvencesizliği şirketlerce hedef haline gelmiştir (Standing, 2011: 60-68).

Sıfır saat sözleşmeler, ücretsiz izinler, sayısal esnekliği hayata geçiren diğer uygulamalardır. Ekonomik krizler sonrası artan stajyer kullanımı da aynı şekilde sayısal esneklik görünümü altında güvencesiz çalışma hayatını derinleştiren uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadır (Standing, 2011: 60-68).

1.1.3.2. Fonksiyonel Esneklik

İşlevsel esneklik, çalışanların iş yapabilme kapasitesinde fonksiyonel davranmalarıdır. Atkinson’ un modeline göre bu esneklik türü daha ziyade çekirdek işgücünde işlevseldir. Sayısal esnekliğe artı olarak zihinsel bir esneklik avantajı sağlayan fonksiyonel esneklik artan rekabet koşullarında işçilerin donanımlı ve vasıflı olmalarını mecbur kılmaktadır (Furaker 2009’ dan aktaran: Parlak ve Özdemir, 2011:30). İşverenlerin işçilere fazla iş yüklemesi buna karşı fazla süre vermemesi nedeniyle çalışanları yoğunlaştırılmış iş çalışmasına maruz bıraktığı ileri sürülmektedir (Furaker, 2009’ dan, Askenaz, 2004’ ten aktaran: Parlak ve Özdemir, 2011:32).

İşgücünün vasıf ve yeteneklerine göre farklılaşabilen görev alanlarını ifade eder. Burada amaç en verimli şekilde işgücünden yararlanabilmektir. Böylece yeni işçi gereksinimi olmadan mevcut iş sürdürülmektedir. Çekirdek işgücünün gücünü yansıtmaktadır. Yüksek vasıflı ve işbirliğine yatkın grupların birbirlerini ikame ederek değişim ve haraketlilik

gösterdiği bu gruplarda çok fonksiyonluluk esastır, uygulamada Japonya' da uzun zamandır varlığını sürdürmektedir. AB ülkelerinde de takım çalışması, kalite çemberleri gibi insan kaynakları yöntemleri ile uygulanmaktadır (Tokol, 2015:181).

Şirketlerin işbölümünü hızla ikame edebilmek ve işçileri uygun işler arasında değiştirebilmek için kullandıkları işlevsel yöntem fonksiyonel esneklik olarak adlandırılmaktadır. Rekabet ve teknoloji şirketleri buna mecbur bırakmaktadır. İşçi açısından bakıldığında da sayısal esneklikle başlayan riskler fonksiyonel esneklikle farklı riskler içeren boyutlara ulaşmaktadır. 1970'ler ve 1980'lerde yönetimler sendikaların önüne geçerek çalışma düzenlemelerinde işbölümü üzerinde kontrolü ele alıp esnek düzenlemeleri bir bir hayata geçirmişlerdir. Çok uluslu şirketler karlarını arttırmak amacıyla taşeron işçiler kullanarak işçiyi güvencesizleştirmişlerdir. Öte yandan çalışanların yerini taşerona bırakacak olmaları kariyerleri için risk oluşturmaktadır. İşçi-işveren arası sözleşmelerde, toplu sözleşmelerden bireysel sözleşmelere artan eğilim işçilerin aleyhine olmuştur. Tüm bu gelişmeler her ne kadar hizmetler sektörünün geliştiği ve buna bağlı olarak esnekleşmenin gerekli olduğu yönünde yansıtılsa da aslında çalışanın güvencesizleştiği görülmektedir (Standing, 2011: 60-68).

1.1.3.3. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği, değişen piyasa koşulları karşısında, işletmelerin ücret yapısını düzenleyebilmesidir. İşletmeler verimlerini arttırmak amacıyla çalışanın verimini arttırma yolunu izlerler bunu yaparken de verilen maaşlarda gözle görülür bir artış olmasa bile çalışanlarının beceri ve başarısını destekleyen ödüllendirme sistemlerini kullanırlar. Özetle standartlaştırılmış ücret yerine bireyselleştirilmiş ücret uygulaması ön plana çıkmaktadır (Tokol, 2015:182).

Ücret esnekliği, işveren lehine işçi aleyhine gelişen toplumsal gelirin yeniden yapılandırılmasıdır. 1980'lerde artan kriz ortamında ücretlerin artması için işçiler birtakım haklarından vazgeçirilmiş bu durum sendikalarca da desteklenmiştir. Sanayileşmiş ülkelerde işverenlerin çalışanlarına ödediği birtakım hizmetler emek maliyetlerinin önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Şirketler üretimlerini dış ülkelere kaydırarak işgücünü geçici işçilere dönüştürmeyi hedefleyerek maliyetlerini azaltmaya başlamıştır (Standing, 2011: 77).

1.1.3.4. Çalışma Sürelerinde Esneklik

Çalışma sürelerinde esneklik ile standart çalışma sürelerinin dışına çıkabilme çoğu zaman hem işçi hem de işverenin tercihine göre mümkün olabilmektedir. Çalışanların tercihine bırakıldığında sağladığı iş- yaşam dengesi avantajı ile gelişmiş ülkelerde yaygın olarak uygulanmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011:31).

Çalışma süreleri esnekliği, başka bir açıdan işletmelerin rekabet güçlerini arttırma daha fazla kar elde etme çabasıdır. İşverenler işgücü maliyetlerini düşürerek verimliliği artırma amacı gütmektedirler (Seifert, 2000: 3' ten aktaran: Parlak ve Özdemir, 2011:33). Hizmet sektöründe çalışma sürelerinde esnekliğin yaygın görülmesi bizzat insan temelli bu alanda işçinin işverence hizmete ihtiyaç duyulan saatlerde kullanımını attırmaktadır. Küreselleşen dünyada bu gibi sektörler işçileri standart zamanların dışında çalışmaya mecbur bırakmaktadır.

Esnetilmiş çalışma süreleri standart olmayan istihdam biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Bunlar: Esnek zaman (filextime), isçinin günün istediği saatleri arasında çalışabilmesidir.

Aşırı çalışma (overtime), işçi tercihi ya da işveren dayatması ile normal çalışma süresinden fazla yapılan çalışmadır.

Sıkıştırılmış saatler (compressed hours): işçinin normal çalışma süresinin haftalık belli periyodlar içine daha uzun saatlerde sıkıştırılmasıdır.

Sıfır çalışma saati sözleşmesi (zero hours contact): karşılıklı sözleşmenin olmadığı kısa süreli işlerde kullanılan çalışma biçimidir.

Sıcak oturma (hot desking): evde çalışmanın yaygınlaşmasıyla ofisteki kişisel alanların bölüşülmesidir.

Geçici çalışan (temporary): kısa işlerde kullanılan tanımsız işçilerdir.

Düzensiz (occasional) çalışan: ihtiyaç oldukça alınan çalışanlardır, mevsimlik işçiler gibi. Sürekli (permenant) çalışan, tüm yıl çalıştırılması planlanan kimselerdir.

Ev çalışanları (homeworkers), kendi evlerinde işveren için iş yapanlardır.

Yarı süreli çalışanlar (part-time workers): haftada 30 saat süreden daha az çalışanlardır (ACAS, 2015).

Çalışma sürelerinin esnetilmesi pozitif olabileceği gibi negatif de anlamlandırılabilmektedir. Burada ayırt edici olan çalışanın iş-yaşam dengesini kolaylaştırması ya da salt işverenin çıkarlarını karşılıyor olmasıdır. Çalışma sürelerinde esnekleşmeye gidilmesi özellikle kadınların iş yaşamına katılımında ailesine ayıracağı süreyi dizayn edebilmesiyle aile dostu (family-friendly) esnekleştirme olarak karşımıza çıkarken, öte yandan part-time çalışma ya da evden çalışma gibi modellerle part time ya da farklı tam zamanlı dışı statüde çalışanları ikinci sınıf çalışan olarak sınıflandıran, iş güvencelerini azaltan sosyal yardımlarını kısıtlayan, kariyer olanaklarını azaltan uygulamalarla standart dışı bu istihdam biçimlerinin ne kadar aile dostu ya da pozitif olabileceği tartışılmaktadır (Belek, 2018:163-167).

Genelde çalışanların çalışma saatlerini belli sınırlar içinde istediği gibi düzenleyebileceği algısı uyandıran çalışma sürelerinde esneklik kavramı, uygulamada güçlü işverenin güçsüz işçiyi çıkarları doğrultusunda haksızlıklara maruz bırakarak kullanması şeklinde hayata geçmektedir (Dowd, 2008: 229' dan aktaran: Müftüoğlu ve Koşar, 2014:114).

1.1.4. Esnek Çalışmanın Tarihsel Gelişimi

Geleneksel tarım toplumunda rekabetten uzak tarlada ya da evde çalışma şeklini endüstri toplumu şehirde ve fabrikalarda çalışmaya dönüştürmüştür. Endüstri toplumunda da aynı şekilde standart çalışma kitle üretimi ile sürdürülmüştür. Endüstri toplumunun çözülüşü standardizasyonun dışlanması ile esnek üretime dayanan ve bunun gereği esnek çalışma biçimlerini ortaya çıkaran post endüstriyel topluma geçişle olmuştur. Büyük ölçüde zaman ve mekân kavramlarını esneterek yeni istihdam şekilleri yaratmıştır (Bozkurt, 2014: 184-185).

1.1.4.1. Endüstrileşme Dönemi

Feodal dönemde bireylerin her biri yaptığı işte uzmanlaşarak öznel üretim gerçekleştiriyordu. Endüstri Devrimi ile birlikte birçok işçinin bir mekânda bira araya gelerek işbölümü gerçekleştirmesiyle ortaya kitle üretimi çıkmıştır. İşbölümüne dayanan emek sürecinde işçiler kas gücünü ortaya koymakta ve her işlem elle yapılmakta ayrı ayrı aletler kullanılmaktadır. İşçinin yeteneği görülmektedir. Ancak zamanla üretimin artırılması ihtiyacı doğmuştur. Fabrikalarda büyük miktarlarda üretim yapılması ile emek süreci değişmiştir. Fabrikada işbirliği, işçinin makineler arasında dağılması ile ortaya konulan teknik bir işbölümüdür (Şen, 2004:12-14).

Fordist sistem ve Toylorist iş örgütlenmesi çalışma hayatını ilk etkileyen sistemlerdir. Fordist sistemle kullanılan akar bant yöntemi ile el sanatlarına dayalı iş üretimi dönüşmüş ve çalışma hayatı da bundan etkilenmiştir. 1900'lü yıllarda, Henry Ford tarafından Ford otomobil fabrikasında uygulanmaya başlanan akar bantta bir montaj hattı kurulmasıyla üretim süreci oluşturulması bir ilk olmuş ve daha sonraları Fordizm diye adlandırılmıştır. Taylorizmin kendi ilkeleri içinde üretim sürecinde küçük parçalara bölünen işler, yapılış sırasına göre akan bir bant hatta dizilmekte, işçilerin üretim sırasında işi gereği parça alımı veya alet kullanımı için geliş gidişlerinin engellendiği bir iş organizasyonu işlemektedir. Üretim süreci neyi gerektiriyorsa işlem sırasına göre dizilmiş makinalar ile hareketi kısıtlanan işçilerin montaj hattı boyunca tamamen katı bir sistemde çalışmaları ortaya çıkmaktadır (Ansal, 1999:10-11).

Ford, gelişen teknolojiyi Taylorist yönetim ilkeleri ile birleştirerek akar bantta gerçekleştirilen montaj, ayrıntılı iş bölümü ve sürekliliği esas alan kitle üretimini başlatmıştır. Üretim sürecinde işler parçalanmakta, yapılacak iş sırası montaj hattıyla sağlanmakta ve hat yoluyla işçinin önüne gelmektedir. Yani işçinin iş gereği bir parça alması için hareket etmesi dolayısıyla zaman kaybı önlenmiş olmaktadır (Ansal, 1999:10).

Fordizm ve Taylorist ilkeler çerçevesinde üretim sürecinin bütün aşamalarını kapsayacak yapıyla iş alt bölümlere ayrılmış ve de en küçük ayrıntısına kadar tanımlanmıştır. İşçilerin verimliliklerinden en son düzeyde faydalanabilmek için hareket etmeleri katı bir şekilde sınırlandırılmıştır makinenin bir parçası gibi üzerlerinde kontrol kurularak zamanlamadan en üst fayda alınmaya çalışılmıştır. Katı işbölümü ve uzmanlaşmanın artmasıyla işçinin yaptığı iş üzerindeki denetimi kalkmıştır. Niteliksiz veya yarı nitelikli işgücü tarafından yapılabilen işler dolayısıyla nitelikli işgücüne olan ihtiyaç da azalmıştır (Erdut, 1998:51).

Örneğin, herhangi bir parçanın montajlamasında geçen süre, 12 saat 28 dakikadan, 5 saat 50 dakikaya, hareketli montaj hattı ile 90 dakikaya inmiştir. Artık düşünen, uygulayan bilgi, beceri ve yeteneğini ortaya koyan işçiler yerine aynı işi tekrarlayan, sistemli bir teknik içinde vasıfsızlaşan işçiler vardır. Makineler standardizasyonun dışına çıkmaya izin vermediği bir yapıya göre tasarlandığı için bir modelden diğerine ya da bir ürün tipinden diğerine geçebilmek güçtür. Bu nedenle işin örgütlenmesi doğal olarak esneklikten uzak, katı bir örgütlenmedir (Ansal,1999: 10).

Fordizm kavramı da,1920'ler ve 1930'lar boyunca otomobil fabrikaları sahibi Henry Ford tarafından kendi fabrikalarında uygulanan, işin yoğunlaştırılmasını, verimliliğin artırılmasını ve ayrıntılı işbölümünü esas alan kitlesel üretim yönetimlerini açıklayan bir kavram olarak literatüre yerleşmiştir (Şen, 2004:12-14).

1929 Büyük Buhranına karşı Fordist anlayış, 1930-1940'larda tüm dünya piyasalarında kullanılmıştır. 1950-1960'larda egemen üretim sistemi olmuştur hatta altın çağı diye adlandırılmıştır. Fakat 1970'lerde krize girmiştir. 1970'lerden sonra Fordizmin sorunlarını aşacak, üretim taleplerine karşılık verecek yeni bir arayış başlatılmıştır (Şen, 2004: 24).

Fordist üretim sisteminde kapitalist ülkelerde ve sanayiye dayalı üretim sektöründe haftalık çalışma süresi 40 saati bulmaktaydı. Bu bir anlamda düzenli istihdam biçimini oluşturmaktaydı. Sendikalar ve toplu pazarlık sistemi işlemekteydi. Fordist üretim sisteminin krize girmesiyle toplam çalışma süreleri piyasa ihtiyaçları doğrultusunda işçi aleyhine işverenin istekleri doğrultusunda değişmeye başlamıştır. Kriz ortamında kar artırımına gitmenin yolunu bulmaya çalışan işverene esnetilmiş çalışma stratejileri ve yeni teknolojiler yardımcı olmuştur, esnetilen çalışma saatleri aynı zamanda iş yoğunluğunun arttırılması, ücretlerin üretkenlik artışının gerisinde bırakılması ile işçiyi sömürünün yeni bir yolu yani kapitalizmin dönüşümü olmuştur (Belek, 2018:159-161).

Fordist sisteminin krize girmesi sonucu, çözüm esneklik yönünde aranmıştır. Talep değişikliklerine yanıt verebilen yeni bir üretim sistemi oluşturulmaya başlanmıştır. Yaşanan teknolojik gelişim ve değişim süreci de Fordist sistemin katı iş bölümü ve kitle üretimini değişime uğratmış, onun yerine üretimde esneklik ve beraberinde esnek çalışma modellerinin uygulanmasını kolay hale getirmiştir. Bunun sonucunda da sürekli olarak değişen işletme yapılanmaları gelişmiştir. Üretim sürecinin bir kısmının taşeron şirketlere yapılır hale gelmesi farklı farklı işletmeleri aynı noktalarda birleştiren bir üretim organizasyonunu oluşturmuştur (Ansal, 1999:12-13).

İşletmeler, küresel dünya onları rekabete zorladıkça üretim sistemlerini esnek olma çabasıyla değiştirmişlerdir. Bu durum Fordizm'de egemen olan katı ve korumacı istihdam yapısının değişmesine, yeni çalışma modelleri ortaya çıkmasına ve iş hukukunun kurallarının değiştirilmesine de yol açmıştır. Artık işletmeler kalkınmak ve uluslararası pazara açılabilmek için esnekleşme yönündeki düzenlemelere başvurmuşlardır. Bu yeni döneme post-fordizm denmektedir. Üretim açısından bakıldığında, hem imalat hem hizmet sektöründe farklı ürün

dizinlerini üretebilecek esnek sistemler geliştirebilme imkanı sağlamaktadır. İstihdam açısından bakıldığında emek esnekliği olarak da ifade edilebilmektedir (Dağdelen, 2005:2). Tablo 1.1'de

Taylorist-Fordist Model ve Fonksiyonel Alternatifinin Karşılaştırılması görülmektedir (Naschold F.'den aktaran; Bozkurt, 2014: 129).

Tablo 1.1. Taylorist-Fordist Model ve Fonksiyonel Alternatifinin Karşılaştırılması

Fordist-Taylorist Model	Fonksiyonel Alternatifi
Standardizasyon	Üründe farklılaştırma
Fiyatta rekabeti	Kalitede rekabeti
Hareketli akar bantta montaj	Modüler üretim
Tek amaçlı makineler	Genel amaçlı makineler
Vasıfsız İşçiler	Vasıflı İşçiler
Düşük iş motivasyonu	Yüksek iş motivasyonu
İş ilişkilerinde çatışma	İşbirliği
Yönetimde Hiyerarşi	Yönetime katılım imkanı
Dikey işbölümü	Dikey iş entegrasyonu
(planlama ve uygulama arasında ayrım)	(planlama ve uygulamada işbirliği)
Dışarıdan kontrol	İçeriden kendi kendine kontrol
Yatay işbölümü	Yatay iş entegrasyonu
(görevlerin aşırı sınırlandırılması)	(işin genişlemesi)
İşçileri işyerine bağlama	Rotasyon
Makine temposuna uygunluk	Montaj hattından bağımsızlık
Zaman standartları	Zaman egemenliği
Bireysel çalışmaya uygunluk	Grup çalışması

1.1.4.2. Post-Endüstriyel Dönem

Yeni teknolojiler olarak adlandırdığımız günümüz teknolojilerinde özellikle bilgi teknolojisi ön plana çıkmıştır. Bu teknoloji üretim tekniklerini ve süreçlerini değişime uğratarak işletmelerin maliyetlerini azaltmış ve iş verimliliğini artırmıştır. Her yeni teknoloji

kullanımı işletmelere rekabeti arattırmada avantaj sağlamıştır (Tokol, 2015:116-119).Yeni teknolojilerin kullanımı Fordist üretim tekniklerinin kullanıldığı dönemdeki katılığı bozarak esnekliği getirmiştir. Esnek üretim doğmasına doğmuştur ama bu işçinin yaptığı işten tutun da yönetimin işçiyi yönetme biçimine kadar her türlü çalışma şekli ve yapısını esnekleştirmiştir.

Sermayenin devir daim hızı (üretimin dolaşım hızı) ne kadar hızlı olursa karlılık o kadar artacağı için kapitalizm esnekliği bulmuştur. Kapitalizm varlığının devamı için katı olan üretim ve işgücü süreçlerini esnetmiş; kısmi süreli çalışma, geçici, çağrı üzerine çalışma gibi çalışmaların tam zamanlı çalışmanın yerine geçmesine neden olmuştur. Taşeron işçi kullanımı ile sermaye yükünü azaltılırken, esnek uzmanlaşma, yalın üretim gibi farklı iş ilişkileri geliştirilmiştir (Müftüoğlu ve Koşar, 2014:30).

Yeni işlerin bazıları çalışan isteği yönünde gelişirken, bazıları da tam günlü çalışma ve güvenceli işler sağlanamadığından istekleri dışında kadınları ve gençleri o işlere yönelten işlerdir. Kadınları ev ve iş dengesine gençleri eğitim ve iş dengesine uygun biçimde istihdam edebilmenin önemi artmıştır. Bu kesimlerin daha fazla iş yaşamına girmek istemesi kısmi süreli işlerin artmasına ya da kısmi süreli işler arttırıldıkça bu kesimlerin işgücü piyasasına katılmasına dayalı karşılıklı ilişkinin önemi artmıştır (Koray, 2018:241).

Tablo 1.2'de Endüstri öncesi, endüstri ve sonrası toplumlar karşılaştırmalı olarak sunulmaktadır (Bell/3: 94' ten aktaran; Bozkurt, 2014: 46).

Tablo 1.2. Endüstri - Sonrası Toplum: Karşılaştırmalı Bir Şema

BOYUTLAR	ENDÜSTRİ ÖNCESİ	ENDÜSTRİ	ENDÜSTRİ SONRASI
Üretim şekli	Doğal maddelerin işlenmesi	Fabrika	İşleme ve yen. İş. Hizmetler
Ekonomik sektör	Birinci tarım Madencilik Balıkçılık	İkinci Mal üretimi Dayanıklılık Dayanıksız	Üçüncü transport yararlılık
	Petrol & Gaz	Ağır Sanayi	Dördüncü Ticaret Finans Sağlık Araştırma Rekreasyon Eğitim İdare
Dönüştürülen kaynak	Doğal güç, rüzgâr, su kaba insan ve hayvan	Yaratılan enerji, elektrik, yağ, gaz, kömür	Enformasyon, Kompüter, veri sistemleri
Stratejik kaynak	Hammadde	Mali kapital	Bilgi
Teknoloji	El sanatları	Makine teknolojisi	Entellektüeel Teknoloji
Temel nitelik	Artizan, çiftçi, el işçisi	Mühendis, yarı vasıflı	Bilimadamı & profesyonel meslekler
Metodoloji	Sağduyu, sınama, yanılma	Amprizm & Deneyim	Soyut teori modelleri & simülasyonlar & sistem

			analizleri
Zaman perspektifi	Geçmişe yönelik	Şu andaki tecrübelere yönelik	Geleceğe yönelik
Dizayn	Doğaya karşı oyun	Fabrikalaşmış doğaya karşı oyun	Kişiler arasında oyun
Eksen ilke	Gelenekçilik	Ekonomik büyüme	Teorik bilginin kodifikasyonu

1.2. Esnek Çalışmayı Arttıran Faktörler

Genellikle sanayileşmiş ülkeler arasında ortaya çıkan rekabet ve uluslararası rekabetin ve yeni teknolojilerin esnekliğe yönelmenin nedeni olduğu iddia edilmektedir. Ek olarak, Küreselleşme, işsizlik, ekonomideki değişiklikler, arz –talep değişikliklerinin esnek çalışmayı kaçınılmaz kıldığı iddia edilmektedir (Özel, 2006: 22' den aktaran: Tozlu, 2011:101).

1.2.1. Küreselleşme ve Uluslararası Rekabet

Esnekliği getiren zorunluluklardan en önemlileri küreselleşme ve küreselleşme ile birlikte işletmelerin rekabet gücünü arttırabiliyor olmasıdır. Rekabete dayanıklılık da verimliliği arttırabilmek ve işgücü maliyetlerini düşürmekle mümkündür. Esnek çalışma, işveren açısından işin yoğunluğuna göre işçi sayısını belirleyerek atıl işgücü bulundurmamak, işçiyi çalışmaya uygun ve verimli zamanında değerlendirerek işe devamsızlığı azaltmak ve bunların yanı sıra temel ücret dışındaki vergi ve sigorta maliyetlerini azaltmayı sağlamaktadır (Yücel, 2017:4).

1.2.2. Yeni Teknolojiler ve İşgücü Vasıflarının Değişimine İhtiyaç

Teknolojinin yaygın hale gelmesi ve yeni teknolojilerin ortaya çıkması ile çalışma koşulları ve işgücü ihtiyacı değişmiştir. Otomasyonun artması ile işgücüne talep azalırken, otomasyonun artışı ile işgücünün vasıflarının farklılaşması emek talebine olan ihtiyacın değişmesine neden olmuştur. Hem işgücüne olan ihtiyaç azalmış hem de vasıflı işgücüne ve bilgi işçisine ihtiyaç artmıştır (Topçuk, 2006:7).

Bilgisayar kontrollü sistemlerin kullanılmasının yaygınlaşması ile (Treagaskis, 1998:70' ten aktaran: Gürkanlar, 2010: 21) işlerin yapımında kullanılan makine ve malzemeye ek olarak işçiler arası diyalogların önem kazanması ve işçinin bilgiye dayalı

değişime ayak uydurması belirgin hale gelmiştir (Horwitz ve Smith: 1998: 592' den aktaran: Gürkanlar, 2010: 23).

Endüstrileşme döneminde nasıl ki o sektör önemliyse endüstri sonrası dönemde de hizmetler sektörü gelişmiştir ve hizmetler sektöründe çok farklı nitelikte işler bulunmaktadır buna bağlı olarak da daha nitelikli bir işgücü yapısı ortaya çıkmaktadır. Değişen işgücü yapısının nitelikleri, istemleri farklılaşmaktadır. Örneğin kadın çalışanların kısmi çalışmayı daha fazla tercih ettikleri görülmektedir (Koray, 2018:213).

1.2.3. Ekonomik Gelişmeler ve İşsizlik

Esnekliğin, en önemli özelliklerinden biri çevresel değişime ayak uydurabilmesidir. Ekonomide yaşanan dalgalanmalarla başa çıkabilmek ve müşterilerin standart dışı taleplerine bu yolla cevap verebilmek mümkündür. Esnekleşme bu türden ekonomik gelişmelere cevap verebilmek için geliştirilmiştir (MESS, 2002: 22' den aktaran: Şahin, 2014: 35).

Yaşanan Petrol Krizi'nde (1973) ekonomik durgunluk ve işsizlik yaşanmıştır. Yatırımların yetersiz kaldığı ve istihdam eksikliği yaşandığı bu kriz döneminde hükümetler, istihdamı artırma ve işsizliği azaltmada esneklik uygulamalarını bir krizden çıkış önlemi olarak görmüşler ve desteklemişlerdir (Hatman, 2002:1).

Ekonomik durgunluklar işyerlerinin kapanmasına ya da işçi sayısının azaltılmasına yönelimi arttırırken işletmeler yeni çözüm arayışlarına girmişlerdir. Esneklikle birlikte çalışma sürelerinde değişiklik uygulanabilmesi ya da iş paylaşımı çalışma biçiminde olduğu gibi işsizlik probleminin çözümüne bir miktar katkı sunabilmektedir (Tisk,1999:11' den aktaran Tozlu, 2011:4).

Endüstrileşmenin başlangıcındaki hakim düşüncelere paralel olarak 1980 sonrasında neoliberal anlayış çerçevesinde hemen hemen her ülkede artan işsizlik sorununa çözüm olarak işgücü maliyetlerini düşürmek, sendikaları ücret maliyetlerini yükselten örgütlenmeler olarak istihdamı azaltıcı etkide örgütler olarak görmek ve uzak durmak gibi bakış açıları sürdürülmekteydi. Neoliberal iktisatçılar açısından hem çalışma yaşamında esneklik hem de sosyal devlet anlayışında kısıtlamalar gerekmekteydi. Günümüzde de bu yaklaşımlar çoğu ülkede devam etmektedir. ILO' da verimlilik artışına karşın ücretlerin düşürülmekte

olduğunu, işgücü kullanımında esnek ücretlerin ve esnek çalışma koşullarının arttırıldığını ifade etmektedir (ILO, 2016; Koray, 2018: 220).

1.2.4. Hizmet Sektöründeki Gelişmeler

II. Dünya Savaşı sonrası imalattan hizmetler sektörüne kayan istihdam yoğunluğu turizm, taşımacılık, medya, iletişim, bankacılık, gıda, tamir, akaryakıt dağıtımı, sağlık, perakende ticaret ve diğer yeni hizmet alanlarında artan müşteri ve birçok hizmet kolunda kesintisiz çalışma ihtiyacı esnekliği ortaya çıkarmıştır (Tisk,1999:11' den aktaran Tozlu, 2011:4).

Esnek çalışmanın diğer başlıca unsurları:

- Teknolojinin büyük ölçüde kullanımı ile verimliliğin arttırılması amaçlanırken, işçilerin yaparak öğrenme metoduyla (learning by doing) çalışması bilgi paylaşımını güçlendirmektedir.

- İşçilerin multi-skilled (çoklu yetenek) ile donanımı teknolojik aletlerin bakım ve onarımını gerçekleştirmelerini ve sorunların anında çözümünü sağlamaktadır.

- Esnek üretim aynı zamanda teknolojinin karmaşık olduğu bir sistemde gerçekleştirildiği için işçilerin her türlü yenilenmeye cevap vermesi gerekmektedir.

- Donanımlı ve çeşitli yetenekli işçilerin bireysel izolasyon tehdidine maruz kalmaları zorlaşacaktır.

- Just in time (tam zamanında üretim) esnek üretimin tüketicilerin değişen tercihlerine zamanında cevap vermesini sağlayacaktır. Tüm bu unsurlar sermayenin karlılığını arttırmada artı değer yaratacak unsurları gözettiğinin göstergesidir (Smith' ten aktaran Müftüoğlu ve Koşar: 2014:31).

Maliyetleri düşürme, pazar şartlarının hızlı değişimine ayak uydurma, stoksuz üretim, işgücünde fonksiyonellik, tam gün çalışamayacak kesimi işgücüne dahil edebilme, sanal ortamda çalışabilecek işgücünden yararlanma, eğitim masraflarını çalışana ve devlete yükleme, işe devamsızlığı azaltma ise esnek istihdamın uygulanmasını yaygınlaştıran başlıca nedenlerdir (Tarcan, 2001:8).

1.2.5. İşgücü Piyasalarında Esneklik Uygulamaları ve Sendika İlişkisi

İşgücü piyasalarında artan esnekleşmeye karşın sendikalar başlangıçta karşıt bir tutum izlemişlerdir. Fakat esnekliğin kapsamının genişlemesiyle tutumlarını değiştirme eğiliminde olmaktadırlar. Ancak işverenlerin esnekliği tek taraflı uyguladığı durumlarda sendikalar karşı çıkışlarını sürdürmektedirler. Sendikalar geleneksel işlevleri ile işgücü piyasalarında esnekliğe yönelik yaklaşımları uzlaştırmaya, geleneksel üyelerinin sorunlarına çözüm bulurken atipik istihdama dahil olan işçilerin de sorunlarına çözüm bulabilmeyi amaçlayan stratejilere yönelmektedirler (Tokol, 2015: 194).

Sendikalar sözleşmeye dayalı standart olmayan çalışma biçimlerini risk olarak görmektedirler. Artan teknoloji emek talebini vasıfsızdan vasıflıya doğru arttırmakta emek yapısını değiştirmektedir. Endüstri sonrası emek yoğun üretimden bilgi yoğun üretime kayma söz konusu olmuştur. Hükümetler küreselleşmenin de etkisiyle yasal yükümlülükleri azaltma yoluyla var olan rekabeti ılımlı hale getirmeye çalışmaktadırlar. Gelişmiş ülkelerde sendikalaşmanın giderek azaldığı görülmektedir. Değişen piyasalara sendikalar faaliyet gösterdikleri sektördeki işçileri örgütleyerek cevap vermektedir. Sendikalar için "ücretler" rekabet unsuru olmaktan uzaklaşmışlardır. Günümüzde teknolojik değişimler, hizmetler sektöründe çalışanların artışı, kadın çalışanın sayısının artışı, esnek çalışma biçimleri, sendikaları zor duruma sokan değişim yaşamalarına zorlayan bir öneme sahip olmaktadır (Şenkal, 2015: 415-429).

Küreselleşmenin bir alt aracı olarak merkez ekonomilerin çevre ekonomiler üzerinde kuralsızlaştırma uygulamaları ile hegomonya kurmaya çalışmaları günümüzde yaygın uygulamalardandır. Bu anlamda "kuralsızlaştırma" emek açısından işçi ücretlerini düşürmenin yanı sıra iş güvencesizliği, çalışma saatlerinde artış vb. etkiler yaratmaktadır. Sendikalara üye olup ayrılmak, emeğin piyasalarda hareketliliğine neden olmaktadır (Aykaç, 2000'den aktaran; Şenkal, 2015: 90).

1.3. Esnek Çalışma Modelleri

En çok faydalanılan esnek çalışmalar; Kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici süreli çalışma, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı ve esnek zaman modeli olmaktadır.

1.3.1. Çalışma Süreleri Bakımından Esnek Çalışma Modeli

1.3.1.1. Kısmi Süreli Çalışma

1953 yılında uluslararası alanda Birleşmiş Milletler Örgütü'ne bağlı Kadınların Statüsü Komisyonu'nunda kısmi süreli çalışma, uluslararası alanda ilk kez ele alınmıştır. "genel olarak normal iş süresinin önemli ölçüde altındaki bir süreyle, günün veya haftanın bir bölümünde düzenli çalışma" biçiminde bir tanımlama önerilmiştir. Daha sonra Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından, 1965 yılında düzenlenen kadınların çalışma sorunları toplantısında, kısmi çalışmanın, "işçi ile işveren arasında karşılıklı anlaşmayla oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma" olarak tanımlanması kabul görmüştür (http://www.kristalis.org.tr/aa_ dokuman/kismi_calisma.pdf).

Yaygın, çok eski bir çalışma modeli olan kısmi çalışma, AB ülkelerinde ve ABD' de sosyal devleti geri plana itmek isteyen bir yaklaşımla bu ülkelerde artan kısmi süreli çalışmaya teşvikle çalışanları yoksullaştırma eğiliminde bir yeni düzene hizmet etmektedir (Kozanoğlu, Gür, Özden, 2008: 72).

Haftada 30 saatten az çalışan ücretli bir çalışan part-time çalışan olarak tanımlamaktadır. Ve yaygın olarak literatürde standart uygulamanın bu olduğu görülmektedir. Bu sistemde, işletmelerin emek girdisini tamamen talepteki değişikliğe göre ayarlaması ile esnekliği emek piyasası üzerinden sırtlayan işçi kesimi olmaktadır, Standing' e göre, kısmi çalışanların bir kısmı iradi olarak seçim yaparken, diğerleri tam zamanlı iş bulamadıkları için buna yönelmektedir. İşletmelerce de ücret düşüklüğü ve diğer sosyal güvencelerin az olması nedeniyle tercih edilmektedir (Standing, 1998:112' ten aktaran; Parlak ve Özdemir, 2011:16).

Kısmi süreli çalışma esnek istidam biçimleri içinde çalışanları geri planda bırakarak, düşük ücret, sosyal güvencesizlik, vasıfsız iş, işyerinde yükselmede geri plana itilme gibi konularda tam süreli çalışanlara göre dezavantajlar getirmektedir. İşçinin bu dezavantajını istihdam için işçiden sağlanan emek sömürüsü ile yeni yatırım fırsatlarına dönüştüren çalışma biçimidir (Müftüoğlu ve Koşar, 2014:112).

Kısmi süreli çalışma, tüm dünyada hizmetler sektöründe daha yaygın kullanılmaktadır ancak Hollanda, İsveç gibi ülkelerde tam zamanlılara tanınan haklarla eşit haklar tanındığı görülmektedir. Bu da ucuz emek kaynağı algısını yıkmaktadır. Japonya' da ise süre olarak

tam zamanlı çalışanlarla aynı sürelerde çalıştırılmakta ama daha düşük ücret almaktadırlar (Parlak ve Özdemir, 2011:20).

Kısmi süreli çalışma meslek, işletme ya da işkolu özelliklerine göre değişen modellerde uygulanmaktadır (Hekimler, 2006:14).Normal çalışma süresine göre kısa olan, isteğe bağlı çalışma modelidir. Kısa ve düzenli olması temel özellikleridir. Düzenli olması ile mevsimlik ve geçici çalışmadan ayrılır (Tokol, 2015:169). Günümüzde gelişmiş ülkelerde yaygın biçimde kullanıldığı görülmektedir. Genç işsizliği önlemede esneklik sağladığı görülmektedir. Buna karşın gelişmekte olan ülkelerde sınırlı uygulama alanına sahip olduğu görülmektedir. Kısmi süreli çalışmanın yaygın görüldüğü sektör hizmetler sektörüdür. Geçmişten bu yana kadın çalışanlar arasında daha fazla görülmektedir. Son yıllarda artan işsizlik eğilimi nedeniyle isteğe bağlı olması gereken kısmi çalışma modeli işsizlerin iş kapısı sağlamak için kullandığı bir basamak olarak ortaya çıkmaktadır (Tokol, 2015:170).

Öte yandan işgücü katılımına kadınları daha çok dahil edebilmeyi amaçlayan ülkelerin esnek çalışma uygulamalarını desteklemeleri zorunlu hale gelmiştir. Kadın çalışanların genellikle "eve iş verme" gibi uygulamaları tercih etmeleri etkili olmuştur. Kadın çalışanların tercihi, part-time çalışma biçimi yani kısmi süreli çalışma olmuştur. Esnek çalışma modellerinin tercih edilmesi kadınların işgücüne katılma oranlarını yükseltmiştir (Çelik, 2007:18).

ILO'nun kısmi süreli çalışmaya ilişkin tanımı şu şekildedir *"normal çalışma sürelerinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışmaya"* kısmi süreli çalışmadır. 24.06.1994 tarihinde 175 Sayılı Sözleşme ve 182 sayılı Tavsiye Kararı'nı onaylayarak kısmi çalışmayı kabul etmiştir. Tanım, şu unsurları ön plana çıkarmaktadır: tam süreli çalışmaya göre sürenin az olması, düzenli ve sürekli olması, gönüllüğü esas alması (Yavuz, 1995:38).

1.3.1.2. İş Paylaşımı

İş paylaşımı, bir çalışanın günlük çalışma süresi içinde yapması gereken işi birden çok işçiye kısmi süreli olarak bölüştürülmesi ile ortaya çıkan çalışma biçimidir. Burada seçilen çalışanların aynı işi yapabilme kapasitesine dikkat edilmelidir. Uyumlu bir çalışma sistemi gerektirmektedir. Nasıl ki iş ve çalışma süreleri bölünüyorsa ücret, ikramiye, emeklilik maaşı,

izin, sorumluluk ve sosyal yardımları içeren tüm hak ve görevler aynı şekilde bölünmektedir (Tozlu, 2011:6).

İş paylaşımı, öncelikle ABD' de uygulamaya konulmuş, sonraları Avrupa'da da yer almaya başlamıştır. Kamu sektörü ilk deneyim alanı olmuştur sonrasında özel sektörün de dikkatini çekmiştir (Tokol, 2015:172).

Belirlenen çalışma sürelerine uygun olarak işin tüm sorumluluklarıyla ücret ve haklar açısından paylaşımı iş paylaşımıdır. Tam zamanlı oluşu ve birden fazla kişi tarafından yapılışı kısmi çalışmadan ayırt edici farklarıdır. Kriz dönemlerinde işçi çıkarmaktansa tercih edilen bir yöntemdir. Almanya'nın büyük firmalarından Volkswagen bu iş modelini başarı ile uygulamıştır (Parlak ve Özdemir, 2011: 36).

1990' lardan itibaren AB' de krizi hafifletmek için kullanılan bu model daha sonrasında tüm Avrupa' ya yayılmıştır ve Türk İş Kanununda düzenlenmemiş olması dikkati çekmektedir. Ayrıca işsizliği azaltmak için kullanılması yönüyle işçilerin aldıkları ücreti işsizlerle paylaşması gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır ki bu da esnek çalışmanın çarpıklığını gözler önüne sermektedir (Müftüoğlu ve Koşar, 2014:114).

1.3.1.3. Vardiyalı Çalışma

Geleneksel vardiya sistemi iki vardiyadan oluşmaktadır ya da üçer saatlik üç vardiya şeklinde çalışma yapılmasıdır. Günümüz çalışma biçimlerinde vardiya sistemleri kayan esnek vardiya şeklinde yoğun olarak kullanılmaktadır. Ya da bunun yerine çok sayıda kısmi vardiyalar açılarak gruplar arka arkaya çalışma gerçekleştirmektedirler. İşyeri açısından bir bütün çalışma içermesi nedeniyle üretim kapasitesinde bir artış ve işletmenin günlük çalışma süresinin normalin üstünde yerine getirilmesini sağlamaktadır. Bu işyerinin üretim kapasitesini arttırma isteği nedeniyle yerine getirilebileceği gibi işçinin kısmi süreli çalışma isteğinden kaynaklı da olabilmektedir. Bu yönüyle de işçiye yarar sağlama özelliğindedir. Ayrıca vardiya sistemi fazla çalışma ücretlerini ortadan kaldıran özellikte bir sistemdir. Sürekliliği esas olan işleri yürütmek için kullanılan çalışma yöntemidir. İskandinav ülkeleri dışındaki Avrupa ülkelerinde oldukça yaygın kullanımı vardır (Tokol, 2001:169' dan aktaran; Tokol, 2015:186).

Geleneksel vardiya sisteminin temel nedeni üretimin bu şekilde çalışmayı gerektirmesi iken, yeni vardiya sistemlerinde gelenekselliğin de esnetildiği görülmektedir. Buna göre haftada çalışacağı belli süreyi aynı vardiyada yapıp sonraki hafta farklı vardiya kullanmak yerine hafta içinde farklı vardiya kullanmakta ve hafta sonu tatilini farklı günlerde kullanmaktadırlar. Maliyetlerin düşürülmesi, bazı çalışanların eğitimlerine devam ve bakımından sorumlu oldukları çocukları olması gibi nedenleri gerekçe göstererek vardiyalı çalışmayı tercih etmeleri vardiya çalışmasının yaygınlığı arttırmaktadır (McMenamin 2007' den aktaran: Parlak ve Özdemir, 2011:44).

Bu sistem avantaj ve dezavantajı işveren ve işçiye göre değişen özellikler içermektedir, işveren açısından, işletmenin çalışmalarında kesintisiz bir devamlılık olması, makinelerin kapanmamasını sağlamak gibi olumlu yönleri; işçi açısından ulaşım sorunu, yorgunluk gibi sorunlar yaratabileceği gibi çeşitli nedenlerden dolayı, geleneksel çalışma saatleri dışında çalışmayı tercih edebilecek işçiler için bir yandan çalışmak diğer yandan da eğitimini tamamlamak gibi dertleri olan çalışanlar için fayda sağlayıcı olabilmektedir.

1.3.1.4. Kayan İş Süreleri

İşçilere belli sınırlar çizilerek işe gidiş ve geliş sürelerini ayarlamaları üzerine bir düzenlemedir. Esnek çalışma zamanlarını düzenleyen programlar 1970' lerde Almanya, Fransa, İsviçre ve İskandinav ülkelerinde ilk kez uygulanmaya başlamıştır. Trafiğin yoğun olduğu saatlere göre değiştirilen çalışma saatleri şeklinde ya da kadın çalışanların aile yaşamını düzenleyen saatlere göre kaydırma şeklinde uygulamalar yapılmıştır. Bu uygulama ile çalışma süreleri biriktirilerek çalışma iş borçlanma-erteleme şeklinde hayata geçirilmiştir. İşveren açısından verimlilik arttırıcı özelliktedir. Avrupa' da yaygınlaşmasına rağmen hala standart saatlere uygunluk baskındır (Parlak ve Özdemir, 2011: 40).

Kayan iş süresi, işçinin, günlük işin başlangıç ve bitiş sürelerini ayarlayabildiği ya da belirlenen bir aralık içerisinde normal günde çalışma saatlerini aşmayacak şekilde, günün çalışma sürelerinin uzunluğunu belirleme şansının olduğu bir modeldir ve uygulamada iki türdür:

1.3.1.4.1. Basit Kayan İş Süresi

Belirlenen sabit zamanlar dışında işçiye işe başlama ve bitirme zamanını ya da dinleneceği araları kendisinin belirlemesi fırsatı veren, çalışmasına erken veya geç başlayarak, işi erken veya geç bırakabildiği modeldir. Mevcut yasalar, toplu iş sözleşmeleri ve işletme tarafından belirlenen haftalık veya aylık çalışma süreleri ise genellikle sabittir. Esnek süreli çalışma, yasa veya sözleşme ile belirlenen haftalık veya aylık toplam çalışma sürelerini etkilememektedir. Çekirdek zaman, günlük çalışma süresi içinde işletmelerin belirlediği ve tüm çalışanların işyerinde bulunup çalışmak zorunda oldukları sürelerdir. Esnek zaman ise günlük iş süresinin başında ve sonunda olan ve işçilerin, bu zaman zarfında çalışıp çalışmamakta serbest oldukları sürelerdir. Esnek ve çekirdek zaman ile yemek arasını da kapsayan ve işletmenin açık olduğu faaliyete devam ettiği günlük toplam çalışma süresi en az 8, en fazla 24 saat olabilmektedir. "Bant genişliği" olarak da ifade edilmektedir, işçilerin çalıştıkları sürelerin belirli dönemlerde hesaplanması gerekmektedir. Yasal ve sözleşmelerden doğan hakları sağlamak için, işçilerin çalıştığı süreler haftalık, iki haftalık, aylık veya yıllık olarak toplanır bu da "Hesaplama dönemi" olarak adlandırılmaktadır. Hesaplama dönemi, ücret ödeme dönemi ile aynı olabileceği gibi farklı da olabilmektedir (Tablo 1.3., Yavuz, 1997:2).

Tablo 1.3. Günlük Çalışma Tablosu

Esnek zaman	Çekirdek zaman	Ara dinlenme	Çekirdek zaman	Esnek zaman
07.00	10.00	12.30	13.30	16.30	19.00

İşletmenin Çalışma Saatleri (Bant Genişliği)
07.00	19.00

1.3.1.4.2. Nitelikli Kayan İş Süresi

Bu modelde işçi, sadece çalıştığı başlangıç ve bitiş saatlerini belirleyebilmenin yanı sıra günde ne kadar çalışacağını da belirleyebilmektedir. Bir hafta ya da bir ay gibi, belirli bir

dönem içinde ortalama sürenin dışına çıkmadan, kendi şartlarına göre çalıştığı süreyi ayarlayabilmesi mümkündür (Günay, 2004: 9).

1.3.1.5. Çağrı Üzerine Çalışma

Hizmet sözleşmesi ile güvence altına alınan işverenin çalışanı çağırması ile yerine getirilen çalışma modelidir. İki şekilde uygulanabilir, ilki; işveren ve işçinin önceden ortaklaşa süresi belirlenmiş olan fakat ne zaman yapılacağı belirli olmayan iş modeli, diğeri ise çalışılacak sürenin ve ne zaman çalışılacağının işveren tarafından tek taraflı belirlendiği modeldir (Yavuz 1995). Almanya, İtalya, Hollanda gibi ülkelerde yasal temellere oturtulmuş çalışma modelidir (Aydın 2007:41-46' dan aktaran: Tokol, 2015: 172).

Oteller, restoranlar ve gazinolar çağrı üzerine çalışmanın yaygın görüldüğü işyerleridir. Bu şekilde istihdam edilenler genellikle sigortasız ve sendikasızdırlar. Örneğin özel bir hastanede, doktorun acil bir vaka nedeniyle çağrılması gibi işler, çağrı üzerine çalışma uygulamalarıdır (Topçuk, 2006: 28-29).

1.3.2. İstihdam Biçimleri Bakımından Esnek Çalışma

Esnek istihdam biçimlerini yaygınlaştıran başlıca nedenler; hizmetler sektöründe yaşanan artış, kadın işgücünün katılımındaki artış, kadınların iş-yaşam dengesi kurmaya çalışması, artan işsizlik, sendikaların zayıflaması iken sermaye açısından: maliyetleri azaltma ve emek gücünü ucuzlatma arayışlarıdır. Esnek istihdam aynı zamanda işsizliği gizlemenin bir yoludur.

Esnek uygulamalar, yarı zamanlı çalışma, kısa dönemli ve geçici istihdam, taşeron çalışma, serbest çalışma, evden çalışma, uydu büro gibi atipik çalışma biçimlerini arttırırken iş akitlerinin yapısını da süreli hizmet sözleşmelerinden belirli süreli, geçici veya dönemsel hizmet sözleşmeleri yönünde değiştirmiştir (Zengingönül, 2003: 158-159).

İstihdam ilişkilerinde esneklik daha çok standart istihdam ilişkilerinin yerine standart olmayan istihdam uygulamalarının yaygınlık kazanmasıdır. Standart olmayan istihdam ise

standart istihdamın temel unsurları olan, tam istihdam, tek işveren, belirsiz süreli istihdam unsurlarına sahip olmayan istihdam biçimidir (Parlak, Özdemir, 2011:10).

1.3.2.1. Evde Çalışma

1970'lerde yaşanan petrol krizinin sonrasında benzin tüketimini azaltmak, maliyetlerin düşürülmesi ve trafik sıkışıklığı vb. etkenlerin yarattığı eve gidiş-geliş zamanlarının uzunluğu, ulaşım maliyetleri, çalışma yapısını bir mekânda toplanmaktan ve uzun çalışma saatlerinden kurtarmak gibi düşüncelerle işi ev alanına doğru kaydırmayı içeren bir değişim ortaya çıkmıştır (Bailey ve Kurland, 2002' den aktaran; Erdoğan, 2012: 82).

Evde çalışma, ILO' nun 1996 tarihli "177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'nde", sözleşmeye göre bağlı olduğu işverene ait işyeri veya sair bir tesis dışında evinde, ücrete tabi işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üreten kişinin çalışması, evde çalışmayı tanımlamaktadır (Tuncay, 1999:22' den aktaran: Tokol, 2015:174).

Evde çalışma işin evde yapılması ya da bir kısmının evde yapılması iş merkeziyle de telefon, bilgisayar ya da faks gibi teknolojilerle iletişim kurularak yapılmasıdır. Tele çalışmayla benzeyen yönü iletişim teknolojilerinin kullanılmasıdır. Ev sorumluluğu olan kadın evli çalışanların tercih edeceği varsayımı üzerinde durulmaktadır. Ayrıca trafik yoğunluğu olan yerlerde ulaşımdan yana tasarruf edilerek iş verimliliğini arttıracağı yönünde görüşler vardır. Dezavantaj olarak ileri sürülen yönleri de vardır: bu fikirler, yarı süreli çalışanlar gibi onların da işe aidiyet duygusunu eksik hissedecekleri, kariyer olanaklarının azalacağı, ekip çalışmasına yatkın olamayacakları ve sosyallik azalışına bağlı stres hissedecekleri yönündedir (Belek, 2018:192-194).

Avrupa Konseyinin bir raporundaki tanımlamada, işçinin çalışma yerinin işyeri dışında, genlikle bu yer evi, bir veya birden fazla işveren için ücret karşılığı çalışılması ve işçinin oluşturduğu mallar için ayrı bir piyasaya erişim içinde olmaması gibi özellikler evde çalışmanın özellikleridir. Evde çalışan kimseler için evde olmanın konforu, işe gidip gelmede trafikte geçirilen zaman kaybının olmaması gibi avantajların yanı sıra evde çocuk, komşu, tv gibi disiplin bozucu faktörler olması daha da önemlisi ücret düşüklüğü, sosyal güvenlik hakkı kaybı gibi dezavantajları bulunmaktadır öte yandan işverenler için de maliyetleri düşürme avantajı sağlarken çalışanların kontrolünü ele almada zorluklar çıkarabilmektedir (Çelenk, 2011: 46-48).

1.3.2.2. Tele Çalışma

ILO' nun 1990 yılındaki tanımına göre; işin merkezinin iş yeri olmak zorunda olmadığı uzak ve farklı bir mekânda, işçilerden işyerinde toplu olmak zorunda olmadığı bağımsız olabildikleri ve yeni teknolojilerin bu mekan ve çalışma arkadaşları arası uzaklık farklılıklarını iletişim sayesinde teknik olarak yerine getirdiği bir çalışma şeklidir (Tokol, 2015:174).

Yeni denebilecek bir çalışma biçimidir. Enformasyon teknolojilerinin gelişmesiyle ortaya çıkmıştır. Tele çalışmanın çoğu da evde yapılmaktadır. Bilgisayarın ev dışında, seyahatlerde, otelde, dinlenme zamanlarında da yapılmasının mümkün olmasıyla ev çalışmasından farklılaşan yönleri ortaya çıkmaktadır. Her ev çalışması bir tür tele çalışmadır fakat her tele çalışma ev çalışması olmak zorunda değildir. Temel fark budur. Ev çalışmasında görülen avantaj ve dezavantajlara sahiptir (Belek, 2018:196).

Tele çalışmanın da olumlu ve olumsuz denebilecek yönleri vardır. İşletme açısından tele çalışma en verimli çalışma düzenlemeleri arasındadır. Buna göre, yan ödemeler yapılmaksızın hizmet temin edilmektedir. Tele çalışma yapanların sosyal güvencesi yok denecek kadar azdır çünkü yasal düzenlemelerde tele çalışmaya yer verilmemektedir. Denetim ve kontrol alanı zayıftır. Ancak uygulamaya bakıldığında esnek çalışma düzenlemeleri arasında en yüksek düzeyde gelir elde edenler tele çalışanlardır (Yavuz, 1995: 67).

1.3.2.3. Taşeron Uygulaması

Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkınma Örgütü' ne (UNIDO) göre: genel anlamda taşeronluk, "birçok parçadan oluşan bir ürünü üreten veya montajını yapan bir işletmenin, ikinci işletme ile üretim programlarının bir bölümünü yapması için sözleşme yaptığı zaman ortaya çıkmaktadır". Geçmişte daha çok inşaat, tekstil, taşıma gibi işlerle sınırlandırılan taşeronluk kavramı günümüzde temel üretim birimlerini de kapsayacak şekilde etkinliğini arttırmaktadır. Bunun nedeni, işletmelerin üretim maliyetlerini düşürme, yasal yükümlülükleri azaltma isteği ve sendikalaşmanın uzağında bir işgücü edinmek isteğidir (Tokol, 2015:179).

Taşeron bazı işlerin alt işverene verilerek onun işçilerine yaptırılmasını içeren yaygın esnek çalışma uygulamalarındandır. İşverenler bu yolla çok da bilgi sahibi olmadıkları işleri alt işverene kaydırarak bazı riskleri azaltabilmektedir. Bu tür uygulamalar işverenin işi alt

işveren aracılığıyla başka yerde yaptırması ya da kendi işyerinde başka işçilere yaptırması nedeniyle uzaklaştırma stratejileri olarak adlandırılmaktadır (Yavuz, 1995: 18).

İstihdam edimini esnek bir şekilde hizmet vererek sunan taşeronluk, eğer çalışanı koruyan düzenlemeler içermez ise iş güvencesini azaltıcı, sendikalaşmayı düşürücü, çalışma koşullarını eşitlik açısından bozucu riskler içeren bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm bu faktörlere ek olarak çalışanların meslek kazalarına ve hastalıklarına uğramaları da olasıdır (Gökbayrak, 2005:66).

1.3.2.4. Ödünç İş Uygulaması (Geçici Çalışma)

Ödünç işçi büroları, gelişmiş ülkelerin emek piyasalarında uygulanan ve işletmelere sayısal ve dışsal esneklik sağlayan bir istihdam şeklidir. ILO'nun tanımına göre, bu iş ilişkisi; işçi, işçinin istihdamını sağlayan asıl ve resmi işveren olan büro ile işçiyi çalıştıran üçüncü işletme arasındaki" üç boyutlu" istihdam ilişkisidir. Ödünç işçi büroları, işverenin değişen piyasa koşullarında denetim masraflarını azaltacak, ücret ve eğitim masraflarını düşürecek, geçici ve düşük ücretli işçiler bularak onlara istihdam esnekliği sağlayan çözümler üretmektedirler. Geçici istihdam büroları yoluyla temin edilen işçilerin işletmelerce dönemsel iş yoğunluklarında ya da proje işlerde istihdam etmeleri yaygındır. Fakat son yıllarda işletmelerin geçici istihdam bürolarıyla sözleşmelerini daha uzun tuttukları görülmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011: 20-23).

İşçinin tanımlanmış sınırlı bir süreliğine işe alınmasıdır. Mevsimlik ya da günlük istihdam şeklinde olabilmektedir. Bu şekliyle enformel istihdamın en tipik biçimidir (Belek, 2018:202).

1.3.3. Diğer Esnek Çalışma Modelleri

Çalışma süreleri bakımından esnek çalışma ve istihdam biçimleri bakımından esnek çalışma modelleri dışında kalan diğer bazı esnekleştirilmiş çalışma biçimleri de şunlardır:

1.3.3.1. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

AB'ndeki tanımına göre, işçilerin önceden belirlenmiş çalışma sürelerinin üzerinde yaptıkları ve daha çok fazla çalışma süreleri karşılığında o saatlere ilişkin bir ödemenin arttırılmış bir oranla yapılması veya boş zaman olarak karşılanması fazla çalışmadır. AB

düzeyinde ayrılan tanımlara da sahiptir. Bunlar; fazla çalışma (Over time), önceden belirlenmiş normal çalışma süresinin üzerinde yapılan ve çoğu zaman normal çalışma saati ücretinin belirli oranlarda arttırılarak karşılandığı ve boş zamanla karşılanabilen çalışmadır. Extra çalışma (extra time), her zaman çalışılan çalışma saatlerinin ötesinde yapılan çalışmadır. Uzatılan saatler (extended hours), normal, ya da extranın da ötesinde yapılan ve boş zamanla karşılanması mümkün olmayan genellikle beyaz yakalıların maruz kaldığı çalışmadır. Üçü de fazla çalışmayı ifade etmektedir (Büyükuslu, 2004:121-124).

Fazla çalışma denince çalışanların mesaiye kalmak diye tanımladıkları kavram akıllara gelmektedir. Kanuna giren anlamıyla (İşK. Md. 41/I ve 41/II) haftalık 45 saatten fazla olan çalışmadır. Bir saat fazla çalışma için normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı %50 arttırılır yani her fazla bir saatte aynı şekilde arttırılarak ödenir. Bir ülke yararı söz konusuysa ya da işin niteliği veya üretimin artışı gibi nedenlerle yaptırılabilir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlenmesi halinde fazla çalışmada belirtilen haller dâhilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak tanımlanmıştır. Bu çalışmada da her bir saat için normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 artırılmış hali ödenmektedir (Şakar 2018:128).

1.3.3.2. Yoğunlaştırılmış Haftada Çalışma

Haftalık çalışma süresini azaltmadan günlük çalışma süresini arttırarak yapılan çalışmadır. Yani geleneksel olan haftada 5 ya da 6 gün çalışılıp ardından dinlenme günü olurken bu çalışmada haftalık 5-6 günü 3-4 güne yığmak söz konusudur ardından dinlenme gelmektedir. Esnek zamandan farklı olarak çalışana yoğunlaştırılmış iş sürelerini belirleme olanağı tanımaz. Avantajı işe gidilecek sürenin daha az bölünmesi nedeniyle ulaşım giderini azaltması ve ardından daha uzun boş zaman vermesi olabileceği gibi dezavantajı bu boş zamanı işçinin yorgun olması nedeniyle istediği gibi kullanamaması olabilmektedir. Bu çalışma biçimini tercih edenlerin, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yakalanma olasılıkları artmaktadır (Tokol, 2015:185).

İşveren açısından da işletme cari giderlerini azaltan devamsızlığının azalmasıyla birlikte işverenin işgücünden verim almasını sağlayan bir uygulamadır. Fakat işi koordine etme açısından zor bir yöntemdir ve yorgun işçilerin iş kazası yoluyla işletmeye zarar vermeleri de olasıdır (Çelenk, 2011: 52).

1.3.3.3. Telafi Çalışma

Tatil günleri dışındaki işgünlerinde, ya da üretimin durmasını gerektiren bir durum çıkması halinde ya da işçinin işverenden izin alıp çalışmadığı günlerde ortaya çıkan iş kaybını başka belli bir zamanda telafi ederek yapılan çalışmadır. İşçi ücret kaybı da yaşamaz ücret fazlası da almaz (Tokol, 2015:186).

İş Kanunu' na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nce belirlendiği üzere de tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmayacağı (işK. Md. 64) kanunla güvence altına alınmıştır. Dikkati çeken nokta ise telafi çalışmasının ortaya çıkabilmesi için (işçinin izin isteyerek alması halleri dışında) işçi rızası gerekip gerekmediğinin net olarak kanunda yer almamasıdır. Diğer hallerde ise işveren işçi rıza göstermese dahi telafi çalışmasında diretebilecektir (Şakar 2018:123).

1.3.3.4. Kısa Çalışma

Esnekliği işletmeler açısından finans desteği, işçiler açısından da ücretin korunması desteği şeklinde güvenceli hale getiren kısa çalışma ödenekleri ile bunu sağlayan uygulama kısa çalışma uygulamasıdır (Büyükuslu 2004: 133).

Ekonomik durgunluğun yaşandığı dönemlerde bunu gerekçe göstererek ya da önlenmesi zor olan ani olarak ortaya çıkan durumlarda iş faaliyetini azaltmak durumunda kalan işverenlerin, normal zamanda işyerinde uyguladıkları haftalık çalışma saatlerini azaltabilmelerini sağlayan ve dolayısıyla işçi çıkarmalarını engelleyen ve çalışılan süreleri azaltması nedeniyle de gelir kaybına uğrayan işçilerin az da olsa gelirlerini yerine koymalarını sağlayan korumacı bir uygulamadır. "Kısa çalışma, yükün işçiler, hükümet ve işverenler arasında paylaştırılarak üç kesimin de desteklenmesini sağlamaktadır (Arpaia, A., vd.; "Short Time Working Arrangements As Response ToCyclicalFluctuations", http://ec.europa.eu/ economy_finance/publications/occasional_paper/2010/op64_en.htm).

Kısa çalışma modelinin en önemli özelliği kriz dönemlerinde başvurulması dolayısıyla var olan bir iş ilişkisinin korunmasına yönelik koruyucu özelliğidir. Bu kapsamda, ülkelerdeki uygulamalar farklılaşmakla birlikte, bir işyerinde çalışma süreleri belirli bir süre için azaltılmakta olup, alınan bu karar doğrultusunda çalışanların tümü ya da belirli bir kısmı etkilenmektedir (Hekimler, 2017:160).

2. BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE ESNEK ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

1970'lerde yaşanan ekonomik kriz beraberinde istihdam sorununu getirmiş, işsizlik artmıştır. Çıkış yolu çalışma hayatına esneklik getirmekte aranmıştır. Hayata geçirilen esneklik uygulamaları krizden çıkışın yolu olurken işçileri esnekliğin olumsuzluklarından korumak için de birtakım önlemler alınması gündeme gelmiştir.

Artan işsizlik sorunuyla beraber Avrupa Birliği, sosyal politikalarında istihdam arttırıcı işgücü piyasası düzenlemeleri hedeflerken, sosyal politika uygulamalarında gelişmiş, yaygın ve doğrudan gelir destekli (Kıta Avrupası modelini) uygulamalar yerine, aynı zamanda esnek uygulamalara açık modeli ile (Anglo Sakson) bir beraberlik kurmaya çalıştığı görülmektedir (Zengingönül, 2003:169).

Hem yeni iş alanları yaratmanın hem de mevcut iş alanlarının korunmasını sağlamanın yolu esnek çalışma saatleri ile ve esnek istihdam modelleri ile mümkündür. Esneklik çalışana da işverene de kolaylık sağlamaktadır. AB'de esneklik ve esnek çalışma prensipleri üzerindeki tartışmalar 20.yy da kalmıştır, çünkü günümüzde esnekliğin günün koşullarına nasıl uyumlaştırılacağı ve en iyi sonucun nasıl alınacağı tartışılmaktadır (Hekimler, 2006:20).

AB' ye, üye ülkeler yalnız kendi ülkelerindeki mevzuat ve uygulamaları izlemeyi bırakıp, diğer üye ülkelerdeki mevzuatı ve uygulamaları da yakın olarak takip etmeye başlamışlardır. Bunda uluslararası rekabet yarışı ve de yatırım ortamı stratejisi açısından çalışma sürelerinin düzenlenmesinin ortaya çıkardığı verilerin önemi büyüktür. Örneğin 1970'li yıllarda toplu sözleşme pazarlık aşamalarında, haftalık çalışma sürelerinin azaltılması konusundaki talepleri çok önemliydi, bugüne baktığımızda tüm üye ülkelerde haftalık çalışma süresinin 40 saatin altına inerek istenilen sonucun alındığı görülmektedir (Hekimler, 2006:36).

2.1. Düzenlemelerin Tarihsel Gelişimi

1987 yılında kabul edilen Avrupa Tek Senedi ve 1989 yılındaki Strasburg Zirve Toplantısı sonucunda kabul edilen topluluk sosyal politikasına dayanak kazandırmayı

hedefleyen fakat hukuki zorlayıcılığı olmayan "Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı" esnekleşmeye yönelik ilk düzenlemelerdendir. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartında temel sosyal hakların da göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilerek istihdamı geliştirme, yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirme, yeterli sosyal koruma, sosyal diyalog, sürekli ve yüksek bir istihdam düzeyine erişme olanağı veren insan kaynaklarını geliştirme ve ayrımcılığa karşıtlık yer almıştır (Gülmez, 2008:159).

1987 yılına kadar AB düzeyinde çalışma hayatında iş ilişkilerini düzenleyen bağlayıcı bir düzenleme yapılmamıştı. Temel Sosyal Haklar Şartına göre çalışma süreleri düzenlemesini içeren bir yönerge çıkarılması gerekli görülmüştür. Yönergeyi, biçimlendirmekle görevli AB Komisyonu İstihdam, Endüstriyel İlişkiler ve Sosyal İşler Genel Müdürlüğü Mart 1990 tarihinde bir belge hazırlamıştır. Hazırlanan bu taslak Kasım 1993 yılında AB Bakanlar Konseyi Toplantısında kabul edilmiş ve Kasım 1996 yılında üye devletlerde uygulanmak üzere yürürlüğe konmuştur. AB Komisyonu Aralık 2000 de uygulamalar sonucunu içeren bir rapor sunmuştur (MESS 2002' den aktaran: Belek, 2018: 165).

Maastricht Zirvesinde imzalanan "Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma" (1992) Avrupa'daki ilk gelişmelerdendir. İşçi ve patron tarafları arasında, AB kurumlarının müdahalesi dışında uzlaşma sağlamıştır. Anlaşmaya göre yarı süreli çalışanlar, tam zamanlılarla aynı nitelikte görülmeli, ayrımcılık yapılmamalı ve bu çalışma biçimini tercih edecek işçilere kolaylık sağlanmalıdır (MESS 2002' den aktaran: Belek, 2018: 180).

2.2. Avrupa İstihdam Stratejisi ve Güvenceli Esneklik Kavramı

Güvenceli esneklik kavramı, ilk kez Hollanda' da 1999 İş Kanunu Reformu (sonrası esneklik ve güvence kelimelerinin birleştirilmesiyle (flexi-bility) (se-curity) oluşturularak kullanılmaya başlanmıştır (Gündoğan, 2007: 23).

Avrupa Birliği son dönemde güvenceli esneklik (flexicurity) kavramına yoğunlaşmıştır. AB'ye göre ekonomik ve toplumsal alanda ve buna bağlı olarak çalışma hayatında yaşanan hızlı değişimler rekabeti arttırmış ve artan rekabet koşullarında çalıştırılanların olumsuz etkilenmesini gerektiren önlemlerin alınması ihtiyacı doğmuştur (https://www.mess.org.tr /media/filer_public/0b/c9/0bc9cd57-198a-46ed-9ed2-1506b2b6d10c/mess_calisma_sureleri .pdf).

Ayrıca Yeşil Belge'de de Avrupa'nın daha rekabetçi bir konuma getirilmesinin önemli olduğu fakat güvence ile esneklik arasındaki dengenin de sağlanmasında daha adil iş hukuku sistemi ve işçi ve işvereni aynı anda kapsayıcı bir işgücü piyasasının desteklenmesi gerektiği üzerinde durulmuştur (Gündoğan, 2007: 28).

Avrupa Birliği' nin Maastricht Anlaşmasının yerini alan Amsterdam Anlaşması 2 Ekim 1997'de imzalanmış ve 1 Mayıs 1999' da kabul edilmiştir. İstihdam adı altında yeni bir başlık açması açısından önemlidir. Esasen öncesinde "Büyüme, Rekabet ve İstihdam" başlıklı 1993 Beyaz kitap ile 1994 Essen doruğunda temelleri atılan istihdamın önemine vurgu 1996 Madrid Toplantılarında yinelenmiştir. Avrupa' nın istihdam konusunda ortaklaşa bir politika ihtiyacı 1997 Avrupa İstihdam Stratejisi ile tartışma olmaktan çıkmış ve ortak karara varılmıştır (Gülmez, 2008:226-228).

Hem üye ülkelerin hem de üyeliğe aday ülkelerin işgücü piyasası düzenlemelerine yön verebilmek için Avrupa İstihdam Stratejisi ile uygulamalar getirilmektedir. Avrupa İstihdam Stratejisinin kökeni 1992 yılında imzalanan Maastricht Antlaşmasına dayanmakta olup, 1997 yılında üye ülkelerin sosyal politikalarını düzenlemelerine yardımcı olmak için ortaya çıkmıştır. 1993 yılı Haziran ayında da Avrupa Konseyi, Beyaz Kitap'ı yayımlamıştır. Beyaz Kitap Avrupa' nın büyüyen işsizlik sorununun nedenini esnek olmayan işgücü piyasaları olarak yansıtmıştır (Müftüoğlu ve Koşar, 2014:72).

Son olarak Avrupa 2020 İstihdam Stratejisi ile ulaşılması gereken hedefler yolunda izlenmesi gereken unsurlar olarak; esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri, hayat boyu öğrenim stratejileri, efektif aktif işgücü piyasası politikaları ve modern sosyal güvenlik sistemi temel politika unsurları olarak kabul edilmiş ve bu unsurların her biri aynı zamanda işgücü piyasalarında Güvenceli-Esneklik Modeli' nin de unsurları olarak açılanmıştır (European Commission, 2013: 37).

EUROFOUND'un 2010 yılında hazırladığı "Genişleyen Güvenceli Esneklik - Kısa Çalışma Uygulamalarının Potansiyeli" adlı çalışmada kısa çalışma uygulamalarının güvenceli esneklik biçimi olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği incelenmiştir. Raporda güvenceli esneklik kısa çalışma uygulamasının uyuşan özellikleri karşılaştırılmıştır (EUROFOUND; "Extending Flexicurity – The Potential of Short-Time Working Schemes", http://www. eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/71/en/1/EF1071EN.pdf).

2.3. Avrupa Birliği Belgeleri ve Direktiflerinde Esnek Çalışma Düzenlemeleri

Avrupa Birliği belgeleri: "Kısmi Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşması ve Yönergesi" (98/23/EC Yönergesi ile genişletilmiştir): kısmi süreli çalışmanın genel ilkeleri belirlenmiştir ve tam zamanlı çalışma ile kısmi çalışmanın karşılaştırmaları mevcuttur.

"Belirli Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşması ve Yönergesi": belirli süreli çalışma ile ilgili genel ilkeleri ortaya koymuştur ve belirsiz süreli çalışmayla kıyas yapılmıştır. İşverenlerin bu çalışma biçimini kötüye kullanmasını önleyici neler yapılabilir sorusunu yanıtlamaya çalışmaktadır.

"Avrupa Tele Çalışma Çerçeve Anlaşması" ve bunlara benzer şekilde Geçici (Ödünç) İş Yönergesi ile "Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması'nda" bu çalışma biçimlerinde çalışanlara yönelik koruyucu düzenlemeler yer almaktadır (Gülmez, 2008:381-386).

2.3.1. 93/104/EC Sayılı Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesinin Bazı Yönleri Hakkında Direktif

AB yönergelerinde, ilk olarak 1993 yılında iş süresinin belirli yönlerinin düzenlenmesine ilişkin 93/104 sayılı yönerge ile fazla çalışmanın düzenlendiği görülür. Ardından 1997 yılında kısmi süreli çalışmaya ilişkin 97/81 sayılı yönerge getirilmiştir. İş süresi yönergesi, üye ülkelerde haftalık iş süresinin sınırlandırmasını sağlamaktadır. Bunun için Çerçeve anlaşmalar, toplu sözleşmeler, yasa, yönetmelik ya da idari hükümler düzenlemiştir.

Her yedi günlük süreçte, ortalama iş süresi fazla çalışmayı da içerecek biçimde dört aylık referans süre boyunca 48 saati geçmeyecektir. Her işçiye belirtilen günde on bir saatlik dinlenme süresine ek, her bir yedi günlük sürede kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme süresini sağlamak için tedbirlerini alacaktır. Çalışma süresinin altı saati aşması halinde, en az bir ara dinlenmesi verilir. Gece çalışan işçilerin normal iş süresi de bir günde ortalama sekiz saati geçmeyecek biçimde sınırlandırılmış olmalıdır (Gülcan, 2017: 75).

Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Direktif ile çalışanların çalışma sürelerinin üst sınırları ve dinlenme sürelerinin en az ne kadar olması gerektiği belirlenmeye çalışılmıştır. Direktifle çalışma saatleri haftalık 48 saat üst sınırında belirlenmiştir ancak esnekleştirme

yoluyla bu saatlerin üzerine çıkmak mümkündür. Dört haftayı içerecek şekilde 192 saatlik bir esnek zaman oluşturulmuştur. Toplu sözleşmeler ve işyeri sözleşmeleri yoluyla sosyal taraflara çalışma hayatını düzenleme olanağı verilmiştir ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin yolu açılmıştır. Özellikle ekonomik durgunluk yaşandığı dönemlerde işletmelere işin düzenlenmesinde esneklik sağlama imkanı vermektedir ve işgücü maliyetlerini kontrol altında tutabilmenin yolunu açmıştır (Kutadgobilik' ten aktaran; Dur, 2009:20).

2.3.2. 97/81/EC Sayılı Part-time Çalışanlara İlişkin Direktif

1997 yılında Avrupa' da sosyal tarafları arasında "Part-Time Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Sözleşmesi" yapılmıştır. Buna göre ILO' nun tanımı ile benzer şekilde bir tanımlama yapılmıştır. Haftalık veya bir yıla kadar bir çalışma süresi üzerinden ortalama olarak elde edilen çalışma süresi, tam zamanlı çalışanların normal çalışma saatlerinden daha az olan çalışan, part-time çalışan olarak tanımlanmaktadır. 175 Sayılı ILO Sözleşmesinin yaptığı "normal çalışma süreleri mukayese edilebilir tam zamanlı çalışanlardan daha az olan bir çalışan" tanımıyla paralel olduğu görülmektedir. Her iki tanıma göre de part – time çalışanları tanımlayabilme amacıyla kıyaslama yapılmıştır. Bunun nedeni de, tam zamanlı çalışanlar için normal kabul edilen haftalık veya aylık çalışma sürelerinin de meslek veya faaliyete bağlı olarak farklılıklar içermesidir. Part-time çalışmayı düzenleyen yasalarla kapsayıcılık sağlanması amaçlanmıştır. (http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/trends.pdf).

AB Part-time Çalışma Direktifi (97/81/EC), Üye devletleri istihdam ve sosyal güvenlik sistemlerinde eşitlik içeren düzenlemeler yapılması noktasında konuya önem verildiğinin altını çizmiştir. Bunun sonucu olarak Üye devletler çeşitli hukuksal reformlar gerçekleştirmişlerdir. Bunlar, işsizlik yardım sistemlerinin değiştirilmesi, part-time emeklilik önlemlerinin alınması, part-time çalışmanın toplu pazarlık yoluyla korunması ve ücret açısından koruyucu düzenlemeler şeklindedir. Bu maddeler birçok ülke yasalarında yer almıştır. Özellikle Hollanda bu konuda ayrıntılı düzenlemelerle çalışanlarına eşit haklar getirmiştir (Ünal, 2005: 15).

Bu direktifle hem part-time çalışanlara yapılabilecek olumsuz ayrımcılıkların önlenmesi ve bu çalışmanın şartlarının iyileştirilmesi hem de işveren ve işçilerin bu çalışma biçimine ilişkin taleplerini dikkate alan, esnek işletmelere destek veren bir sistemin geliştirilmesi

hedeflenmektedir. Aynı zamanda bu tür çalışmanın gönüllük esasına dayandırılmasının mümkün olduğu bir işgücü piyasası oluşturulması ve korunmasının gerekliliği vurgulanmaktadır (Büyükuslu, 2004:98).

Direktifle "Yasal sosyal güvenlikle ilgili konular, Üye Devletlerin kararına bırakılmıştır. 1996 Dublin Avrupa Birliği Konsey toplantısında kabul edilen İstihdam Bildirgesi, sosyal güvenlik sistemlerinin istihdam-dostu yönünde geliştirmeye ihtiyaç duyulduğunu ve bunun için 'yeni çalışma biçimlerini destekleyici ve bu tür işlerde çalışanlar için korumacı sosyal güvence sistemleri geliştirmek' gerektiğini ifade eder." Çerçeve Antlaşmasında tam gün çalışanlar ile kısmi süreli çalışanların arasındaki ayrımcılığı ve eşitsizliği ortadan kaldırmak ve kısmi süreli çalışmanın isteğe bağlı olarak teşvik edilmesinin sağlanması ve işçi ve işverenin ihtiyaçları doğrultusunda çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ihtiyacının karşılanması hedeflenmiştir (Hekimler, 2006:65).

2.3.3. 2003/88/EC sayılı Çalışma Süreleri Direktifi

Asgari sağlık ve güvenlik ihtiyaçlarını tespit ederek, çalışma sürelerinde denkleştirme hususlarını belirten düzenleme yapılmıştır. 2003/88/EC sayılı direktifiyle çalışma süresinin üst sınırının belirlenmiş olması, aynı zamanda 16. Maddede yer alan; haftalık dinlenme süresi uygulanmasında, 14 günü geçmeyen bir denkleştirme süresi olması, haftalık azami çalışma süresi uygulamasında 4 ayı geçmeyen bir denkleştirme süresi olması, yıllık ücretli iznin süreleri ve hastalık izinlerinin sürelerinin ortalama hesaplamasında dikkate alınmaması, gece çalışma süresi uygulamasında, çalışan ve işverene ayrı ayrı danışıldıktan sonra ya da toplu sözleşmeler veya ulusal ya da bölgesel olarak endüstrinin iki tarafı arasında sonuçlandırılan sözleşmeler aracılığıyla belirlenen bir denkleştirme süresi, belirtilen 24 saatlik haftalık asgari dinlenme süresi referans süresinin içinde kaldığı takdirde, ortalamanın hesaplanmasında dikkate alınmaması yönünde düzenlenen maddeler denkleştirme süreleri açısından da büyük önem taşımaktadır. Ayrıca haftalık çalışma süresinin 48 saati geçmemesi gerektiği de belirtilmiştir. Bu doğrultuda haftalık çalışma süresinin belirtilen sınırın üzerine çıkması halinde bununla beraber dört haftalık süre kapsamında 192 saatlik esnek bir alan oluşturulabilmektedir (Hekimler, 2006:61).

Üye devletlere, denkleştirmeye ilişkin olarak, sağlık hizmetleri ve tıbbi bakım hizmeti verilmesine ilişkin sorumlulukları da düşünülerek, çalışma süresinin düzenlenmesine yönelik maddeleri uygulamakta sıkıntı yaşarsalar ve eğer zorunlu ise, iki yıl daha, fazladan bir süreye

sahip olabilecekleri ayrıca günlük dinlenme sürelerine uyma konusunda sorumlulukları yerine getirmede sıkıntı yaşarsalar ve eğer zorunlu ise, bir yıl daha, fazladan bir süre sahip olabilecekleri belirtilmiştir**.** Ayrıca üye devletlerin, haftalık çalışma saatlerinin hiçbir durumda geçiş süresinin ilk üç yılı için ortalama 58 saati, müteakip iki yıl için ortalama 56 saati ve geri kalan diğer süreler için ortalama 52 saati geçmemesi, geçiş süresinin ilk kısmında denkleştirme süresinin on iki ayı ve sonrasında altı ayı geçmemesi şeklinde düzenleme yapmaları istenmektedir. direktif doğrultusunda çalışma saatleri, belirlenen sınırlar dahilinde üye devletlerce haftalık, aylık ve yıllık denkleştirme dönemleri iki haftadan on iki aya kadar düzenlenebilmektedir fakat İşçilerin sağlığı ve güvenliğinin korunması gözetilmek kaydıyla yapılmalıdır (Köstekli, 2009:89).

2.4. Bazı Ülkelerde Esnek Çalışma Biçimleri

Atipik istihdam biçimlerinde esnek çalışmanın birçok şekli görülmektedir inceleyeceğimiz bazı Avrupa ülkelerinde ön plana çıkan esnek çalışma modelleri nasıl ortaya çıktıkları ve gelişimleri açısından örneklerle esnek çalışma düzenlemeleri değerlendirilecektir.

Çalışanın işinden alınan verimle daha çok istihdam yaratılması, iş ve yaşam koşullarının iyileşmesi beklenir. İşletmelerin esneklik gereksinimlerinin karşılanmasının en önemli desteklerinden biri sosyal korumadır. Sosyal korumanın güçlendirilmesi ve yaygınlaştırılması da refah artışı göstergelerinden biridir (Erdut, 2003: 231-233).

AB' ye üye ülkelerde atipik istihdam uygulamaları artmaktadır. Özellikle kısmi çalışmanın yaygın biçimde tercih edildiği görülmektedir. 27 AB'de çalışma yaşamındaki kadınların yaklaşık 1/3 inin bu şekilde çalıştığı tespit edilmiştir. Kadınların bu çalışma biçimine yönelmelerinin altında yatan sebep yine aile içinde tek başlarına yerine getirmek zorunda oldukları ev ve bakım işleridir (Sayın, 2008: 96).

2.4.1. Almanya' da Esnek Çalışma

Almanya' da kısmi zamanlı çalışma uygulamalarındaki düzenlemelere bakıldığında, çok daha eskiye dayandığı görülmektedir. Çalışmayı Geliştirme Kanunu'nda (1985) kısmi çalışma ilk kez¸ kendisi ile karşılaştırılabilir bir işte tam gün çalışan işçilere göre standart haftalık çalışma süresinden daha az süreyle çalışan işçilerin çalıştığı işyerinde kısmi zamanlı iş ilişkisi kurulmuştur şeklinde tanımlanma yapılmıştır (Ertürk, 2000:235).

Almanya'da geçici iş ilişkisi düzenlemesi ise ilk kez 1960'lı yıllarda İsviçreli bir ödünç çalışma bürosu tarafından yapılmıştır. "Profesyonel Amaçlı Ödünç İş İlişkisinin Düzenlenmesine Dair Kanun" (1995) geçici çalışmanın yasal çerçevesini oluşturmaktadır. Kanun kapsamında geçici işçilerin korunması, büroların yasa dışı faaliyet göstermelerinin engellenmesi ve denetlenmesini yer almaktadır. İşçilerin ödünç verilme sürelerindeki kısıtlamalar incelendiğinde; öncelikle 1972 yılında bir ay olarak belirlenen kısıtlamanın, 1985, 1994 ve 1997 yıllarında yapılan düzenlemelerle sürenin kademeli olarak en fazla on iki aya kadar yükseltildiği görülmektedir. 2002 yılında 24 aya yükseltilmiş, 2004 yılında ise 2003 yılı sonuna kadarki sözleşmelerde 24 aylık süre sınırlamasına devam edilmiştir. Daha sonra sınırlamaya son verilmiştir. Son olarak sınırlama kaldırılıp, belirsiz süreli olarak kurulabilmesi mümkün hale getirilmiştir (Hekimler, 2004).

Bir diğer ilk denebilecek uygulama iş görenin ve işverenin taleplerini karşılamak üzere çalışma hayatının esnekleştirilmesinin sağlandığı uygulamalardan Federal Almanya'da "Messerschmidt-Bölkow-Blohm" işletmesinde "Kayan Süreli Çalışma Saati Modeli" ile 1967 yılında gerçekleşmiştir. Uygulanış amacı, iş giriş-çıkış saatlerinde trafik sorununa çözüm bulmaktı ve çalışanların ihtiyacı sonucunda ortaya çıkmıştır ve uygulama giderek yaygınlaşmıştır. Federal Alman işgücünün % 6'sı esnek çalışma saatleri biçiminde çalışırken 1973' ten, 1975 yılına gelindiğinde artmıştır. özel işletmelerin 1/3'ü, kamu işletmelerinin 6/10'u esnek çalışma saatleri ile çalışır olmuştur.1980'li yıllarda ise, Batı Almanya ve İsviçre'de esnek çalışma saatlerine göre çalışanların işgücü içindeki oranları %40-45' lere varmıştır (Bolat, Seymen, 2006:4).

Benzer bir ilk, Alman hukukunda Çağrı üzerine çalışmayı belirlemeye ilişkin, doktrinde "müzik öğretmeni" kararı olarak da geçen, Federal İş Mahkemesi kararıdır (1984). Söz konusu kararın tarafları bir müzik öğretmeni ile yerel müzik okuludur. Aralarında kısmi süreli iş ilişkisinden doğan bir sorun oluşmuştur, mahkeme tarafından çalışma süresinin uzunluğunu belirlemede işverenin tek karar veren taraf olamayacağı kararı verilmiştir. Alman hukuku, 26 Nisan 1985 tarihinde yürürlüğe giren İstihdamı Teşvik Kanununda yapılan düzenlemelerle, işveren ve işçi, işçinin iş görme eylemini ihtiyaca göre yerine getireceğini kararlaştırmışlarsa da, aynı zamanda çalışma süresinin uzunluğunu belirlemek zorundadırlar; eğer belirlememişlerse bu sürenin haftalık on saat olduğu kabul edilir şeklinde Federal İş Mahkemesi'nin ortaya koyduğu esaslara göre düzenlemiştir. Ayrıca ikinci fıkrada işçinin, işveren en az dört gün önceden çağrı yapmadıkça işi yerine getirmekle yükümlü olmadığı

ifade edilmektedir. Üçüncü fıkrada da günlük çalışma süresinin belirlenmemesi halinde, çağrı üzerine çalışma yapacak işçinin üç saat ardı ardına çalışma yapması gereği belirtilmiştir (Baysal, 2012:89).

AB' de ekonomik durgunluk, küresel rekabet, yaratılan işlerin azlığı gibi nedenler işgücü piyasalarını etkilemiştir. İşletmeler sayısal esnekliği kullanarak çözüm üretmiştir. Özellikle gelişmiş ülkelerde işçi sendikalarının etkisiyle işçi çıkarmanın önüne geçmek için iş sürelerinde azaltma yoluna başvurulmuştur. İş sürelerini esneterek işten çıkarma yerine azaltılmış iş süreleri ile esneklik sağlayan en iyi örneklerden biri Almanya' dır. Almanya'da işçilerin işlerini tamamen kaybetmesi yerine işçilerin çalışma saatlerine uyarlanmasını sağlayan işletmeler iş paylaşma ya da kısa süreli çalışma (kurzarbeit) uygulamalarının başarılı bir örneğini göstermektedir. Bu örnek göz önüne alınarak bir değerlendirme yapıldığında, Almanya'nın güçlü işçi sendikaları ve iş yasalarının işçilere yüksek tazminatlar nedeniyle işverenleri caydırdığı görülmektedir. Ayrıca, Almanya'da 500'den fazla işçi çalıştıran bütün işletmelerin işçi temsilcisi bulundurmayı -birlikte karar verme yasası- zorunlu tutulmakta ve bu durum işçilere işletme kararlarına katılım ve kararların uygulanmasında birlikte karar vermeyi sağlamaktadır (Torka and Velzen, p. 95.; Kalleberg, p. 436'dan aktaran; Gülcan, 2017:123).

1994'ten itibaren Alman Otomobil Şirketi Volkswagen işçilerinin haftalık çalışma saatlerini %20 azaltarak haftalık çalışma gününü beşten dörde indirmiştir. İşçilerin bir kısmının % 10 oranında bir gelir kaybına uğradığı görülmüştür (yüz bin işçi). Öte yandan işini kaybetmesi muhtemel otuz bin işçi işini kaybetmeyerek istihdamda kalmıştır. Esnek çalışma uygulamayan birçok şirket ekonomideki daralmadan dolayı işçi çıkarmak mecburiyetinde kalmıştır. Bayermoterenwerke (BMW) şirketi de çalışanlarına kayan iş süreleri düzenlemesi ile esnek çalışma sağlamıştır. 1988-1998 yılları arasında beş bin işçi cumartesi günlerinin yeniden işgününe katılması gibi çalışmalarla, haftada 4 gün iki vardiya üzerinden günde 9 saat çalışmaktadırlar. Hafta içinde "denge vardiya" imkânıyla 35 saat çalışıldığı halde, işçilere 36 saat üzerinden ücret ödenmektedir. Buna karşılık işçiler her 3 haftada 5 gün süreyle izin blokları almak zorundadırlar. İşveren açısından maliyet avantajı sağlamıştır. Şirket bu yolla artan talebe %35 artan kapasitesi ile cevap verebilmiş ve istihdam hacmini 2000 yeni personeli ile genişletebilmiştir (http://www.sosyalsiyaset.net/documents/F_almanyada_esnek_calisma.htm).

Birçok esnek çalışma biçiminin ortaya çıkmasına neden olmuş olan AB ülkelerinden Almanya'da kısa çalışma uygulaması (Kurzarbeitergeld) dolayısıyla kısa çalışma ödeneğinin de 20. yüzyılın başlarına dayanan Alman bir istihdam biçimi olduğu çok fazla bilinmemektedir. İlk yasal düzenleme 25 Mayıs 1910 tarihinde kabul edilmiş olan "Potasyum Kanunu" olarak bilinen kanundur (Gesetz über den Absatz von Kalisalzen vom 25. Mai 1910 RGBl. I, S. 775 ff.'dan aktaran Hekimler, 2017:158).

Adı geçen yasa ile 20. yüzyılın ilk çeyreğinde İmparatorluk Almanya'sında (Deutsches Reich) potasyum sanayinde kapasitenin azaltılmasına yönelik üretim kapasitesinin azaltılmasına bağlı olarak, öncesine oranla daha az çalışacak olan işçiler için oluşacak ücret farkının İmparatorluk Almanya'sı tarafından, yani kamu kaynaklarından, ödenmesi kararı günümüz kısa çalışma uygulamasının dayandığı uygulamadır. Sonrasında 16 Şubat 1924 tarihinde kabul edilmiş olan "İşsizlere Yardım Edilmesine Yönelik Yönetmelik" (Verordnung über die Erwerbslosenunterstützung vom 16. Februar 1924'ten aktaran Hekimler, 2017:159) ve akabinde 16 Temmuz 1927 tarihinde kabul edilen İşe Aracılık ve İşsizlik Sigortası Kanunu (Gesetz über die Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 16. Juli 1927'den aktaran Hekimler 2017, 159) ile bugün Federal Almanya'da uygulanmakta olan kısa çalışma uygulaması ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin çerçeve çizilmiştir. II. Dünya savaşından sonra özellikle 1960' ların sonuna kadar tam istihdamın benimsenmesini gerektirici bir sosyal politika dönemi yaşanmıştır. Günümüzde, kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin hükümler günceliğini koruyan bir konu olarak çok kez değişikliğe uğramıştır. Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği, İstihdam Teşviki (Arbeitsförderung) başlığını taşıyan, başta işsizlik sigortası olmak üzere, istihdamın teşvik edilmesine yönelik olarak birçok alanı düzenleyen, en son 5 Ocak 2017 tarihinde değişikliğe uğramış olan SGB III altında düzenleme bulmuştur (http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/sozialgesetzbuch-3-arbeitsfoerderung.html'den aktaran Hekimler 2017:162).

2.4.2. Hollanda' da Esnek Çalışma

Şubat 2000' de çıkarılan part time istihdam yasası özellikle çalışanların aile ve çocuk bakımlarını sağlıklı bir şekilde yürütebilmesine olanak tanıyan, çalışana esnek çalışma zamanı tercihleri sunan, hedefler içermektedir (Büyükuslu, 2004:106).

Hollanda' da istihdam hem kadın hem de erkekler açısından Avrupa' da bulunan ülkeler arasında en yüksek ülkelerden biridir. Kısmi çalışmanın yaygınlığı istidamı arttıran önemli bir

etkendir. Atipik istihdam biçimleri içerisinde sayılan geçici çalışmanın da kadınlar ve erkekler için istihdam toplamında yüzde yirmilik bir paya sahip olduğu görülmektedir. Son yıllarda özellikle, geçici istihdamın (belirli süreli sözleşmelerle, geçici istihdam büroları aracılığıyla, çağrı üstüne, vb. çalışma biçimleri) giderek artış gösterdiği görülmektedir. Kısmi zamanlı işler, eğitim, sağlık, sosyal hizmetler ile otelcilik ve hazır yemek sağlama gibi yüksek kadın işçi sayılarıyla çalışan sektörlerde yoğunlaşmaktadır. Hollanda işgücü piyasasında özellikle kadın çalışanların çocuk ve ihtiyaç sahibi yetişkin bakım gibi nedenlerle kısmi zamanlı çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir. 2012 yılı verilerine göre yüzde 37 oranında çocuk ve ihtiyaç sahibi yetişkin bakımı yükümlülüklerini göstermiştir (Çalışma Yaşamında Eğretilik, Eğreti İstihdam ve Atipik İstihdam İlişkisi, 2014:35).

Hollanda'da devletin gönüllü kısmi süreli çalışmayı yaygınlaştırmaya ve aile yaşamı ile çalışma yaşamı arasında denge kurmayı desteklemeye yönelik sosyal güvenlik ve iş hukuku uygulamaları kısmi süreli çalışmanın kadınlar arasında yaygınlaşmasını etkilemektedir. Hollanda, işgücü piyasasına geleneksel olarak katılmayan bazı grupların kısmi süreli çalışma aracılığıyla işgücü piyasasına katılmalarını, işverenlerin özellikle hizmet sektöründe ihtiyaç duydukları esnekliği kullanmalarını, izlediği esnek politikalarla sağlamıştır (Kapar, 2011:144).

Hollanda, 20 yıldan fazla bir süredir esneklik ile güvenceyi birleştirmeyi amaçlayan 'güvenceli esneklik' (flexicurity) olarak adlandırılan bir istihdam stratejisi uygulamaktadır (Kapar, 2011: 130).

Güvenceli esneklik, AB'de kadın istihdamına yönelik yeni bir strateji olarak yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır. Bu stratejinin temel dayanak noktalarını, aktif işgücü piyasası politikaları, yaşam boyu öğrenme, esnek ve gerçekçi olarak düzenlenmiş iş sözleşmeleri ve modern sosyal güvenlik sistemleri oluşturmaktadır (European Commission, 2007: 7-12). Burada hem çalışma düzenlemelerinde hem de işçilerin becerilerinde bir esneklik yakalanmaya çalışılarak firmaların piyasada rekabet yeteneklerinin güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Hollanda' da tam zamanlı çalışanlara tanınan haklar kısmi süreli çalışanlara da tanınmakta ve istihdam açısından güvenceli esnekliğin getirdiği olumlu sonuçlar gözlemlenmektedir. Kısmi süreli çalışmanın desteklenmesindeki amaç gençlerin ve kadınların işgücüne katılım oranını arttırmak, yaşı ilerleyen işçilerin işe devamını destekleyerek işgücü

piyasasında kalmalarını sağlamak ve bu yollarla işsizliğin azalmasını sağlamaktır. İstihdamı destekleyici esnek çalışma düzenlemeler ile Hollanda işsizlik oranı en düşük ülkeler arasına girmektedir. Bu açıdan bakıldığında Hollanda, esneklik ve istihdam arası ilişkinin doğru kurulması sonucunda "Hollanda Mucizesi" olarak da adlandırılan sosyal taraflar arası işbirliği içeren, Avrupa' nın işaret ettiği bir sosyal modeli gösteren yapıya sahip olmaktadır (Selamoğlu 2002:43).

Avrupa'da sürekli ya da belirli süreli sözleşmeler için önerilen deneme süresi oldukça kısadır. En çok, iki ay deneme süresiyle Hollanda'dadır. Bu süre içinde hem işçi hem de işveren herhangi bir neden sunmadan sözleşmeye son verebilmektedir. Fakat bu süreler sonunda -en azından Hollanda için- işten çıkarma bildirim süresi nedeniyle oldukça zor olmaktadır. Bu nedenle de sıklıkla iş mahkemelerinin konusu olmaktadır (Torka and Velzen, 97-98' den aktaran; Gülcan, 2017:118).

2.4.3. İspanya' da Esnek Çalışma

İspanya' da çalışma ilişkilerini düzenleyen kanun, 1980 yılında çıkarılan İspanya İşçi Kanunu (Workers' Statute)' dur. Çalışma konusunda bireysel ve toplu iş ilişkilerini içeren tüm yasal düzenlemeleri içermektedir. 1994 yılında yeniden düzenlenerek değiştirilmiştir. İspanya İşçi Kanununda 1984 yılında başlayan esnekleşme yönündeki değişim yaklaşık otuz yıl boyunca devam etmiş ve son olarak 2010, 2012 yıllarındaki düzenlemelerle, çalışma mevzuatı son halini almıştır. İspanya İşçi Kanunu, 15. maddesi, belirsiz süreli hizmet sözleşmesi kadar belirli süreli hizmet sözleşmelerine de izin vermektedir. Belirli süreli iş sözleşmeleri, işletmenin iş yükünde meydana gelen geçici artış durumlarında, belirli bir iş veya projenin yapılması maksadıyla ya da belirli bir süre çalışamayacak işçinin yerine geçici olarak yeni bir işçi çalıştırılmasını gerektiren durumlarda yapılmaktadır (ILO, 2014). Belirli süreli hizmet sözleşmelerinin hizmet sözleşmeleri içinde oranı oldukça yüksektir (Parlak ve Küçükkuş, 2017: 2396).

İspanya korumacı istihdam politikaları ile esnekliği birleştirerek olumlu sonuçlar ortaya koyabilen ülke örneklerindendir. 1980 ve 1990'lı yıllarda Avrupa'da istihdamın korunmasına yönelik en katı düzenlemelerin olduğu İspanya, işsizliğin yüksek seyrettiği ve belirli süreli hizmet sözleşmelerinin yoğun görüldüğü ülkelerden olmuştur. Sonrasında 1997 yılında yasalarda tam zamanlı çalışanları korumaya yönelik yeni düzenlemelere gidilerek, istihdam hacmini arttırmıştır. Özellikle genç işsizliği önleyici ve uzun dönemli işsizliği azaltıcı

düzenlemelerle bu kesimlere iş sağlayarak istihdamı arttırmıştır (http://www.tisk.org.tr; Selamoğlu 2002:50).

Yine, İspanya'da kabul edilen yasal düzenlemelerle (1997) işçilere işten çıkarılmaları halinde çıkarılmasında ödenecek tazminatların azaltılması ve geçici işlerde çalışanların tam zamanlı işlere geçmelerini kolaylaştırıcı düzenlemeler, istihdamda artış sağlamıştır. İstihdam edilenlerin sayısı 1997 yılında yüz otuz beş binden 1999 yılında üç yüz bine yükselme göstererek düzenlemelerin olumlu etkisi görülmüştür (Ferrera, Hemerijck ve Rhodes, 2001: 186' dan aktaran; Selamoğlu 2002:50).

Yarı zamanlı çalışma ile geçici/belirli iş sözleşmelerine bağlı çalışmayı karşılaştırdığımızda geçici işlerin İspanya'da daha yaygın olduğu görülmektedir. Lozares ve Miguelez bu durumu, yarı zamanlı çalışma koşullarının çok kötü oluşunun yanında şirketlerin geçici istihdama daha çok ağırlık verme eğilimlerine bağlamaktadır. İşverenlerin bu tercihlerini geçici istihdamı, istihdam esnekliği ile daha uyumlu buluyor olmaları belirlemektedir (Lozares, Carlos, Faustino Miguelez' dan aktaran; Yalçın, 2009: 138-157).

2.4.4. İsveç' te Esnek Çalışma

1973 yılında yaşanan ekonomik kriz sonrası etkisiyle, 1980' lerde üretimin yeniden yapılanması gereği ortaya çıkmıştır. Ve maliyetlerin düşmesini sağlamak için işverenlere daha fazla olanak tanıyan sosyal politikalar geliştirilmesi savunulmaya başlanmıştır. Esnekleşme ve yapısal dönüşümü destekleyici söylemler artmıştır. Böylece yeni çalışma biçimlerinin uygulanması ve benimsenmesi ortaya çıkmıştır (Şenkal ve Sarıipek, 2007:149).

Esnek çalışma ile ilgili İsveç İş Kanun'larında; iş sözleşmeleri ile ilgili 1982 yılında kabul edilen "İstihdamı Koruma Kanununa göre sözleşmeler iki türlüdür. Belirli sözleşmeler; genel belirli süreli iş sözleşmeleri, geçici istihdam sözleşmeleri, mevsimlik iş sözleşmeleri ve 67 yaşını dolduranların istihdamıdır. Bir de belirsiz süreli sözleşmeler vardır. İşverenin çalışana işe başlamadan önce bildirmesi gereken bilgiler arasında, esnek çalışmaya yönelik, sözleşmenin belirli, belirsiz ve deneme süreli olup olmadığı hakkında bilgi, belirli süreli sözleşmeler için; ne şekilde belirli süreli istihdam sağlanacağı, sürenin ne kadar olduğu, feshi düzenleyen koşulların ne olduğu ve deneme süreli sözleşmeler için deneme süresinin uzunluğu yer almaktadır (Bayrak, 2015:41).

Part time çalışma, çalışılan yerdeki tam zamanlı çalışanlara göre normal çalışma saatlerinden daha az çalışılmasıdır. Avrupa'da çoğu zaman part time çalışma güvencesizlik demek olsa da, Part time çalışma İsveç yasalarında yer almaktadır. Fakat İsveç'in işgücünün part time çalışmayı yüksek oranda tercih etmesinin ayrı bir nedeni, İsveç'te part time çalışmaya bakış açısının, iş-yaşam döngüsü içerisinde ele alınmasıdır. Çalışma saatlerinin yasal haklarla değişimi söz konusudur (Anxo, 2009:62-63 den aktaran; Bayrak, 2015:44).

İsveç'te part time çalışma diğer ülkelere kıyasla fazla çalışma saatlerine sahiptir ve çalışanların önemli bir kısmı daha fazla çalışmayı tercih etmektedirler. Tam zamanlı iş bulamamaları ya da daha fazla çalışmalarına izin verilmemesi part time çalışmayı tercih sebeplerini oluşturmaktadır (Anell and Haas, 2011:5' den aktaran; Bayrak, 2015:42). Part time çalışma nedenlerinde ikinci en fazla tercih sebebi yardıma muhtaç yetişkin ya da çocuğa bakma olmaktadır. Eğitime devam edebilme kolaylığı, hasta ya da engelli olmak part time çalışma tercihini gerektiren diğer etkenleri oluşturmaktadır.

2002 yılında Avrupa Konseyinde, tele çalışanları kapsayan bir çerçeve anlaşması yapılmıştır, Fakat İsveç'te kamusal alanda yer alan belediye gibi kuruluşlarında tele çalışanlar ile ilgili bunun daha öncesinde de bazı anlaşma şeklinde uygulamalar bulunmaktadır. (Welz and Wolf, 2010:9 den aktaran; Bayrak, 2015:49).

Mekândan bağımsız olarak, çalışmanın ofisten uzakta yapılması uzaktan tele çalışmadır. Bu çalışma bilgisayar, telefon gibi cihazlarla yapılmakta ve bu yolla iş ile fiziksel bağlantı kurulmaktadır (Çelenk, 2011:43). İşverence verilecek izin doğrultusunda çalışanın evi ya da işyerinin dışında herhangi bir yeri tercih etmesi ile yapılması mümkündür. Günümüzde İsveç'te geleneksel evde çalışma kavramı var olmadığından, daha çok tele çalışma veya bilgisayar teknolojileri aracılığıyla yapılan işleri kastetmektedir (Eurofound, 2009).

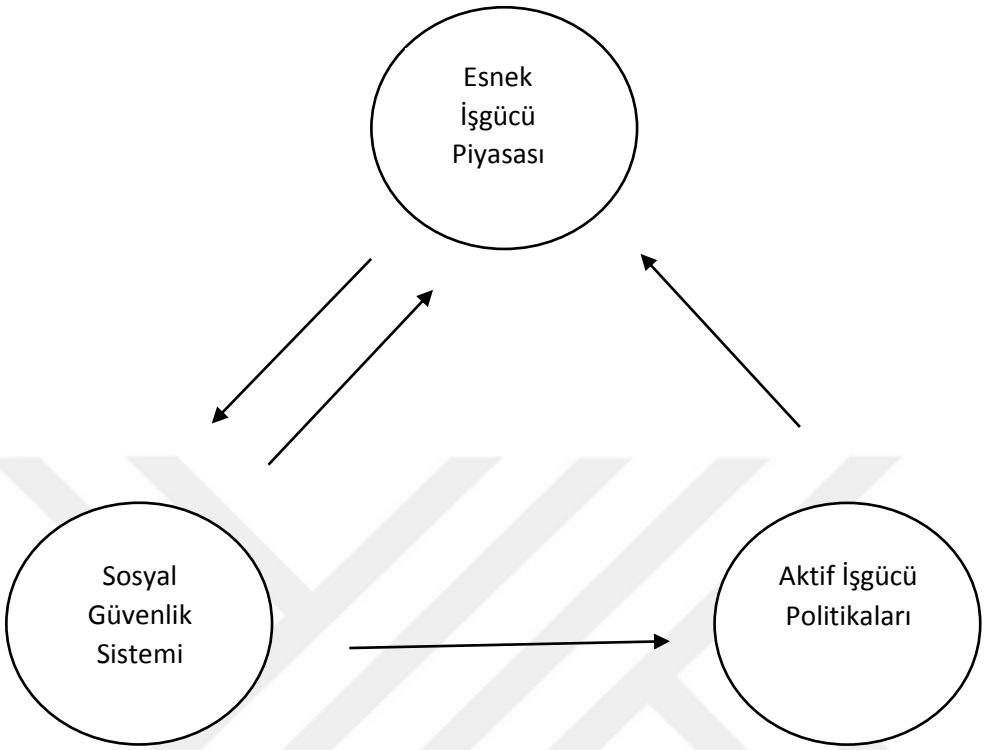
İş paylaşımına ilişkin çalışma esnekliğine de İsveç'ten bir örnek verilebilir. İsveç'te, hem baba hem de annelere, özel kesimde çocukları sekiz, kamu kesiminde on iki yaşına gelinceye kadar, çalışma günlerini iki saat kadar kısaltma hakkı tanınıştır. Bu durumda ücretleri de altı saatlik çalışma süresi üzerinden hesaplanmaktadır (Acar, 1992:74-75'ten aktaran; Bolat, Seymen, 2006:9).

2.4.5. Danimarka' da Esnek Çalışma

AB içinde işçilerin işten çıkarılması ve kısmi süreli istihdam edilmeleriyle ilgili olarak sosyal taraflarca kabul edilen en esnek düzenlemeler Danimarka'da uygulanmaktadır. Öte yandan, bu ülkede işçi sendikalarının da katılımıyla işçi etkinliklerini arttırıcı politikalar yer almaktadır. İş güvencesi yerine işsizlerin yeniden istihdamının sağlandığı, işsizlik yardımlarının yüksek düzeye dayandığı bir sistem kurulmuştur. Danimarka işgücü piyasasının bu özelliği, iş güvencesi yerine dinamik bir işgücü piyasasında aynı işte kalmaya gerek kalmadan ortaya çıkan pek çok yeni iş olanağına göre işçilerin yetkinliğinin artırılmasını sağlayan istihdam güvencesini sağlamaktadır (Jensen and Larsen, 2005,62-63' den aktaran; Gülcan, 2017:127).

Danimarka işgücü piyasası düzenlemelerini içeren İş Yasasının işe alma, çalışma koşulları ve işten çıkarma konularında esneklik açısından üç düzenleme alanı bir araya getirildiğinde Danimarka işgücü piyasası AB ülkeleri arasında en esnek işgücü piyasasıdır. Danimarka işgücü piyasası her yıl işgücünün yüzde 30'una denk gelen 700 bin işçi devri olan dinamik bir yapıdadır. İşçilerin iş değiştirmesinde yıllık ücretli izin hakkında, emeklilik haklarında herhangi bir hak kaybı olmamakta ve işletmelere maliyeti olmamaktadır. İşçilere işten çıkarmanın önceden bildirmesi gibi usuller görece kolaydır ve esnektir. Dünya Bankası Danimarka'yı Malezya ile birlikte ABD ve Singapur'dan sonra üçüncü en esnek işgücü piyasası olarak görmektedir (Jensen and Larsen, 2005,:57' den aktaran; Gülcan, 2017:144).

Danimarka'da işgücü piyasası, oldukça yüksek dışsal sayısal esnekliğe sahiptir. Ortakların uzlaşmacı olduğu Danimarka modeli; sayısal esneklik uygulamaları açısından, toplu iş sözleşmeleri esnetilmiş, işsizlik sigortası kamu desteğine sahip bir sistemden oluşmaktadır. İşgücü piyasası işsizlerin kısa sürede iş bulmalarını sağlayacak şekilde eğitim programlarının yer aldığı aktif işgücü piyasalarına dayanmaktadır. "Altın Üçgen" de denilen bu modelde; işverenler için işe alma ve işten çıkarmanın kolaylaştırılması, vergi indirimleri teşviklerle istihdamın ve yatırımların desteklenmesi ve işsizler için yeni iş bulma sürecinin kolay atlatılması, model kapsamındaki örneklerdir. Sürekli güncel tutulması sağlanan Danimarka modelinde, işgücü piyasalarındaki esneklik arayışı, sosyal güvenlik önlemlerini de tespit ederek beraber yürütmektedir. Kişilerin çalışma yaşamında olabildiğince uzun kalmalarının temin edilmesi, dolayısıyla geç emeklilik teşvik edilmektedir (Köstekli, 2009: 43).



Şekil 2.1. Danimarka Güvenceli Esneklik Modeli, "Altın Üçgen"

(Kaynak Madsen, 2002' den aktaran: Müftüoğlu ve Koşar, 2014:70).

Danimarka'da işgücü piyasası dinamik bir yapıya sahiptir. Her yıl işgücünün büyük oranda iş değiştiren bir kısmı olmasına rağmen bu kesimin ücretli izin, emeklilik gibi haklarını kaybetmediği görülmektedir. Dinamik bir emek piyasasına sahip olan işgücü piyasasında işletmeler de çalışan alma ve çıkarma konusunda esnektirler. Bu işçi mobilitesinin yoğun olduğu işgücü piyasasında işsizlik oranı son derece düşük seyretmektedir. Hem ekonomik göstergelerin iyi durumda olması hem de piyasada esnekliğin olmasını gösteren başarılı bir modeldir (Madsen, 2006:17' den aktaran; Gündoğan, 2007: 31).

Görüldüğü gibi Danimarka modelinde, işbirliği içinde hareket eden sosyal kurum ve uygulamalar önem arz etmektedir. Emek piyasasındaki kolay işe alım ve kolay işten çıkarmayı mümkün kılan esnek düzenlemelerin çalışanlar tarafından benimsenmesini arttırmanın işsizlik sigortası sistemi yoluyla kayda değer bir gelir güvencesi oluşturarak sağlanması, ön plana çıkan örneklerinden biridir. Ayrıca, işgücünü değişen piyasa taleplerine adapte eden yapısal esnekliği sağlamak için uygulanan yüksek maliyetli işsizlik sistemini, tüm

çalışan ya da işsiz kalmış kesim için eşit şekilde ve onlar açısından uğraşmaya değer hale getirmeleri bakımından da sosyal kurumlar ve uygulamalar arasındaki işbirliği önem arz etmektedir. Çünkü bu aktifleştirme politikaları etkin çalışmayarak sonuç vermediği taktirde, hem işsizliğin önlenmesine yönelik katkı oluşmayacak hem de motivasyon ve inanç kaybı yaratacaktır (EC, 2013: 23).

2.4.6. İtalya' da Esnek Çalışma

İtalya' da belirli süreli hizmet sözleşmelerinin düzenlemelerine bakmak önemlidir. Nitekim İşçiye sağlanan güvenceler belirli şartlar içermesi açısından önemli düzenlemelere yer vermektedir. Ancak mevsimlik işlerde artan iş yoğunluğunun, siparişlerin karşılanabilmesi, stokların eritilmesi ihtiyacı gibi durumlarda ve 29 yaşını geçmiş işsizlerle belirli süreli hizmet akdi yapılabiliyorken, genç işsizliğine çözüm bulmak adına 1984 yılında iş kanununda yapılan değişiklikle bir de belirli süreli hizmet akdi yapılacak haller artırılmıştır (TİSK' ten aktaran; Noyan, 2007:111).

İşgücü piyasasına ilişkin yapılan dönüşüm de Marco BIAGI tarafından "İtalyan İşgücü Piyasası için Beyaz Kitap "isimli eser belirleyici olmuştur. İşgücü piyasasına girişlerin artırılması, istihdam politikalarının geliştirilmesi ve esneklik politikaları ile işçiyi korumaya yönelik tedbirlerin birleştirilmesi gibi önemli konular bu KHK ile sağlanmıştır. Sonucunda da İtalyan işgücü piyasasına esneklik getirilmiştir. 276/03 sayılı KHK; iş paylaşımı (iki işçinin tek bir işi paylaşması), çağrı üzerine çalışma (işverene üretim sürecinin ihtiyaç duyduğu zamanda işgücünü kullanma imkanı veren iş ilişkisi) ve bütünleşme sözleşmesi (gençler, uzun süreli işsizler ve yaşlı nüfus gibi işgücü piyasasında görece zayıf konumda olan kesimlerinin işgücü piyasasına entegre edilmesi) gibi esneklik uygulamalarını ve var olan düzenlemeleri de daha esnek hale getirmeyi sağlamıştır. Ayrıca kısmi süreli sözleşmelerin teşviki, geçici istihdam bürolarından yararlanma imkânının arttırılması- çıraklık sözleşmesi yapılabilecek hallerin genişletilmesi gibi düzenlemeler de yer almıştır (https://www.mess.org.tr/ media/files/ 6340_5COWAXBAFY8.pdf).

İtalya' da part-time istihdam ilişkisi normal günlük çalışma saatinin altında yapılan çalışmaları ifade eden yatay part-time ya da bazı günler, haftalar veya yılın belli aylarında yapılan part-time çalışmayı ifade eden dikey part-time olarak ayrılmıştır. Part-time çalışanların gönüllü iş ilişkisi kurmaları gerektiği ve ekstra çalışma saatlerinde çalıştırılamayacakları kabul edilmiştir (Büyükuslu, 2004: 101).

2.4.7. İngiltere' de Esnek Çalışma

İngiltere' de part-time çalışma biçiminde kadın çalışan işgücü daha ağır basmakta ve sektör olarak hizmetler sektöründe yoğunlaşmaktadır. 1995 yılında çıkarılan istihdam koruma düzenlemelerinde haftalık 16 saatin altındaki çalışmalar kapsam dışı bırakılarak, bu kategoride çalışanların tam zamanlı çalışanların elde ettiği hakların dışında bırakılmasına neden olunmuştur. İlgili AB direktifini uygulamada yetersiz kalınmıştır (Büyükuslu, 2004: 105).

Yoğunlaştırılmış iş haftasının toplam iş süresinin normal haliyle 5-6 işgününde değil de, 3-4 güne sıkıştırılarak dağıtılması olan sıkıştırılmış iş haftası 19. yüzyılın ortalarında ilk olarak İngiltere'de tekstil sektöründe ortaya çıkmıştır. Denkleştirme usulü ile çalışma yoğunlaştırılmış haftalarda çalışmayı da beraberinde getirmektedir (Günay, 2004:183).

Esnek çalışma biçimlerinden uzaktan çalışmaya ilişkin İngiltere'de yapılan bir çalışmada, ofis çalışanlarının dizüstü kullanım oranı ise üç kat artarak yüzde 46'ya, daha üretken ve verimli olmalarına yardımcı olduğunu düşündükleri için video konferans kullanımı ise yaklaşık iki kat büyüyerek yüzde 42'ye ulaştığı gözlemlenmiştir. Yine uygulama örneklerine bakıldığı zaman daha çok işverenin yararı doğrultusunda uzaktan çalışmanın tercih edildiği görülmektedir (http://www.btnet.com.tr/62400-sirketler-esnek-calisma-modelini-benimsemeye-basladi.html, Erişim:16.11.2018).

3. BÖLÜM

TÜRKİYE' DE ESNEKLİĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Türk çalışma hayatında, işgücü piyasalarına bakmak öncelikle ülkemiz koşullarında kendi esneklik sınırlarımızı görmemiz açısından önemlidir.

Esnekliğin tanımı ve uygulamaları konusunda tartışmak için ulusal istihdam stratejilerimiz, esneklik politikalarımız ve çizdiğimiz yasal çerçevemiz ve onu uygulayabilme yeteneğimiz ile esneklik kavramının sosyal taraflarca değerlendirilmesi ana hatlarıyla incelenecektir.

3.1.Türkiye İşgücü Piyasası ve İstihdam Stratejileri

Ülkemizin yasal mevzuatında esnek çalışmanın nasıl şekillendiğine bakmadan önce işgücü piyasasının koşullarına bakmak ne kadar esnek olduğunu anlayabilmek için bilgi edinmemizi sağlayacaktır. Dünyada yaşanan gelişmelere paralel yapılan düzenlemelerin, Türkiye koşullarında olumlu ve olumsuz etkiler yarattığı görülmektedir. Nitekim İşgücü piyasasının durumu ekonomik göstergelerle yakından ilişkilidir.

Ülke ekonomisinin gelişmişlik seviyesinin önemli göstergelerinden biri de istihdamın sektörler itibarıyla dağılımı olmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)' ten alınan verilere göre, 2018 yılında İstihdam edilenlerin %18,4'ü tarım, %.19,7'si sanayi, %54,9'u ise hizmetler sektöründedir.2012 ve 2013 yıllarından bu yana tarım istihdamında düşüş görülmektedir. Hizmetler sektöründe istihdam ise giderek artan orandadır. Sanayi istihdamında da düşüş gözlenmektedir (https://biruni.tuik.gov.tr/).

Tarım istihdamında görülen azalış teknolojik yöntemlerin gelişmesiyle tarımda makine kullanımının artışı sonucu olarak işgücüne talebin azalması, sanayi ve hizmetler sektöründe artan işgücü ihtiyacı ile kırsalda yaşanan hızlı nüfus azalışı ve parçalanan topraklar yoluyla tarımdan geçim kaynağının daralmış olması yer almaktadır (UİS 2014-2023 ÇSGB Eylem Planları 2017-19: 66).

Tablo 3.1. Toplam İstihdamdaki Sektörel Dağılım

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	(%)	(bin)	(%)	(bin)	(%)	(bin)	(%)	(bin)	(%)	(bin)	(%)	(bin)	(%)	(bin)
Tarım	22,1	5.301	21,2	5.204	21,1	5.470	20,6	5.483	19,5	5.305	19,4	5.464	18,4	5.297
Sanayi	20,5	4.903	20,7	5.101	20,5	5.316	20,0	5.332	19,5	5.296	19,1	5.383	19,7	5.674
İnşaat	7,2	1.717	7,2	1.768	7,4	1.912	7,2	1.914	7,3	1.987	7,4	2.095	6,9	1.992
Hizmetler	50,2	12.016	50,9	12.528	51,0	13.235	52,2	13.891	53,7	14.617	54,1	15.246	54,9	15.774
Toplam	100	23.937	100	24.601	100	25.933	100	26.621	100	27.205	100	28.189	100	28.738

İşgücü piyasalarının görünümü ülkenin ekonomisiyle yakından ilişkilidir. TÜİK verilerine baktığımızda tablo 3.2'de görüldüğü gibi ücretli ve yevmiyeli çalışanların oranı 2014-2018 yılları içinde artış gösterirken, işveren sayısı düşüş göstermektedir (https://biruni.tuik.gov.tr/).

Tablo 3.2. İşgücü Piyasası Çalışan Dağılımı

	2014		2015		2016		2017		2018	
	(%)	(bin)	(%)	(bin)	(%)	(bin)	(%)	(bin)	(%)	(bin)
Ücretli veya yevmiyeli	66,0	17.125	67,0	17.827	67,6	18.377	67,3	18.960	68,0	19.536
İşveren	4,5	1.173	4,4	1.175	4,6	1.239	4,5	1.279	4,5	1.282
Kendi hesabına	17,3	4.479	16,8	4.468	16,7	4.536	17,1	4.815	17,1	4.909
Ücretsiz aile işçisi	12,2	3.155	11,8	3.150	11,2	3.053	11,1	3.134	10,5	3.012
Toplam	100,0	25.933	100,0	26.621	100,0	27.205	100,0	28.189	100,0	28.738

TUİK verilerine göre tablo 3.3.' te görüldüğü gibi 2018 yılında %11 olan işsizlik oranı 2012 ve 2013 yıllarında %.8,4 ve 9,0 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla işsizlik oranında bir artış yaşandığı gözlenmektedir. Büyüme oralarına göre de istihdam yaratmanın çok eksik kaldığı görülmektedir. Büyüme ve istidamdaki artışın dengede olmaması birden çok nedene bağlı olabilir fakat İşgücü piyasasının yeterince esnek olmaması da bu nedenlerden biri gözükmektedir. Nitekim esneklik işgücü piyasasına yeniden girişte işsizleri destekleyici bir olanak sunmaktadır (https://biruni.tuik.gov.tr/).

Tablo 3.3. İşsizlik ve Büyüme

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
İşsizlik oranı (%)	8,4	9,0	9,9	10,3	10,9	10,9	11,0
GSMH Büyüme Oranı (%)	**0,5**	**1,3**	**4,9**	**4,1**	**3,8**	**5,5**	**-**

TUİK verilerinden alınan İşgücü istatistiklerine baktığımızda ve göre tablo 3.4.' te ve 3.5.' te görüldüğü gibi işgücüne katılma oranında artış görülürken, işsizlik oranının da arttığı görülmektedir. İstihdamda olanların oranı 2018 yılında %47,4 tür. Dolayısıyla, genç nüfusun nerdeyse yarısının çalışabilir çağda olmasına karşın üretime katılamadığı sonucu ortaya çıkmaktadır (https://biruni.tuik.gov.tr/).

Tablo 3.4. İşgücüne Katılanların Sayısı

(bin)	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	54.961	55.982	56.986	57.854	58.720	59.894	60.654
İşgücü	26.141	27.046	28.786	29.678	30.535	31.643	32.274
İstihdam edilenler	23.937	24.601	25.933	26.621	27.205	28.189	28.738
İşsiz	2.204	2.445	2.853	3.057	3.330	3.454	3.537
İşgücüne dahil olmayan nüfus	28.820	28.936	28.200	28.176	28.185	28.251	28.380

Tablo 3.5. İşgücüne Katılma Oranları

(%)	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
İşgücüne katılma oranı	47,6	48,3	50,5	51,3	52,0	52,8	53,2
İşsizlik oranı	8,4	9,0	9,9	10,3	10,9	10,9	11,0
Tarım dışı işsizlik oranı	10,3	10,9	12,0	12,4	13,0	13,0	12,9
İstihdam oranı	43,6	43,9	45,5	46,0	46,3	47,1	47,4

İşgücü piyasasının esnekliğini değerlendirebilmek adına eğitimin durumu da yol göstericidir. TÜİK verilerinden elde ettiğimiz 2018-19 yılı Türkiye işgücü piyasası verileri tablo 3.6.' da da görüldüğü üzere, işsizlik oranlarının eğitim düzeyine göre hem kadın hem erkeklerde tüm eğitim düzeylerinde arttığını göstermektedir. İşsizlik oranlarının eğitim durumu açısından incelenmesinde, okur - yazar olmayan grupta (niteliksiz gruplarda) işsizlik oranının görece daha düşük olması sonucu çıkmıştır. Bununla birlikte aynı dönem için lise altı

eğitimli işgücünün işsizlik oranı % 14,6 ile Türkiye'nin genel işsizlik ortalamasına (Ocak 2019 için % 14,7) yakındır. Lise ve dengi meslek okulu eğitimli nüfusta işsizlik oranlarının göreli olarak yüksek olması ve Türkiye'de eğitimli işgücünün işsizlik oranlarının genel işsizlik oranının üzerinde olduğu da dikkat çekicidir.

TÜİK' ten elde edilen eğitim durumuna güre işsizlik verileri ile tablo 3.6.' da görüldüğü üzere, Mesleki eğitim programlarını tamamlayan genç nüfusun işgücü piyasasına geçişlerinin göreli olarak daha kolay olması ve bu bağlamda işsizliğin risk olmaktan çıkması gerekirken, TÜİK' ten elde edilen veriler, olası bu durumun Türkiye işgücü piyasasında pek de geçerli olmadığını verilerle ortaya koymaktadır (https://biruni.tuik.gov.tr/).

Tablo 3.6. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları

İşsizlik Oranı	**Toplam**		**Erkek**		**Kadın**	
	2018	**2019**	**2018**	**2019**	**2018**	**2019**
Toplam	**10,8**	**14,7**	**9,6**	**13,8**	**13,4**	**16,5**
Okur-yazar olmayanlar	**7,3**	**12,5**	15,8	22,0	3,6	8,5
Lise altı eğitimliler	**10,1**	**14,6**	10,0	15,1	10,5	13,4
Lise	**14,0**	**16,6**	11,1	13,6	21,3	23,3
Mesleki veya teknik lise	**11,4**	**15,6**	8,3	12,8	20,1	23,7
Yükseköğretim	**11,3**	**13,9**	8,1	10,6	15,8	18,3

TÜİK' ten elde edilen veriler ile tablo 3.7.' de İşgücüne katılım lise altı eğitimlilerde ve mesleki-teknik lise eğitimlilerde ve okur-yazar olmayanlarda azalırken, yükseköğretim ve lise eğitimlilerin işgücüne katılımlarının arttığı görülmektedir (https://biruni.tuik.gov.tr/).

Tablo 3.7. Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları

İş Gücüne Katılım Oranı	**Toplam**		**Erkek**		**Kadın**	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Toplam	**52,1**	**52,2**	**71,3**	**71,1**	**33,2**	**33,6**
Okur-yazar olmayanlar	**18,0**	**17,4**	32,0	30,6	15,1	14,8
Lise altı eğitimliler	**48,0**	**47,3**	68,1	67,2	27,0	26,6
Lise	**54,1**	**54,5**	70,2	70,7	34,2	35,6
Mesleki veya teknik lise	**64,8**	**64,7**	79,5	79,8	42,6	42,0
Yükseköğretim	**79,6**	**79,9**	86,1	86,1	72,0	72,7

Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranlarına baktığımızda ise, tablo 3.8.' de, 2018'den 2019' a tüm eğitim düzeylerinde ve toplam istihdamda düşüş yaşandığı görülmektedir. İşgücü piyasasında bulunanların çoğunluğu yükseköğretim mezunlarından oluşmaktadır. İşgücü piyasasının esnekliği bu durumdan fonksiyonel esneklik anlamında olumlu etkilenmektedir. İşe devam etmekteyken, işsiz kalanların yeniden iş bulup, işgücü piyasasına katılmalarında eğitim seviyelerinin ve dolayısı ile iş vasıflarının yüksek olması önemlidir (https://biruni.tuik.gov.tr/).

Tablo 3.8. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları

İstihdam Oranı	**Toplam**		**Erkek**		**Kadın**	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Toplam	**46,4**	**44,5**	**64,5**	**61,3**	**28,7**	**28,1**
Okur-yazar olmayanlar	**16,7**	**15,3**	27,0	23,8	14,6	13,5
Lise altı eğitimliler	**43,1**	**40,4**	61,3	57,1	24,2	23,0
Lise	**46,5**	**45,5**	62,4	61,0	26,9	27,3
Mesleki veya teknik lise	**57,5**	**54,6**	72,9	69,6	34,0	32,1
Yükseköğretim	**70,6**	**68,8**	79,1	77,0	60,6	59,4

Son olarak tablo 3.9.' a baktığımızda, kayıt dışı istihdam oranı işgücü piyasasındaki durumu özetlemek açısından önemlidir. Ocak 2019 döneminde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre artmıştır. Ayrıca kayıt dışılık üretimde verimliliğin önündeki en büyük engeli oluşturmaktadır. Ülkemizde Kayıt dışı istihdam oranının yüksekliğinde öncelikle tarım sektöründeki istihdam olanaklarının daralması ile kırdan kente göç ve ekonominin gerçek anlamda katma değeri yüksek ve kaliteli işler yaratamaması ayrıca da istihdam olanaklarının sınırlı olması sonucu göç eden insanların şehirlerde vasıfsız, niteliksiz hale gelerek ve eğitimden yoksun kalarak işsiz duruma düşmeleridir (http://www.tuik.gov.tr/PreHabrBultenleri.do?id=30682).

Tablo 3.9. Temel İşgücü Göstergeleri

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2018	**2019**	**2018**	**2019**	**2018**	**2019**
15 ve daha yukarı yaştakiler	(bin)					
Nüfus	60.360	61.017	29.893	30.152	30.467	30.865
İş gücü	31.438	31.825	21.328	21.450	10.110	10.375
İstihdam	28.029	27.157	19.277	18.496	8.752	8.661
Tarım	4.963	4.618	2.848	2.698	2.115	1.920
Tarım dışı	23.066	22.540	16.429	15.799	6.637	6.741
İşsiz	3.409	4.668	2.051	2.954	1.357	1.714
İş gücünde dahil olmayanlar	28.922	29.192	8.565	8.702	20.357	20.490
15 ve daha yukarı yaştakiler	(%)					
İş gücüne katılım oranı	52,1	52,2	71,3	71,1	33,2	33,6
İstihdam oranı	46,4	44,5	64,5	61,3	28,7	28,1
İşsizlik oranı	10,8	14,7	9,6	13,8	13,4	16,5
Tarım dışı işsizlik oranı	12,7	16,8	10,9	15,3	16,9	20
15-64 yaş grubu	(%)					
İş gücüne katılım oranı	57,2	57,6	77	77,2	37,2	37,9
İstihdam oranı	50,9	49	69,4	66,3	32,1	31,5
İşsizlik oranı	11,1	15	9,8	14,1	13,7	16,8
Tarım dışı işsizlik oranı	12,8	16,9	10,9	15,4	17	20,1
Genç Nüfus (15-24)	(%)					
İşsizlik oranı	19,9	26,7	17,4	25,4	24,5	29,1
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı	23,1	25,5	14,2	18,3	32,3	32,8

3.1.1. Türkiye İşgücü Piyasası ve Esneklik

"Türkiye İşgücü Piyasası Raporu" na göre (Dünya Bankası), Türkiye, 2000 yılından bu yana ekonomik ve sosyal kalkınmada yüksek bir performans sergilemiştir. İstihdam ve gelirlerin artmasını sağlayan istikrarlı makroekonomik ve mali hedefler, bu performansın belirleyicisi olmuştur. Türkiye birçok alanda geniş kapsamlı reformların uygulanması üzerine yoğunlaşmaktadır ve Hükümet programları dezavantajlı grupları hedeflemektedir. Yoksulluk oranı yarıdan daha aşağıya inmiştir (2002-2015). Aşırı yoksulluk oranı hızlı bir düşüş sergilemiştir. Bu süreçte birçok kanun ve yönetmeliğin Avrupa Birliği standartları ile uyumlaştırılmış olduğu görülmektedir ve kamu hizmetlerine erişim artırılmıştır ayrıca şehirleşme, dış finansa açılma artmıştır. 2008/2009 yıllarında yaşanan küresel krizi etkilerinden de iyi bir şekilde çıkış göstermiştir. Yaklaşık 3,6 milyon Suriyeli mültecinin

ülkeye gelişi karşısında Türkiye, müdahale sürecini örnek olacak şekilde yönetmiştir. Ancak Türkiye'nin kalkınması, 2018 ortalarındaki negatif ekonomik etkilerle düşüş göstermektedir. 2008/09 yıllarında yaşanan ekonomik krizinden bu yana eşitsizlik artmaktadır; işgücü piyasası halen katı bir yapıdadır; işgücüne katılımda kadınların oranı benzer ülkelere göre düşük seviyede seyretmektedir ve eğitim performansı zayıflamıştır. Geçtiğimiz on yıllık süreçte yoksulluğun azalışı görülmektedir, ancak işgücü piyasasındaki son eğilimler bu ilerlemenin sürdürülebilirliği ile ilgili düşüş sinyalleri vermektedir. Yüksek ekonomik büyüme 2017 yılında işsizlik oranında bir düşüş sağlamasına rağmen son aylarda yeniden yükselişe geçmiştir. Mevsim etkisinden arındırılmış tarım dışı işsizlik oranı % 11,8 iken %12,5'e yükselmiştir (Şubat 2018-Mayıs 2018, 11 Ekim 2018 http://www.worldbank.org/tr/country/turkey/ overview).

Tablo 3.10. Yoksulluk Verileri

	2012	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Nüfus artışı	1,568376	1,619467	1,627194	1,598009	1,573012
Yoksul insan sayısı oranı	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2

Özel politika gerektiren gruplar içerisinde istihdamda kadınlara daha fazla fırsat yaratılmasının artırılması toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından önem arz etmektedir. Kadınların eğitimde ve ekonomide özgürlük sağlaması yönündeki engellerin ortadan kaldırılması ülkemizin küresel dünyada rekabet edebilirliğinin ve elde edeceği kazanımları arttıracak bir öneme sahiptir. Kadınların statülerinin iyileştirilmesi ülke kalkınmasına olumlu yönde katkı sağlayacaktır. Türkiye'de 15 ve üzeri yaş grubunda nüfusun dağılımının cinsiyete göre dengeli olduğu görülürken; aynı denge işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik oranları açısından görülememektedir. Geçtiğimiz on yıla baktığımızda işgücüne katılımlarında yaklaşık on puanlık artışa rağmen halen kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranlarının erkek nüfusuna göre yarı düzeye dahi ulaşamadığı görülmektedir (UİS 2014-2023 ÇSGB Eylem Planları 2017-19: 35).

Tablo 3.11. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları

İşgücüne Katılma Oranı (%)						
		Yıl				
YAŞ	**Cinsiyet**	2014	2015	2016	2017	2018
(15+)	Erkek	71,3	71,6	72	72,5	72,7
	Kadın	30,3	31,5	32,5	33,6	34,2
15-24	Erkek	54	54,2	54,3	55,2	56,3
	Kadın	27,7	29,8	30,4	31,1	31,3
15-64	Erkek	76,6	77	77,6	78,2	78,6
	Kadın	33,6	35	36,2	37,6	38,3

İşgücü piyasasına yönelik düzenlemeler genellikle iki kategoride değerlendirilmektedir. İlk grupta yer alan düzenlemeler, doğrudan veya dolaylı biçimde istihdam performansını arttırmayı, isçilerin nitelik düzeyini geliştirmeyi, işsizlerin iş bulmalarını ve işe yerleştirilmelerini kolaylaştırmayı, istihdam edilebilirliği arttırmayı hedeflemektedir. Bunlar, aktif olarak nitelendirilmekte ve çeşitli biçimlerdeki istihdam teşvikleri, iş bulma hizmetlerine ilişkin yasal ve kurumsal düzenlemeler, mesleki eğitim programları ile belirli öncelikli kitlelere (gençler, yaşlılar, özürlüler, göçmenler gibi) yönelik önlem ve programlardan oluşmaktadır.

İkinci grup düzenlemeler ise, işsizlik sigortası ve yardımlarından oluşan işsizlik ödemeleridir. Bunlar, işsizliğin yol açtığı gelir kayıplarını gidererek, işsiz bireye gelir güvencesi sağlayan ve diğer taraftan işgücü piyasasını düzenleme işlevi gören politikalardır. İşsizlik ödemeleri sosyal refah devleti anlayışının sonucu olarak ortaya çıkmıştır. İşsizlik ödemeleri genellikle pasif işgücü piyasası politikaları olarak nitelenmektedir. İşsizlik ödemelerini öncelikli ve önemli görmeyen, bunların ikinci sınıf önlemler olduğunu savunan pasif nitelemesi ile politikalara olumsuz bir anlam yüklemek istenmektedir (Kapar, 2011:344).

3.1.1.1.Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Aktif işgücü piyasası politikaları ülkemizde giderek artan oranda uygulanmasına karşın yeterli düzeye ulaşamamıştır. Temel amacının, özellikle eğitim ve mesleki eğitim olmak üzere, iş ve meslek danışmanlığı, mesleki yönlendirme, mesleki yeterliliklerin geliştirilmesi, bilgi, danışma ve işe yerleştirme hizmetleri, kamu ve özel istihdam hizmetlerinin geliştirilmesi, özel sektörü teşvik, girişimcilik teşviki, istihdama yönelik prim, vergi desteği, gençlere, kadınlara, özürlülere ve diğer dezavantajlı gruplara yönelik programların, işsizleri kısa vadeli destekleyici gelir desteğine yöneltmek yerine onların işgücü piyasasına yeniden dönüşlerinde kolaylık sağlamak olduğu söylenebilir (Köstekli, 2009: 76).

Türkiye'de aktif işgücü piyasası programlarının temel yürütücüsü Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'dur. İŞKUR işe yerleştirme faaliyetleri, işgücü yetiştirme kursları, engellilerin mesleki eğitimi, iş ve meslek danışmanlığı ve yurtdışı işe yerleştirme hizmetleri şeklinde aktif işgücü piyasası programlarını yürütmektedir. Ayrıca, işsizlik sigortası, kısa çalışma ödemeleri, ücret garanti fonu, özelleştirmeler nedeniyle ödenen iş kaybı tazminatı gibi pasif işgücü piyasası düzenlemelerinin yönetimini de yürütmektedir (Sapancalı, 2008: 27).

Aktif İstihdam Politikaları işsizlerin yeterli nitelikte olmadıkları için işsiz kaldıklarını ve çalışma hayatının dışına itildiklerini gerekli eğitim verilirse kurs vb. yollarla gelişmeleri sağlanırsa verimliliklerinin de arttırılabileceği öngörüsüne dayanarak işsizlik maaşı gibi pasif istihdam politikalarının işgücünü piyasasından uzaklaştırma önlemini de içerecek bir mantıkla ortaya çıkarılmıştır. Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) 2010' da da bu doğrultuda İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının etkinliğinin arttırılması hedeflenmiştir. Ancak işsizlerin eğitiminin işsizlik sorununu çözmede tek çözüm gibi düşündüren bu yaklaşım gerçekten uzak bir yaklaşım gibi gözükmektedir (Müftüoğlu ve Koşar, 2014:131).

3.1.1.2.İşgücü Piyasasında İŞKUR' un yeri

Avrupa Birliğine uyum politikaları çerçevesince yeniden şekillenen İŞKUR 5 Temmuz 2003 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 4904 sayılı kanun uyarınca sadece iş ve işçi bulma faaliyetleri değil aynı zamanda aktif ve pasif istihdam politikalarının da verimli şekilde uygulanmasını sağlayan bir kurum haline getirilmiştir. İŞKUR, istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesine yönelik tedbirler almak ve işsizlik sigortası hizmetlerini vermek üzere 05.07.2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile kurulmuş bulunmaktadır (4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, RG.5.7.2003-25159).

Onuncu kalkınma planında da, Aktif İstihdam Politikaları (AİP) ile alakalı olarak işgücü ve istihdama katılım oranlarının artırılması için istihdam teşviklerinin etkinleştirileceği, mesleki rehberlik- danışmanlık hizmetlerinin ilk sırada olmak üzere etki analizlerine dayandırılarak yaygınlaştırılacağı, yaşam boyu eğitim faaliyetlerine önem verilerek işgücünün niteliğinin uygulanan eğitim politikalarıyla işgücü talebi uyarınca geliştirileceği, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi uygulamalarının artırılacağı ifade edilmiştir (İŞKUR 2017b: 23).

İŞKUR' un Temel Göstergeler 'ini içeren tablo 3.12.'deki verilere baktığımızda, 2019 yılının ilk ayında 83.416 kişi işe yerleşmiştir (Erkeklerin oranı 66%'sı, kadınların oranı, 34%) Geçen yılın aynı dönemi ile kıyaslandığında yerleşen kişi sayısı artış sağlamıştır (5%). İŞKUR'un, işverenlerden aldığı açık iş sayısı bir önceki yılın ayı ile kıyaslandığında ayına göre azalmıştır (20,8% oranı ve 141.403 kişi). Açık işlerin 99,8%'i özel sektörden alınmıştır. Kayıtlı işsizler de kadınların oranı daha fazla olmuştur (51%). Erkeklerin oranı ise az farkla daha az olmuştur (49%).

6.327 İşbaşı Eğitim Programı, Girişimcilik Eğitim Programı ve Mesleki Eğitim Kursu düzenlenmiştir (2019 yılı Ocak) ve yararlanan kişi sayısı 25.784 olmuştur. Geçen yılın aynı dönemine göre faydalanan kişi oranı artmıştır (26%).(https://media.iskur.gov.tr/23143/01-ocak-2019-aylik-istatistik-bulteni.pdf).

Tablo 3.12. İŞKUR Temel Göstergeler

İŞKUR Temel Göstergeleri		**2018 Ocak**	**2019 Ocak**
Açık İş	**Toplam**	178.623	141.403
	Kamu	365	294
	Özel	178.258	141.109
İşe Yerleştirme	**Toplam**	79.422	83.416
	Erkek	51.110	54.831
	Kadın	28.312	28.585
Kayıtlı İşgücü	**Toplam**	4.609.921	6.737.522
	Erkek	2.627.215	3.804.988
	Kadın	1.982.706	2.932.534
Kayıtlı İşsiz	**Toplam**	2.457.336	3.775.660

	Erkek	1.241.894	1.843.503
	Kadın	1.215.442	1.932.157

Ulusal İstihdam Stratejisi'nin 2017-19 Eylem Planlarına baktığımızda da oluşturulacak veri tabanından alınan bilgiler doğrultusunda esnek çalışanların da İŞKUR'un verdiği mesleki eğitimlerden faydalanmaları sağlanacağı, Esnek çalışanların İŞKUR hizmetleri ile ilgili olarak bilgilendirileceği belirtilmektedir (UİS 2014-2023 ÇSGB Eylem Planları 2017-19:92).

3.2. Esnek Çalışma Konusunda Belirlenen Politikalar

Türkiye' de esnek çalışma özellikle toplam istihdamın yüzde 36. 8' ini oluşturan kayıt dışı sektörde en yoğun biçimde yaşanmaktadır (TUİK, 2013). Kayıtlı sektörde de esnek çalışma yasal ve yasal olmayan şekillerde uygulanmaktadır. 2008 krizi ile birlikte artan işsizliğe çözüm olabileceği yönünde bir yaklaşımla yaygınlaşmaya başlayan esnek çalışma, esas yerini 4857 sayılı İş Kanunu ile sağlamlaştırmıştır. Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde de ele alınmış ve Ulusal İstihdam Stratejisi hedeflerinde yerini almıştır. Kadın istihdamının arttırılması, genç istihdamı ve uzun süreli işsizliğe karşın çözüm de daha fazla emek gücü girişi ile esneklik uygulamalarından geçmektedir. Temel çerçevesi esnekliğin arttırılması olan eğitim-istihdam uyumu, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, dezavantajlı grupların istihdamının artırılması, istihdam-sosyal koruma ilişkisi belirlenen politikaların işgücü piyasasında esneklik ve rekabet gücünün artırılmasının amaçlarındandır (Müftüoğlu ve Koşar, 2014:106-109).

3.2.1. Ulusal İstihdam Stratejisinde Esneklik

Esnek çalışma uygulamaları önceki yıllarda da uygulanmakla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal çerçeve kazanmıştır. Böylece esnek çalışma uygulamalarının bir kısmının yasal mevzuatla bir kısmının da Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) ile hayata geçirilmesi amaçlanmaktadır. UİS' de yer alan dört temel maddeye göre esnekleşmenin yolu eğitim-istihdam ilişkisinin arttırılması, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, istihdamda kadınlar, gençler ve dezavantajlı grupların bulunmasının arttırılması ve istihdam-sosyal koruma ilişkisinin artırılmasından geçmektedir (Müftüoğlu ve Koşar, 2014:109).

2010 yılındaki ilk belgenin ardından 2012-2023 yıllarını kapsayan belgeye göre belirlenen hedefler arasında; işsizlik oranının 2023 itibariyle yüzde 5' e indirilmesi, istihdam oranının yüzde 50' ye çıkarılması, tarım dışı istihdamın büyüme esnekliğinin 0.52 düzeyinden 0.62' ye yükseltilmesi ve tarım dışı sektörlerde yüzde 29.1 düzeyinde olan kayıt dışı istihdamın oranının, 2023 yılında yüzde 15'in altına indirilmesi olarak belirlenmektedir. Bu amaçla da eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması, istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi olarak belirlenmektedir. "Değişen ekonomik şartlara uyum, işletmelerin rekabet gücünü korumak ve kronik işsizlik sorununa çözüm için" işgücü piyasalarının esnekleştirilmesinin gerekliliği vurgulanmaktadır Piyasada karşılaşılan katılıkların önüne geçmek için ise yasal mevzuatta esnek çalışma modellerinin aktifleştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Müftüoğlu ve Koşar, 2014: 79-80).

Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planları (2017 - 2019), 2014 - 2016 dönemi Eylem Planlarıyla uyumlu bir şekilde 4 politika ekseni ve 7 sektör üzerine kurulmuştur. İstihdamda makroekonomik politikaların olumlu etkisinin artırılması, işgücü verimliliğinin artırılırken kırılganlıkların azaltılması, istihdam güvencesinin işgücü piyasalarına hâkimiyetinin artırılması, sosyo-ekonomik göstergeler açısından zayıf ve özel politika gerektiren grupların işgücüne katılımının desteklenmesi, sosyal koruma ve istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi ve kapsayıcı bir sosyal koruma sisteminin benimsenmesi ile güvenceli esnekliğin temel yaklaşım olarak kabul edilmesi, Temel politika eksenlerinin kriterlerini oluşturmaktadır (UİS 2014-2023 ÇSGB Eylem Planları 2017-2019: 16).

Diğer taraftan, Türkiye'nin, Ulusal İstihdam Stratejisini Avrupa İstihdam Stratejisiyle uyumlu hale getirmek için AB ülkelerinde kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik stratejilerinin de takip edilmesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda AB ülkelerinde alınan önlemlerin hem kayıtlı sektöre girişi teşvik eden hem de yasa dışı çalışmayı azaltan denetim ve cezai yaptırımların ağırlıkta olduğu "karma yöntem" i uygulamaya yönelik olduğu görülmektedir (Karaaslan, 2010: 207). Yöntemlerde dikkat çeken; özellikle kadınlar ve uzun süreli işsiz kalanlara yönelik aktif istihdam programlarının sürdürülebilirliğinin amaçlanmış olmasıdır. Diğer önlemler; kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu işkollarında ve özellikle çocuk bakıcılığı, ev işlerinde denetimlerin sıklaştırılması, ev hizmetleri işlerinde destekleyici uygulamalarının yaygınlığıdır (Kamalıoğlu, 2014: 90-95; Karaaslan, 2010: 116-120).

3.2.2.Türkiye İşgücü Piyasalarının Esnekleştirilmesi

Türkiye İşgücü piyasasının esnekliğinin önündeki engeller konusunda; devletin gelenekselleşmiş istihdam garantisi olarak algılanmasının esnek istihdam modellerine olumsuz bakışa neden olması, toplu pazarlık yoluyla hak kazanımının diğer ülkelere göre ülkemizde yeterli işleyişinin mümkün olmaması sonucu yasal mevzuatta ayrıntıya gidilmesi ve toplu pazarlığın daraltılmasına neden olması, işçi sendikalarındaki bölünmüşlüğün diğer tüm konularda olduğu gibi esnekliğe dair yeni stratejilerin yaratılmasında da işçilerin zayıflatılması, işçi-işveren sosyal taraflarının işçiler açısından mevcut korumalardan uzaklaşılacağı noktasındaki çekinceler mevcut durumun devamı talebi işveren açısından da esneklik uygulamalarının gerekliliğinin savunulması ile uygulamaların önünde engeller oluşturması, hem işçi hem de işvereninin esnekliği kendi tarafından algılaması ile işçilerin "kuralsızlaştırma" işverenlerin de "kuralsızlık" algılamaları özellikle de işverenlerin kayıt dışı çalıştırma uygulamaları da bu durumu gerçek anlamda kuralsızlıkla yönetebileceklerini sanmaları işgücü piyasalarının esnekleşmesinin önündeki engelleri oluşturan faktörlerdir (Çelik, 2007: 91-92).

Küresel ekonomik gelişmelerin bir gereği olarak malların üretiminde talebin üretimi yönlendirdiği, işletmelerin ölçeğinin küçüldüğü, istihdamın daha esnek ve güvencesizleştiği, farklı işler yapabilen vasıflı işgücünün olduğu post-fordist üretim tarzının günümüzde ağırlık kazandığı UİS 2010' da belirtilmekte ve işgücü piyasalarının esnekleştirilmesinin gerekliliği vurgulanmaktadır (Müftüoğlu ve Koşar, 2014:109).

2016-2018 Orta vadeli programına baktığımızda da temel amaçların 48. maddesinde; yüksek katma değerli mal ve hizmet ihracatının artırılması, yurt içi üretim ve ihracatın arttırılarak ithalatın azaltılması, iş ve yatırımların iyileştirilmesi, mali piyasalarda ürün ve hizmet çeşitliliğinin artırılması, kamu gelirlerinin kalitesinin artırılması ve kamu harcamalarının düzenlenmesi, işgücü verimliliğinin artırılması, hukuki düzenlemelerin öngörülebilirliğinin artırılması, kayıt dışılığı önleyici yaptırımların arttırılması, devlet yardımlarında etkinliğin artırılması, yönündeki hedefler ve istihdam piyasasının daha esnek hale getirilmesi, Programın İstihdam Politikalarında da 258. madde ile *"AB Müktesebatı ve uygulamaları da dikkate alınarak işgücü piyasalarına esneklik sağlayan çalışma biçimleri iş ve sosyal güvenlik mevzuatına eklenecektir."* vurgusu yapılmıştır (https://www.bumko.gov.tr /Eklenti/9691,ortavadeliprogram20162018.pdf?0).

Açıklanan yeni ekonomi programına göre de 2019-21 Orta Vadeli Planında da esnekliğe yer verilmiş bu amaçla, *"Kamu kurumlarının ve çalışanların ihtiyaçlarının uyumlaştırılması,*

verilen hizmetin gerekliliğine göre uygulanacak esnek çalışma modelleri ile çalışanların iş yaşam-dengesinin sağlanması ve gerek aile gerek sosyal yaşamlarına, kurs ve eğitim programlarına daha fazla vakit ayırabilmelerinin amaçlanması, esnek çalışma ile Kamu kurumlarının iş tatmini ve verimi yüksek işgücüne sahip olmalarının çalışma hayatına katkı sunması" vurgusu yapılmıştır (https://www.bumko.gov.tr/Eklenti/11246,yeni-ekonomi-programipdf.pdf?0).

3.2.3.Eğitim-İstihdam İlişkisi

Piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda yeniden şekillendirilecek bir eğitim yapısının işgücü piyasalarının yapısına uygun işgücü arzını sağlayabileceği öngörüsü ile UİS 2010' da bazı amaçlar belirlenmiştir bunlar; herkesin ulaşabildiği bir eğitim sistemi içinde okul öncesi eğitimden başlayarak temel becerilerin edindirilmesi, genel ve mesleki eğitimin kalite ve etkinliğinin artırılması, hayat boyu öğrenme perspektifinde yeni ortamlar oluşturulması, eğitim-işgücü piyasası arasında uyum sağlanması, aktif işgücü piyasası politikaları yaygınlaştırılması ve bu yollarla girişimciliğin arttırılması ve desteklenmesidir (Müftüoğlu ve Koşar, 2014:125).

Uluslararası Çalışma Örgütü' nün "Sosyoekonomik Güvence Programı" kapsamındaki yetenek geliştirme güvencesi ise; mesleki eğitim, çıraklık ve temel eğitim fırsatları ile çalışanların yetenek kazanmasını sağlamak ve bu yolla "istihdam edilebilirliklerini" arttırabilmek ve eğitimin çalışanı istihdama kazandırıcı özelliğinden yararlanmak amaçlamaktadır. Üretimde işbölümü ve teknolojinin gelişmesi ile mal ve hizmetlerin üretiminin çeşitlendirilmesi, uzmanlaşmış bilgi ve yetenek kazanılmasını zorunlu hale getirmiş, bu ise işgücünün uzmanlaşmasını zorunlu hale getirmiştir. İstihdam edilebilirlikte uzmanlaşma düzeyi ön plana çıkmıştır (Atatanır, 2011:9).

Eğitim sisteminin işlerliği ve kalitesi, işgücü piyasasının talep ettiği nitelikli insan gücünü sağlaması ve çalışanların mevcut nitelik ve becerilerini geliştirmesi açısından önem arz etmektedir. Yükseköğretim kurumlarının nitelikli işgücü sağlaması, mesleki teknik eğitim kurumlarının nitelikli ara işgücünü yetiştirmesi ve yaygın eğitim yoluyla da dinamik işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerilere sahip işgücünün kazandırılması yoluyla İşgücü piyasasına katkı sağlanacaktır. İşgücü piyasasında yer alan kişilerin istihdam edilebilirliklerinin arttırılması eğitim – istihdam arasında fonksiyonel ilişkinin kurulmasından,

eğitimin kalitesi ve etkinlik seviyesinin arttırılmasından geçmektedir (UİS 2014-2023 ÇSGB Eylem Planları 2017-19:21).

3.2.4.İstihdam ve İşsizlik Etkileri

İşgücü piyasasının etkinliğinin korunması ve geliştirilmesi ve toplam istihdam arttırılması için Esnek çalışma uygulamaları önemlidir. İşsizlik sorununun aşılamadığı ülkelerde istihdamın arttırılması esneklik uygulamalarını kaçınılmaz kılmaktadır (Selamoğlu, 2002).

"İstihdam edilebilirlik" yüksek işsizlik oranları içinde neoliberal düşüncenin iş güvencesini açıklayabilmesi için getirdiği bir kavramdır ve bunu sağlamanın yolu da aktif istihdam politikalarından geçmektedir Çeşitli eğitim programları yoluyla istihdam edilebilirliğin arttırılmasının amaçlanması iş arama stratejilerinin geliştirildiği programlar bunun yolu olarak sunulmaktadır. Diğer yandan işsizliğin sebebi olarak da yüksek işsizlik ödemeleri gösterilerek, bireyleri tembelleştiren aktif istihdam politikalarıdır eleştirisi yapılmaktadır (Müftüoğlu ve Koşar, 2014:146).

Ülkemizde özellikle genç nüfusun artması ama bununla ters orantılı olarak ARGE firmalarının azlığı ya da yetersizliği, sanayide ve bilimde istenilen ve beklenilen yatırımların yapılamaması işsizliği olumsuz etkileyen nedenlerden sadece birkaçıdır. Mevcut iş potansiyeli sabit kalırken özellikle genç işgücünün artış göstermesi esnek çalışmayı etkileyen nedenlerden birisidir (Bozdağlıoğlu, 2008).

Uygulanacak farklı esnek çalışma sistemleri ile istihdam alanları açılabilir. Bu nedenle işsizliğe karşı geliştirilen en önemli çözümlerden birisi esnekliktir. Esneklikle iş hayatında katı kurallar esnetilmekte çalışma sürelerine kanun çerçevesinde serbestlikler getirilmesi öngörülmektedir. Böylece işgücü piyasasındaki işçiyi kontrol altında tutmak adına uygulanan katılıkların esnetilerek piyasayı güçlendireceği ve yeni istihdam alanları ortaya çıkacağı düşünülmektedir. Çalışma sürelerinin farklılaştırılmış çalışma süreleriyle aynı işin birçok kişi tarafından farklı saat dilimlerinde yapılabilir olması istihdamı arttırırken işsizliği azaltma yönünde olumlu etkiler gösterecektir (Çamlı, 2010: 65).

İşgücü yapısı üzerinden esnekliğe bakıldığında etkisi oldukça belirgin gözükmektedir. Kısmi süreli çalışma, evde çalışma, iş paylaşımı, tele çalışma gibi atipik istihdam biçimleri

kadınlar, gençler, yaşlılar, göçmenler, azınlıklar ve özürlülerin, çalışma hayatına girmesine imkân vermesi nedeniyle artmaktadır. Bununla beraber esneklik, çevre işgücü ve çekirdek işgücü ayrımına da neden olmaktadır. Ayrıca bazı standart dışı çalışma şekilleri ile çalışanların büyük bölümünü kadınlar ve azınlıklar oluşturmakta bu durum cinsiyet ayrımcılığı gibi özellikle kadınları çalışma yaşamında atipik istihdama mecbur bırakan sorunlara da yol açmaktadır (Tokol, 2015:187).

Aktif istihdam politikaları, istihdam dostu vergilendirme, istihdamı destekleyecek nitelikte bir büyüme, küçük ve orta ölçekli işletmeler bazında girişimciliğin desteklenmesi ve esnek çalışma modelleri gibi istihdam biçimleri 2000'li yıllardan itibaren uzun süreli işsizlik oranlarında olumlu gelişmelerin yaşanması sürecini destekleyen sebeplerdendir (UİS 2014-2023 ÇSGB Eylem Planları 2017-19: 40).

3.2.5.Özel İstihdam Büroları

"Özel İstihdam Büroları, özel hukuk ile koruma altına alınmış ve işe yerleştirme faaliyeti karşılığında iş arayandan değil de sadece işverenden ücret alarak, Türkiye İş Kurumundan yetki almak şartıyla, işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanları eşleştiren, bir işyerinde veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile en etkin şekilde aracılık hizmeti sağlayan gerçek ya da tüzel kişilerdir" şeklinde tarif edilmektedir (www.iskur.gov.tr). Özel istihdam büroları iş piyasasının gerektirdiği ölçülerde, sayıda seçilerek ve izin verilerek iş- işçi bulma faaliyetlerine aracılık edebilir. Özel istihdam büroları gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulabilir (İŞKUR Kanunu, 2003).

Ülkemizde iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetleri; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 90. Maddesinde yer alan *"İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir."* ifadesiyle hüküm altına alınmıştır (İş Kanunu md. 90). Bu doğrultuda, kamu istihdam kurumu olarak faaliyet gösteren İŞKUR işe yerleştirmede aracılık hizmetlerini yerine getirmektedir.

İşgücü arzı ve işgücü talebinin eşleşmesini sadece devlet değil özel istihdam büroları da sağlayabilmektedirler. Aktif emek piyasası uygulamalarından biri olan eşleşme hizmetleri

özellikle ekonomide var olan bir yapısal işsizlik durumunda emek piyasasını daha şeffaf hale getirmektedir. İş arama sürecindeki bilgilendirmenin rolüne bağlı olarak emek piyasasındaki bilgilendirme ve danışmanlık hizmetleri ne kadar etkin ve yeterli ise arızi (geçici) işsizlik o denli azalma eğilimi gösterecektir (Uşen, 2007:71).

OECD nin 2010 yılında Türkiye için hazırladığı rapora göre Türkiye' nin iş yaratma potansiyelinin katı iş koruması düzenlemeleri ile engellendiği işçi çıkarma maliyetlerinin yükseltildiği ve geçici istihdam konusunda düzenlemelerin katılığı vurgulamış, OECD ülkelerine kıyasla özel istihdam büroları aracılığıyla geçici istihdama olanak tanınmadığı belirtilmiştir.4857 sayılı İş Kanunun 11. Maddesi de geçici iş ilişkisinin düzenlendiği ilk yasal maddedir. Türkiye' de emek piyasalarının esnekleşmesinin emek aleyhine nitelendirilebilecek yönde görüldüğü geçici iş ilişkisi düzenlemesi yetkisinin verildiği özel istihdam büroları güvencesiz bir ortam oluşturduğu yönünde tartışmalara da yol açmaktadır (Müftüoğlu ve Koşar, 2014:154).

Mayıs 2016' da İş Kanununda yapılan değişiklikler ile "geçici iş ilişkisi" kurulmasına imkan tanıyan özel istihdam bürolarının yolu açılmıştır. Aslında 2003 yılından beri var olan uygulamada yapılan değişiklikle ÖİB'na işveren konumuna geçmek gibi bir olanak sağlanmaktadır. İşçi-işveren arasında kurulan klasik iş sözleşmesi büro ve işçi arasında kurulmakladır ve geçici işçi arayan işveren ile de büro arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi kurulmaktadır. Özetle işçi-işveren arasındaki ikili ilişki üçlü bir ilişkiye dönüştürülmüştür. İşletmeler için daha esnek ve rahat bir istihdam olanağı sağlayan bu uygulama işçi açısından güvencesiz ve sağlıksız bir iş ilişkisi ortamı yaratmaktadır görüşü bu yeni uygulamalarla artmaya devam etmektedir (Koray, 2018:412).

UİS 2014-2023' de ise, *"6715 sayılı Kanun ile özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi, Türkiye'deki geçici istihdam şekillerine ilişkin düzenlemelerde esneklik sağlayarak bu değeri değiştirecektir.* "şeklinde yorumlanmıştır. Ve dünyada ve OECD tarafından işgücü piyasalarının esnekliğini göstermek amacıyla yayınlanan İstihdam Koruma Mevzuatı İndeksi ile değeri düştükçe daha esnek bir işgücü piyasasının var olduğunu belirtmektedir (0-6 arasında değer). Endeksin 2013 yılı verilerinde ülkemizin geçici istihdam şekillerine ilişkin düzenlemeler konusunda 4,96 endeks değerinde olduğu İstihdam koruma mevzuatı açısından dört boyutlu bir incelemenin yapıldığı bilgisi verilmiştir (UİS 2014-2023 ÇSGB Eylem Planları 2017-19: 32).

Son yıllardaki etkinliğini görmek açısından verilere baktığımızda işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında eşleşme sağlaması açısından İŞKUR'un resmi sitesinden derlenerek tablo 3.13.'te gösterildiği şekilde verilere ulaşılmıştır. En fazla 25-29 yaş aralığı ile genç kesimin ÖİB'ler aracılığıyla iş edinmesi sağlandığı dikkat çekmektedir. Ayrıca 2017 yılında genç nüfus dışında kalan tüm yaş gruplarında işe yerleştirme oranlarının düştüğü görülmektedir.2017 yılından itibaren etkisini hissettiren işsizlik artışı, ÖİB aracılığı ile işe yerleştirmelerin de düşmesinde etkili olmaktadır (https://www.iskur.gov.tr/ozel-istihdam-burolari/).

Tablo 3.13. ÖİB İşe Yerleştirme Oranları

Özel İstihdam Büroları İşe Yerleştirme Oranları						
Yaş Grupları	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
15-19	2,44	3,9	6,07	8,93	13,17	7,19
20-24	23,29	26,64	25,56	22,03	18,21	26
25-29	27,38	31,23	28,45	22,31	17,36	24,69
30-34	16,95	16,98	17,11	14,92	12,74	16,87
35-39	10,76	9,44	9,97	11,19	11,14	10,92
40-44	7,3	5,6	6,49	8,25	9,52	7,38
45-49	5,62	3,15	3,38	5,38	7,4	4,07
50-54	3,59	1,76	1,85	4,04	5,37	1,85
55-59	1,87	1,01	0,94	1,81	3,01	0,71
60-64	0,66	0,21	0,16	0,83	1,39	0,25
65 ve üstü	0,13	0,07	0,04	0,31	0,68	0,07

3.2.6.İstihdam-Kayıt Dışılık

Kayıt dışı istihdam konusunda çeşitli tanımlara yer verilebilir. Nitekim kayıt dışı istihdam bir tanıma göre istihdamın resmi belgelerle kayıt altına alınmaması ya da istihdam sürelerinin ve ödenen ücretlerin ilgili yerlere eksik bildirilmesidir (Mahiroğulları, 2017:2). Diğer bir tanıma göre sosyal güvenlik açısından niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak

istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına ya hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak tanımlanabilir (SGK).

Kayıt dışı çalışmanın belirgin özelliklerinin tespitinde, kayıt dışı ekonomik faaliyette bulunan işletmelerin ölçek ve bazı vasıfları, kayıt dışı istihdam edilen işgücünün yapısı gibi göstergelere de başvurmak gerekir. Nitekim ILO, 1972'deki bir raporunda kayıt dışı istihdamın temel özelliklerini altı başlık altında toplamıştır: Yasal mevzuatın dışında kalınarak kuralsız ve esnek çalışma: Kayıt dışı çalışma, çalışma hayatıyla ilgili kanunlara uyulmaksızın yapılan kuralsız çalışmadır. Ayrıca, zaman olarak kısa süreli esnek çalışanların önemli bir kısmı da kayıt dışı çalışmaya yönelmektedir (Kamalıoğlu, 2014: 15).

Kayıt dışı istihdamı önlemek için sadece işyeri teftişlerinin artırılması değil bunun yanı sıra kayıt dışı istihdamla mücadele, ekonominin istihdam yaratma yeteneği çözüm için önemlidir. Bu bağlamda, kayıt dışı istihdamı makul kılabilmek için açık işsizliğin % 7-8 gibi seviyelere çekilmesi gerekmektedir. ayrıca istihdam üzerindeki mali yüklerin azaltılması (prim ve yatırım teşviki), KOBİ'lere verilen faizsiz teçhizat kredilerinin artırılması, özellikle kıdem tazminatı ödemelerinin fona devredilmesi gibi birinci derecede önemli önlemlerin alınması gerekmektedir (Mahiroğulları, 2017:17).

Tarım kesiminin ekonomi içerisindeki payı, gelir ve kaynak dağılımındaki adaletsizlik ve bunun ortaya çıkarmış olduğu yoksulluk, işsizlik oranındaki artışlar, ülkedeki küçük ve orta ölçekteki işletme sayısı, küçük işletmelerin rekabet güçleri gibi nedenler kayıt dışı istihdam oranını etkileyen önemli ekonomik faktörlerdir. İşverenler ya istihdam edilenlere ödenen maaş vb. ödemeleri resmi kayıtlarının dışına çıkarak vergi gibi diğer sosyal güvenlik primlerinden kurtulma yolunu ya da fiilen ödenen tutarın kayıtlarda daha düşük gösterilerek daha az vergi ve diğer sosyal güvenlik prim ödemelerini düşürme yoluna gitmektedirler. Kayıt dışı istihdamın önemli nedenlerinden birisi de idari ve bürokratik nedenlerdir. Özellikle ülkemizde bir işletme açmak için işin mahiyetine göre yerel ya da merkezi idareye bağlı birçok farklı kurumdan izin alınması gerekmektedir. Bu durum işletmelerin kuruluş ve işletme maliyetlerini artırmakta ve kayıt dışılığı özendirmektedir. Türkiye'de iş kurma süreçleri uzun olmakla birlikte iş için harcanan maliyet kişi başına düşen gelirin %11,2'si kadardır (Kamalıoğlu, 2014: 52).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. ve 21. maddeleri, çalışanlara ihbar, kıdem, kötü niyet ve haksız fesih tazminatı ödenmesini öngörmüştür. Tazminatlar, çalışanın kayıtlı istihdam

edilmesi durumunda işten çıkarıldığında kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu ailesine önemli ekonomik güvence sağlamaktadır. Aynı şekilde, kayıt dışı çalışanlar, işsiz kaldıklarında işsizlik sigortası ödeneğinden de yararlanamamaktadırlar (Mahiroğulları 2017: 13).

Türkiye'de, özellikle tarım dışı sektörlerde kadınların ücretli çalışmada yer alması yıllar içerisinde yaygınlaşmıştır. Ancak halen tarım dışı sektör istihdamında ücretlilerin oranlarında erkeklerin oranı kadınların oranından oldukça fazlayken, tarımda ise kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışmasının fazlalığı dikkat çekmektedir. 2015 yılı itibarıyla tarım sektöründe 2 milyonu aşkın kadın, ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Kadınlar arasında ücretsiz aile işçiliğinin yaygın olması, bir diğer yaygın çalışma biçimi olan ev eksenli çalışma ve kadınların genellikle ucuz ve esnek işgücü olarak görülmesi ile birlikte düşünüldüğünde kadınlar arasında kayıt dışılık riskini de artırmaktadır (UİS 2014-2023 ÇSGB Eylem Planları 2017-19: 36).

Türkiye'de kayıt dışı istihdamın yapısı hakkında bilgi verebilecek çalışmalardan başlıca TÜİK tarafından yapılan hane halkı İşgücü Anketidir. Kayıt dışı istihdamın her geçen yıl düşmesi dikkat çekmekte olup, bunda son dönemlerde uygulanan istihdam politikalarının etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 3.14. Yıllara Göre Kayıt dışı İstihdam Oranları

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2012	83,61	24,51	27,89	22,73	-	39,02
2013	83,28	22,4	25,23	20,9	-	36,75
2014	82,27	22,32	20,26	21,09	36,61	34,97
2015	81,16	21,23	19,13	20,05	35,58	33,57
2016	82,09	21,72	20,2	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,1	20,03	20,95	35,80	33,97

Kaynak:http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani

Özellikle küreselleşme ile birlikte üretim ve işgücündeki yapısal değişimler dünya genelinde istihdamı olumsuz etkileyerek işsizlik sorununu kronikleştirmiş ve kayıt dışı çalışmayı kolaylaştırmıştır (İpek, 2014:167). Küreselleşmeyle birlikte ekonomide yaşanan dönüşümler sonucu sanayileşen toplumlar, köyden kentlere doğru göçlere sebep olmuştur. Bu

durum, kentlerde yüksek işsizlik oranlarını beraberinde getirmiştir. Yapılan bir çalışmada küreselleşmenin ortaya çıkardığı istihdam biçimleri, üretimin farklı yönlerinin dünya ölçeğinde yayılması, fason üretim, taşeron sisteminin ve esnek çalışmanın yaygınlaşması, kayıt dışı ve düşük ücretle çalışmayı yoğunlaştırdığı belirlenmiştir (İpek, 2014:181).

Esnek çalışma modellerinden olan evde çalışma ve taşeron çalışma, kayıt dışı çalışmanın en sık rastlanıldığı alandır. Kişileri kayıt dışı çalışmaya yönelten en büyük nedenlerin başında işsizlik gelmektedir. İşsiz kalma endişesi taşıyan kişiler kayıt dışı çalışmaya razı olmaktadırlar.

3.2.7.İş-Yaşam Dengesi ve Esneklik

Esnek çalışma uygulamaları ile çalışan, aile bireyleri ile daha fazla ilgilenebilecek ve böylece huzurlu ve mutlu olan birey kendini iş hayatına daha verimli bir şekilde verebilecek, diğer bir ifadeyle iş-aile dengesini daha iyi sağlayacaktır (Gürkanlar, 2010: 58).

Onuncu Kalkınma Planına göre, dezavantajlı grupların işgücüne katılımını teşvik edecek yeni stratejiler belirlenmeli, özellikle kadınların işgücüne katılımının ve işgücünde kalmalarının sağlanması için 0-5 yaş arası çocuk bakım ve okul öncesi eğitim hizmetlerini karşılayabilen, uluslararası standartlara uygun kaliteli, gerekli yasal ve kurumsal altyapıların tamamlanması büyük önem taşımaktadır. Çocuk ve yaşlı bakımı gibi konularda kadınların geleneksel görevlerinin kamu tarafından karşılayıcı, piyasa mekanizmaları tarafından yapılmasını destekleyici teşvikler verilmelidir. İşgücüne katılımın önündeki engeller kaldırılmalıdır. Aile içindeki bakım sorumluluklarının arttığı dönemlerde (doğum) hem erkeklerin hem de kadınların esnek ebeveyn iznini birlikte kullandığı esnek çalışma uygulamaları benimsenmelidir. Ve aynı zamanda kadınlara kamusal çocuk bakım hizmetlerinin geniş ölçüde verilebileceği modeller yaratılmalıdır (http://www3.kalkinma.gov.tr).

Bunu destekleyici olarak, 10.02.2016' da yayımlanan 6663 sayılı Kanunla İş Kanunun 13. maddesine eklemeler yapılmıştır. İş Kanunun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talep edebilmektedir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, tam zamanlı çalışmaya dönebilir (aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere). Kısmi süreli

çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak ve tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi en az bir ay önce yazılı olarak bildirimde bulunmalıdır. Ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz (Şakar, 2018: 86).

Kadınların esnek çalışma uygulamalarına eğilimleri erkeklere göre fazladır. Hem aile hayatı hem de iş hayatını birlikte sürdürmeye çalışan kadınlar bir bakıma buna mecbur kalmaktadırlar. Çocuklu aileler için esnek çalışma ile farklı izin sistemleri geliştirilerek çalışanlara avantajlar sağlanabilmektedir. Kördeve' nin (2017) yaptığı araştırmaya göre kadınların çalışma hayatına katılımının arttırılmasına esnek çalışma uygulamalarının olumlu etkisi olmaktadır. Yapılan araştırmanın amacı da, çalışma hayatındaki kadınların esnek çalışma modellerine bakış açılarının araştırılarak, çeşitli engeller sebebiyle iş gücüne katılamayan kadınların çalışma hayatına katılmasını sağlamak için yeni yöntemler geliştirilmesidir (Kördeve, 2017: 143, 149).

Tablo 3.15.' te görüldüğü üzere, 2018 yılının II. çeyreğinde Hane halkı İşgücü Anketi ile birlikte "İş ve Aile Yaşamının Uyumu" anketi ailevi bakım sorumluluğunu yerine getirmek durumunda olan çalışanların işgücü piyasasına katılabilmeleri açısından etkisini belirlemek ve bununla ilgili sorunların tespiti için uygulamaya alınmıştır. Buna göre; bakımla ilgili yükümlülükleri olanların oranı %42,9 olmuştur (18-64 yaş nüfus). Türkiye'de 2018 yılının II. çeyreğinde, 49 milyon 819 bin kişinin %42,9'unu bakım sorumluluğu olanlar oluşturmuştur (18-64 yaş grubunda). Oransal dağılım ise erkek ve kadınlarda sırasıyla %41,2 ve %44,6 olmuştur. İstihdamda olup bakım sorumluluğu olanların oranı %46,9 olmuştur İstihdamda olan fertlerin %46,9'unun bakım sorumluluğu bulunurken (18-64 yaş grubu); oransal olarak erkek ve kadınlarda sırasıyla %48,1 ve %44,2 şeklinde dağılım göstermiştir. Diğer taraftan, işgücüne dahil olmayanların %38,7'sinin bakım sorumluluğu bulunduğu görülmektedir. Erkeklerde ve kadınlarda oranlar sırasıyla %14,8 ve %45,9 olmuştur. Sonuç olarak, işgücü piyasasına katılan fertlerin bakım sorumluluklarının durumu, sorumlulukları var ise bakım için hangi yöntemlerden faydalanabildikleri ve gereken bakım sorumluluğunun iş ve aile yaşamını ne şekilde etkilediği, uyumlaştırılmış bir yapının olup olmadığının tespiti yapılmaya çalışılmıştır (TÜİK Sayı: 27859, 26 Ekim 2018).

Tablo 3.15. Cinsiyete Göre Bakım Sorumluluğu Olanların İşgücü Piyasasındaki Dağılımı

	Toplam		İstihdam		İşsiz		İşgücüne Dahil Olmayan	
Bakım Sorumluluğu	(bin)	(%)	(bin)	(%)	(bin)	(%)	(bin)	(%)
Toplam	**49819**	**100**	**27588**	**100**	**2982**	**100**	**19248**	**100**
Bakım sorumluluğu olan	21369	42,9	12933	46,9	990	33,2	7446	38,7
Bakım sorumluluğu olmayan	28451	57,1	14656	53,1	1993	66,8	11802	61,3
Erkek	**24964**	**100**	**18786**	**100**	**1719**	**100**	**4458**	**100**
Bakım sorumluluğu olan	10284	41,2	9044	48,1	582	33,8	659	14,8
Bakım sorumluluğu olmayan	14680	58,8	9742	51,9	1139	66,2	3799	85,2
Kadın	**24855**	**100**	**8802**	**100**	**1263**	**100**	**14790**	**100**
Bakım sorumluluğu olan	11085	44,6	3888	44,2	409	32,4	6787	45,9
Bakım sorumluluğu olmayan	13771	55,4	4914	55,8	854	67,6	8003	54,1

İstihdamda olup bakım sorumluluğu olanların %94,6'sı çocuk bakımından sorumlu bulunmaktadır. Erkeklerde ve kadınlarda oransal dağılım sırasıyla %96,5 ve %90,3 şeklindedir. Diğer taraftan istihdamda olup bakım sorumluluğu olanların %5,4'ünü 15 yaşın üstünde bakıma muhtaç çocuk veya akraba bakımı oluşturmuştur. Erkeklerde ve kadınlarda sırasıyla %3,5 ve %9,7 şeklinde oransal dağılım söz konusudur. İstihdamda yer alıp, çocuk bakım sorumluluğuna sahiplerden bakım hizmetlerinden faydalananların oranı %13,1' dir. İstihdamda yer alıp, 15 yaş altında çocuk bakım sorumluluğu olanların %13,1'i profesyonel bakım hizmeti almıştır, bu oranın dağılımı erkeklerde ve kadınlarda sırasıyla %11,7 ve %16,6 olmuştur. Çocuk bakım sorumluluğu olup istihdamda yer alan kadınların sırasıyla kurumsal bakımdan, evde ücretli bakımdan ve her ikisinden de faydalanma oranları, %12,8, %3,3, %0,6 olmuştur (TÜİK Sayı: 27859, 26 Ekim 2018).

Tablo 3.16. Cinsiyete Göre Bakım Sorumluluğu Olanların Aldığı Hizmetler

Bakım Yeri Tercihi	Toplam	Erkek	Kadın
15 yaşın altında çocuk bakımı	100	100	100
Bakım hizmeti kullanan	13,1	11,7	16,6
Evde ücretli bakım	1,9	1,3	3,3
Kurumsal bakım merkezleri	10,9	10,1	12,8
Her ikisi birlikte	0,4	0,3	0,6
Bakım hizmeti kullanmayan	86,9	88,3	83,4
15 yaşın üstünde bakıma muhtaç çocuk veya akraba bakımı	100	100	100
Bakım hizmeti kullanan	35,9	15,5	54,3
Evde ücretli bakım	34,4	13,1	53,7
Kurumsal bakım merkezleri	1,5	2,5	0,7

Bakım hizmeti kullanmayan	64,1	84,5	45,7

Çocuk bakımını kendisi veya eşiyle birlikte yürüten kadınların oranı %52,2, İstihdamda yer alıp da çocuk bakım hizmeti kullanmayanlardan bakımı kendi ya da eşiyle yürütenler %62,3 oranındadır. Erkek ve kadınlarda sırasıyla bu oran, %66,2 ve %52,2 şeklindedir. Kadınların %15'i bakımı büyükanne, büyükbaba vb. desteğiyle sürdürdüğünü belirtirken, %14,8'i çocukların kendilerine bakabildiğini, %12,2'si ise bakım hizmetini pahalı olduğunu belirtmiştir. Çalışan kadınların %83,3'ü çocuk bakımı nedeniyle iş düzeninde değişikliğe gitmemiştir. Fakat %5,3'ü çalışma saatlerini azaltmış, %4,1'i ise gelir artışı sağlayacak değişikliklere gitmiştir (TÜİK Sayı: 27859, 26 Ekim 2018).

Kadınların emek piyasalarına girişlerindeki engellerden birisi de çocuk/yaşlı bakımı gibi gelenekselleşmiş yükümlülükleridir. Nitelikli ve eğitim düzeyi yüksek kadının iş hayatında kazandığı yüksek ücret neticesinde bakım hizmetlerinden para karşılığında faydalanarak bu görevlerden kurtulurken özellikle niteliksiz kadınların kazandığı ücret bu hizmetleri satın almada yetersiz kalacağından dolayı emek piyasasında yer alamamaktadırlar (Belet, 2013: 16). Bu durum kreş ve bakım evlerinin az olması, fiyatlarının fazla olması ve okulların kısmi zamanlı olmasından dolayı iş saatleriyle uyumsuz olması ve çocuğa en iyi şekilde sadece annesinin bakabileceği düşüncesiyle birleştiğinde kadınların istihdam edilebilirlikleri çocuk sahibi olmalarından dolayı ara vermelerine neden olmaktadır (Çakır, 2008: 33).

3.3.Türk İş Hukukunda Esnek Çalışmanın Yeri

İşverenlerin değişen ekonomik koşullarda işçileri çalıştırmada kendilerine göre esneklikler sağlayabilmeleri, işçilerin de kendilerine zamanda serbestlik sağlayacak esnek çalışma koşulları talep edebilmeleri İş Kanunu'nun önemli dayanak noktalarıdır. Esnek çalışmayı yasal çerçeveye oturtma gereğini ortaya çıkaran; işsizlik oranlarının artışı, ekonomik krizlerin yaşanması, üretim sürecindeki değişim ve ücret maliyetlerinin düşürülmesi gibi nedenler de yer almaktadır.

1475 sayılı İş Kanunu 1980 sonrası liberal dönemde uygulanmaya başlanmış ve 10 Haziran 2003 yılında yayınlanan 4857 sayılı İş Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bugün geniş işçi kitlesine hitap eden kanunun 4857 sayılı İş Kanunu' dur.2012 yılında da 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve

Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe konmuştur. İş Kanununda 10.09.2014 tarihli ve 6552 sayılı, 04.04.2015 tarihli ve 6645 sayılı, 20.01.2016 tarihli ve 6663 sayılı ve 06.05.2016 tarihli ve 6715 sayılı Kanunlarla önemli değişiklikler yapılmıştır. 12.10.2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile hem iş yargılaması esasları hem de İş Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve başka bazı kanunlardaki maddeler değiştirilmiştir (Şakar, 2018: 13).

3.3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Esneklik

4857 sayılı İş Kanunu ile esnek çalışma modellerinden bazılarına yasal dayanak oluşturulması amaçlanmıştır. Önceki iki bölümde çeşitli esnek çalışma uygulamalarını kavramsal açıdan ele almıştık, bu bölümde çoğunlukla çalışma hayatını düzenleyen yasal mevzuatımızın temeli olan 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında esnek çalışma uygulamalarına yönelik getirilen düzenlemeler, literatürdeki değerlendirmeler çerçevesinde incelenmektedir.

Diğer ülkeler ve AB ülkeleri ile birlikte ülkemizde de, genel kabul görmüş biçimde, dış sayısal esneklik, iç sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik ve ücret esnekliği olarak esneklik biçimleri ortaya çıkmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerinde de esnek çalışma modellerinin uygulanışı belirtilmiştir. Buna göre, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, kısa süreli çalışma, geçici iş ilişkisi ve taşeron uygulaması karşımıza çıkmaktadır.

İş Kanunu'nda esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler, Türkiye'nin tercihlerinin yanı sıra Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde yapılması gerekenler olarak da ortaya çıkmaktadır, AB 'ye uyum yanında, ILO' nun politikalarıyla uyumlaştırılması amacıyla da esnekliği içeren yasal düzenlemelere yer verilmektedir.

İş hukukunda esneklik genelde çalışma süreleri, istihdam türleri, ücret ve işyerindeki işçi sayısı/iş güvencesi bakımından sayısal esneklik şeklinde ortaya çıkmaktadır.

3.3.2. 4857 Sayılı İş Kanununda Yer Verilen Esnek Çalışma Modelleri

Esnek çalışma kavramına ilk defa Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1990-1994) *"Kısmi zamanlı (part-time) yeni iş alanlarının açılmasına ve bu tür istihdamın geliştirilmesine önem verilerek gerekli mevzuat düzenlemesi yapılacaktır."* ifadesi ile yer verilmiştir. Bu adım kamunun esnekliğe dair düzenlemeye ihtiyaç duyduğunun ve mevzuatta esnek modellere yer verileceğinin göstergesidir. 2000'li yılların teknolojik gelişmeleri ile beraber esnekliğin de çalışma hayatına uyumlaştırılması amacıyla yeni yasa çıkarılmıştır.

Günümüz 4857 sayılı yeni İş Kanunu birçok yeniliğin yanı sıra esneklik konusunda da yeni düzenlemeler getirmiştir.

Tablo 3.17. Esnek Çalışma ve Mevzuattaki Yeri

Esnek İş Sözleşmeleri	Mevzuattaki Yeri
Belirli süreli iş sözleşmesi	İş Kanununun 11. ve 12. maddeleri
Kısmi süreli çalışma	İş Kanunu 13. madde
Çağrı üzerine çalışma	İş Kanunu 14. madde
Geçici istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi	İş Kanunu 7. madde
İş paylaşımı	Düzenleme bulunmamaktadır
Uzaktan çalışma	İş Kanunu 14. madde (Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.)
Geçici iş ilişkisi	İş Kanunu 14. madde
Çalışma sürelerinde esneklik	**Mevzuattaki Yeri**
Denkleştirme süresi	İş Kanunu-63. madde
Telafi çalışması	İş kanunu -64. madde
Kısa çalışma	4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ek 2. Madde
Esnek zaman modeli	Düzenleme bulunmamaktadır

Kaynak: (Müftüoğlu ve Koşar, 2014:107).

4857 sayılı İş Kanunu' nun 9. maddesinde "*Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir."* düzenlemesi mevcuttur (İş Kanunun md.9).

Mevzuatta bu maddeyle yasal bir dayanakla yeni çalışma biçimlerinin daha sağlıklı uygulanması amaçlanmıştır. İşveren-işçiye kendi ihtiyaçları doğrultusunda, iş sözleşmelerini kanunda öngörülen bu sözleşme ve çalışma türlerinden birine uygun biçimde sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla isteğe göre düzenleyebilme imkanı verilmiştir. Maddede her ne kadar taraflara bu serbesti tanınmışsa da bu serbestinin işverenlerin istek ve tercihleri doğrultusunda oluşacağı ve özellikle belirsiz süreli sözleşmelerin alanının daralacağı açıktır (Karakoyun, 2007:50).

Belirtilen esnek çalışma düzenlemelerinin uzun zamandır İş Kanunu'nda yer almasına karşın birçok işletme özellikle sanayi işyerlerinde yeni iş modelleri uygulama alanı olanağı bulamamaktadır. Bu nedenle de işletmelerin rekabet gücü zayıflamaktadır. Örneğin telafi çalışması, belirli süreli sözleşme, denkleştirme, kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin düzenlemeler, çağrı üzerine çalışma, iş kanununda yer almasına karşın, toplu iş sözleşmelerinde yer alamamaktadır. Bu nedenlerle de esneklik istenilen düzeyde sağlanamamaktadır (https://www.tisk.org.tr/yayin/2018-isveren-Eylul-Ekim.pdf).

3.3.2.1.Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi

Türk iş hukukunda belirsiz süreli hizmet sözleşmesi esastır. Ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesi *"İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli 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. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar."* ile düzenlenmiştir (İş Kanunun md.11).

İş ilişkisi bir süre aralığı içermiyor ise sözleşme belirsiz sürelidir fakat ayrıca hizmet sözleşmelerinin belirli süreli yapılabilmesi de mümkün kılınmaktadır. Buna göre, işçilerin bazı haklardan yararlanabilmeleri asgari çalışma süresine bağlanmıştır. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi imkanı kısıtlanmıştır. Buradaki kısıtlamaların, Türkiye'nin de kabul ettiği uluslararası belgelerdeki sınırlamalara uygun olduğu belirtilmelidir. Nitekim 4857 SK'nun madde gerekçesinde *"tarafların bu tür sözleşmeleri meydana getirmedeki serbestileri ILO'nun "İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi" 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 tutulduğu"* ifade edilmektedir. 4857 sayılı Kanun, işçilerin haklarının belirli süreli hizmet sözleşmesi ile kısıtlanmaması amacı ile, işverenlerin belirli süreli çalışanlar ile belirsiz süreli çalışanlar arasında ayırım yapmalarını engelleyecek şekilde düzenlemeler içermektedir. Buna göre *"belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamayacaktır"* (12.md.) (Taşoğlu ve Limoncuoğlu 2010: 80).

Süresi belirli iş sözleşmesi ile çalışmak işçi aleyhine, işveren lehine gelişen bir modeldir. Örneğin belirli süreli iş sözleşmesi sözleşmenin bitiminde işçiler kıdem tazminatından yararlanmazlar. Belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışanlar bazı iş güvencelerinden yoksundurlar. Makul bir sebebe dayanmadan belirli süreli iş sözleşmesi olarak belirlenen sözleşmede işverenin kanununun bazı yükümlülüklerinden kaçınmak için bu sözleşme biçimini tercih ettiği düşünülmelidir. Bu noktada işçinin bazı hak kayıpları ortaya çıkmaktadır. Bunun için de "zincirleme iş sözleşmeleri" düzenlemesi İş Kanununda 11. ve 12. maddelerde yer almaktadır. Yine birden fazla sözleşmenin üst üste yapılabilmesinde de esaslı neden kuralı aranmaktadır (Şakar, 2018: 80).

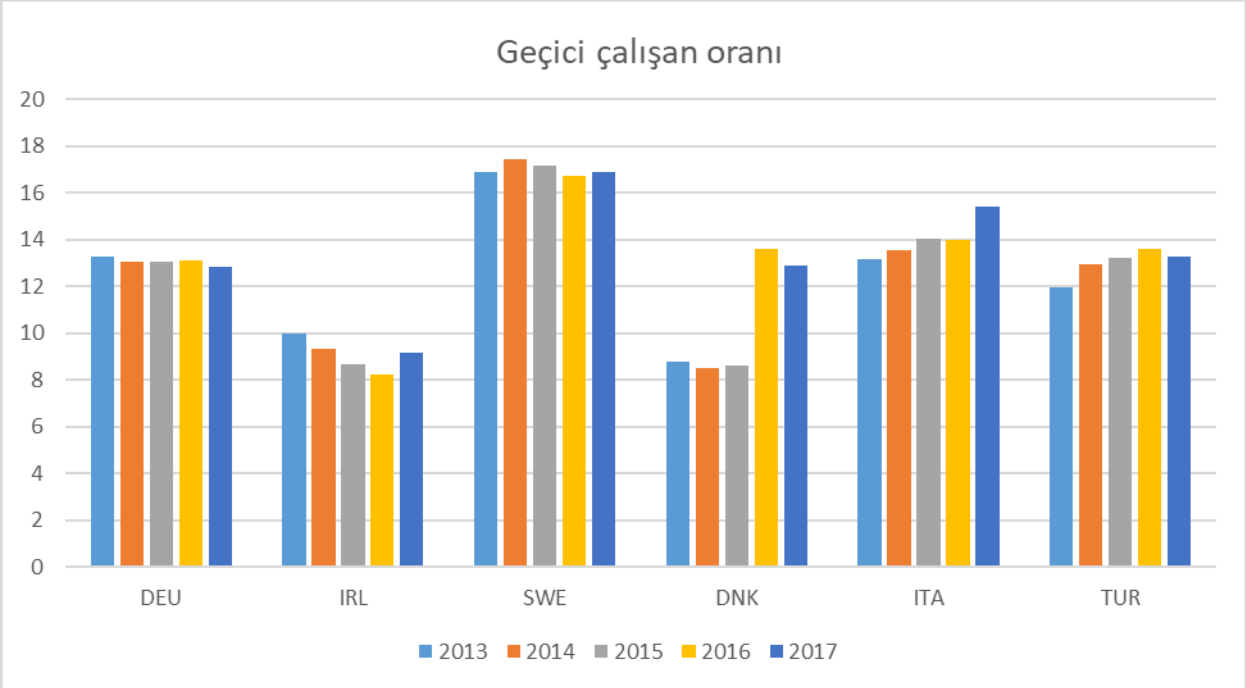
"Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır. Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır." (İş Kanunun md.12).

Avrupa Topluluğu ülkelerinde işçi işveren ve devlet arasında üçlü bir yapıda uzlaşma sağlandığı görülmektedir. Avrupa İstihdam Stratejisi de Avrupa Birliğindeki iş koşullarının işçilere güvence sağlanacak bir yapıyla beraber daha esnek bir hale getirilmesine olanak tanımaktadır. Bunun da İşletmelerin rekabeti engelleyen katı hukuk kurallarının olumsuz etkisinden kurtulmaları, yeni çalışma türlerinin mevzuata eklenmesi yoluyla olabileceği vurgulanmaktadır. Bunun sonucu olarak da katı iş güvencesi sisteminin esnekleşmesi ve belirli süreli iş sözleşmelerine daha fazla imkan tanınması ortaya çıkmıştır (Çelik 2007: 96).

İş Kanununun 5. maddesine göre işverenin işçiye-belirli ve belirsiz süreli sözleşmede eşit davranma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren, belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler arasında hizmet içi eğitim veya iş başında eğitim gibi konularda da eşit muamele gösterme zorunluluğundadır (Çelik 2007:102).

2015 yılı EUROSTAT verilerine göre, AB 28 ülkelerinde belirli süreli çalışan oranı % 14,1 iken Türkiye'de % 13,1'dir. Bu çalışma modelinin yaygınlığı açısından ülkeler arasında sıralamaya bakıldığında; Polonya (% 28), İspanya (% 25,2), Portekiz (% 22) ve Hollanda (% 20) olduğu görülmektedir (UİS 2014-2023 ÇSGB Eylem Planları 2017-19: 44).

Şekil 3.1.' de gördüğümüz üzere, OECD verilerine göre de Geçici çalışan oranlarına baktığımızda da Türkiye'de % 13,1 verisini görmekteyiz.2017 yılında bu oran artmış 2017 yılında düşüşe geçmiştir (OECD http://www.oecd.org/).



Şekil 3.1. OECD Ülkelerine Göre Geçici Çalışan oranları

Esaslı nedene dayalı iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar. Kanun, objektif koşulların olması halinde belirli süreli sözleşme yapılabileceğini belirterek bu tür sözleşmelerde sınırlama getirmiştir. Oysa AB ülkelerindeki eğilim, bu sınırlamaların esnetilmesi veya tamamen yok edilmesi yönündedir (Ünal, 2005: 2).

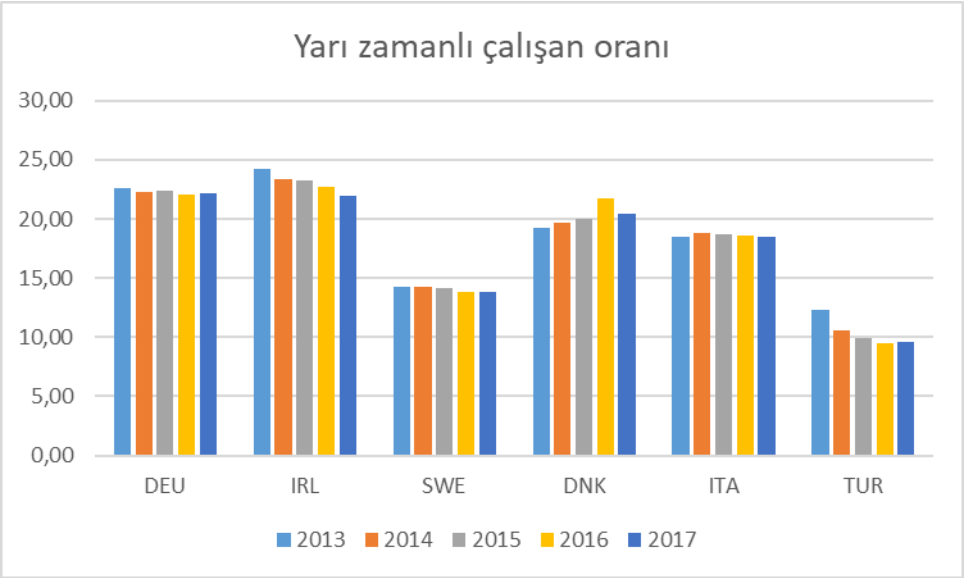
3.3.2.2.Kısmi Süreli İş Sözleşmesi

"İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre

farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır. İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğunda kısmî süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur." (İş Kanunun md.13).

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'ndeki değerlendirmeye göre ise, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma, kısmi süreli çalışmadır. Örnek verecek olursak, Türkiye'de haftalık 30 saatten az süreli çalışmalar kısmi süreli olarak değerlendirilmektedir, oysa ABD'de 35 saatten az, Kanada ve İngiltere'de 30 saatten az, Almanya'da ise 36 saatten az süreli çalışmalar bu kapsamda değerlendirilmektedir. OECD 2015 yılı verilerine göre, OECD ülkeleri arasında ortalama kısmi süreli çalışma oranı % 16,8 ve AB 28 ülkelerinde ortalama % 17,2 iken, kısmi süreli çalışmanın Türkiye'de oranı % 9,9'dur. Söz konusu verilere göre, Hollanda (% 38,5), İsviçre (% 26,8), Avustralya (% 25,2) ve Birleşik Krallık (% 24) OECD ülkeleri arasında kısmi süreli çalışma oranı en yüksek olan ülkeler arasındadır (UİS 2014-2023 ÇSGB Eylem Planları 2017-19: 44).

Şekil 3.2.'ya baktığımızda, OECD 2015 verilerine göre ise; OECD ülkeleri arasında ortalama kısmi süreli çalışma oranı yüzde 16,8 iken, Türkiye'de kısmi süreli çalışma oranı yüzde 9,9'dur. Grafikte de görüldüğü üzere, kısmi süreli (part-time) çalışma, diğer ülkelerde çok yaygınken Türkiye'de 10 çalışandan sadece biri kısmi süreli işlerde istihdam edilmektedir. Verilere baktığımızda da yarı zamanlı çalışanların oranının Türkiye' de 2013 yılından 2017 yılına dek düşüş gösterdiğini görüyoruz (OECD http://www.oecd.org/).



Şekil 3.2. OECD Ülkelerine Göre Yarı Zamanlı Çalışan Oranı

Kısmi süreli çalışma 4857 sayılı İş Kanununda yer almış olmasının yanı sıra kanundan önce de var olan bir kavramdır. En kısa tanımıyla, işçi-işveren arası karşılıklı anlaşmaya dayalı ve normal iş sürelerinden daha az süreyle düzenlenen çalışmadır (Ünal, 2005:112).

Kısmi süreli çalışma, küreselleşmenin "esnek" çalışma düzeni içinde dayattığı, yaygınlaşan bir istihdam biçimidir. Küreselleşmenin etkisiyle beraber işsizliğin arttığı ülkeler çözümü kısmi sürelerle çalıştırılan işçilere daha az ücret ödemede bulmaktadırlar. Ülkemizde de yeni düzenlemelerle kısmi çalışma işverenlere cazip gösterilmekte bir yandan da taşeronlaşmayı yaygınlaştırmaktadır. Düzenlenen 13. maddede çalışma süresi kısaltılarak daha ucuz bir işgücü maliyetine ulaşılması sağlanacaktır (Şakar, 2018: 83).

Kanundaki "önemli ölçüde" deyiminden ne anlaşılması gerektiği açıkça belirtilmediğinden, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde gösterilmiştir. Buna göre, *"işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisine kadar yapılan çalışma" kısmi süreli çalışma olarak kabul edilecektir"*(RG, 06.04.2004-25425Yön. Md.6)(Demir ve Gergil, 2008: 75).

13. maddenin 2. fıkrasında, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olması nedeni ile tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı hükmü AB "nin 97/81 sayılı Direktifi" nde ifadesini bulan, tam ve kısmi süreli işçiler arasında ayrımcılığın ortadan kaldırılması amacına

uygundur. Son fıkrasında iş yerinde çalışan işçilerin, niteliklerine açık yer bulunduğunda kısmi süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmi süreliye geçirilme isteklerinin işverenlerce dikkate alınacağı ve boş yerlerin zamanında duyurulacağı hükmü de, 97/81/EC Sayılı Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma Direktifi ile 1999/70/EC Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma Direktifi" nde yer alan ifadelere uygun olarak hazırlanmıştır (Tan, 2014: 63).

Esnek çalışma sözleşmeleri mal ve hizmet talebindeki yapısal ve mevsimsel dalgalanmalar karşısında duruma uygun esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasını da sağlamalıdır. İş kanununda da *"işveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz."* (İş Kanunun md.5 – (Ek: 6/2/2014-6518/57 md.) hükmüne uygun olarak 609 s. Borçlar Kanunu *" İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir."* Şeklindeki 393. maddesi ile kısmi süreli çalışanlar desteklenmiştir (İnciroğlu, 2013: 18).

Son olarak da önemli bir düzenleme, 10.02.2016' da yayımlanan 6663 sayılı Kanunla İş Kanunun 13. maddesine eklemeler yapılarak düzenlenmiştir. İş Kanunun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talep edebilmektedir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak ve tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz (Şakar, 2018: 86).

Bununla ilgili İŞKUR' da işçiye, 4857 sayılı Kanun'un 74'üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödendiği, Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak ödendiği belirtilmektedir. Çalışmanın verilerine baktığımızda Nisan 2016 tarihinden 31.03.2019 tarihine kadar 20.724 kişi yarım çalışma ödeneği almaya hak kazandığı ve Bu kapsamda hak eden kişilere toplam 43.760.264.-TL

ödeme yapıldığı görülmektedir. Önceki dönemden ödemesi devam edenlerle birlikte Mart ayında 2.029 kişiye 2.087.784.-TL yarım çalışma ödemesi yapılmıştır. (https://www.iskur.gov.tr /yayinlarimiz/issizlik-sigortasi-bulteni/).

Ulusal İstihdam Stratejisinin son eylem planlarında şu ifadelere yer verilmektedir; Kısmi süreli çalışanların fazla sürelerle çalışma yapabilmesine yönelik uluslararası normlar ve AB mevzuatı taranacaktır. Tarama sonucuna uygun olarak elde edilen bilgiler çerçevesinde sosyal tarafların konu hakkında görüşlerine de başvurularak, gerekli görülmesi halinde mevzuat çalışması gerçekleştirilecektir (UİS 2014-2023 ÇSGB Eylem Planları 2017-19: 92).

3.3.2.3.Çağrı Üzerine Çalışma

"Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. 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 veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır." (İş Kanunu md.14).

Çağrı üzerine çalışma, işverenin ihtiyacı durumunda işçiyi talep etmesi ve işçi-işveren arasında çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin imzalanabileceği öngörüsüne dayanan bu yönüyle de esneklik olanağı sağlayan bir çalışma düzenlemesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Usul ve esasları açısından; çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Çağrı üzerine belirlenen sürede çalıştırılacak işçi çalıştırılsın ya da çalıştırılmasın ücrete hak kazanmış demektir. İşverenin çağrı için işçiye tanıyacağı süre işin yapılmasından en az dört gün önce olmalıdır ve işçi de iş görme edimini yerine getirmelidir. Sözleşmede aksi yoksa her çağrıda işveren işçiyi en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır (İnciroğlu, 2013: 28).

İşverenin çağrısına bağlı olması yönüyle sözleşmenin kuruluş biçimi ve çalışma süresinin üst sınırının konulmamış olması ve bu modelin çalışanı korumasız bırakma

eğiliminde olması işçi sendikalarınca eleştirilmiştir. Bu model bir defa veya belirli zaman aralıklarında ortaya çıkan, genelde mevsimlik ve kampanya işi gibi çok kısa zaman aralıklarında meydana gelen işlere yöneliktir. Türkiye gibi özellikle tarımsal istihdamın olduğu bir ülkede tarım işçilerinin birçoğunun korumasız hale geleceği de iddia edilmektedir. Bu maddenin 11. maddede belirtilen süreksiz işler tanımıyla birlikte düşünülmesi durumunda çağrı üzerine çalışma olarak adlandırılmış bu tip çalışmanın işçiyi koruyucu yönde düzenlenmediği düşünülmektedir (Tan 2014: 64).

Anayasa Mahkemesi ise konuya ilişkin kararında özetle: "Çağrı üzerine çalışmanın esnek çalışma türlerinden birisi olduğunu, uygulamanın 1475 sayılı Kanun döneminde de Yargıtay içtihatlarıyla fiilen kabul edilmiş bulunduğunu, çağrı üzerine çalışanların sendikalara üye olmak ve sendikal faaliyete katılmak konusunda diğer işçilerle bir farklarının bulunmadığını, çağrı üzerine ve normalden az çalışan işçinin daha düşük ücret almasının ücrette adalet ilkesinin bir gereği olduğunu; çağrı üzerine çalışanların, yeterli primin ödenmiş olması halinde hastalık sigortasından yararlanabileceklerini; bu kimselerin emeklilik haklarından yararlanmaları konusunun ise İş K. m.14 hükmü ile değil sosyal güvenlik mevzuatı ile ilgili olduğunu "ifade ederek İş Kanununun 14. maddesinin Anayasaya aykırı olmadığına oybirliği ile karar vermiştir (10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu: 208). AYM. T.19.10.2005, E.2003/66, K.2005/72 (R.G. T.24.11.2007, S.26710).

İş Kanunu'nda açık bir hüküm bulunmamakla beraber, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne göre, kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışılmayarak kullanırlar. Bu esaslara göre izne hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konusunda bir Ayrım yapılamaz (m.13). Aynı Yönetmeliğe göre, kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlara; izin dönemlerine rastlayan çalışması gereken sürelere ilişkin ücretleri, yıllık izin ücreti olarak ödenir (m.21, f.5). Görüldüğü gibi, tam ve kısmi süreli çalışanlar arasında ayrımcılığı yasaklayan İş Kanunu m.13,f.2 hükmüne uygun olarak, Yönetmelikte kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanların yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanacakları düzenlenmiştir(https://www.mess.org.tr/media/files/6340_5COWAXBAFY8. pdf).

3.3.2.4.Deneme Süreli İş Sözleşmesi

"Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır. "(İş Kanunu md.15).

Taraflara iş sözleşmesinde deneme süresi serbestliği sağlayarak işe uyumu gözlemleme olanağı sağlayarak, verimlilik ve değerlendirme yönünden işletmelerin lehine bir avantaj sağlayan bu modelle istihdamda esneklik sağlayıcı bir düzenleme yapılması amaçlanmıştır (Şakar, 2018: 31).

2 ay olan deneme süresinin bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile en az 6 aya kadar çıkarılması işverenin çalışanın yetkinliklerini değerlendirmesi açısından olumlu olacaktır. Nitekim Avrupa'daki örnekler; deneme süreleri Fransa'da 8, Almanya, İtalya, İsveç ve İspanya'da 6, İngiltere'de 24 aydır. Ülkemizdeki sürelerin yetersiz kaldığı örneklere bakıldığında görülmektedir (TİSK, 2018:5).

Ulusal İstihdam Stratejisi'nde de İş mevzuatındaki deneme ve denkleştirme süresi uluslararası normlar, AB mevzuatı ve ülke uygulamaları göz önünde bulundurularak, sosyal taraflarla birlikte yeniden değerlendirilecek ve gerekli düzenlemeler yapılacaktır ifadesine yer verilmektedir (UİS 2014-2023 ÇSGB Eylem Planları 2017-19: 92).

3.3.2.5.Kısa Çalışma

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği, İş Kanununun 65. maddesinden 15/5/2008-5763/37 md. ile mülga edilerek, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma ödeneği Hakkında Yönetmelikte *"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 durdurulması"* olarak tanımlanmaktadır (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma ödeneği Hakkında Yönetmelik md.3/ç).

İşletmeler açısından "finansal esneklik" sağlanırken işçiler açısından az da olsa "ücret güvencesi" anlamına gelmektedir". Fakat ödeneğin 3 ayla sınırlandırılması diğer ülkelere kıyasla tartışılır bir uygulamadır (Büyükuslu 2004:133).

Kısa çalışmayla hedeflenen ekonomik kriz dönemlerinde veya benzeri nedenlerle iş hayatında daralmanın yaşandığı dönemlerde işverenlerin sıkça rastlanan ücretsiz izin gibi uygulamalarının yasal bir dayanağı olmasının sağlanması ve diğer taraftan işçilere iş ve gelir güvencesi oluşturmaktır (Tan, 2014: 72).

Yapılan önemli bir değişiklikle, yönetmelikte yer alan 'zorlayıcı sebep' tanımı değiştirilmiştir. Zorlayıcı sebep tanımına deprem, sel yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenlerin yanı sıra "Dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar" ifadesi de eklenmiştir. Böylece, kriz dönemleri için çıkartılan ödeneğin, muhtelif durumlarda bir esnekleştirme yolu olarak kullanılmasının yolu açılmıştır. Diğer bir önemli değişiklik de işverenler açısından ortaya çıkmıştır. Somut belge zorunluluğu kaldırılarak, önceden işverenin başvuru belgeleri arasına iddiasını kanıtlayan somut belgeleri koyması gerekliliği, Kısa çalışma ödeneğine başvuran işverenlerin artık "Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu" belirtmeleri şeklinde uygulanarak esneklik yaratılmıştır. Ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeple ilgili somut belge sunma zorunluluğunun kaldırılması ve kısa çalışma başvurularının uygunluğunun tespiti için müfettiş incelemeleri dahil, bakanlık tarafından yapılan harcamaların da İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacak olması da önemli değişikliklerdir. Önceden bu harcamalar işveren tarafından yapılmaktaydı (https://www.evrensel.net/haber/371271/kisa-calisma-odenegi-patrona-kolaylik-isciye-hak-kaybi).

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'na göre de kısa çalışma uygulamasındaki bu süreler ülkeden ülkeye değişmektedir. Almanya ve İtalya örneklerinde azami sürenin 12 ay olduğu görülmektedir. Ülkemiz için kısa çalışma süresi Cumhurbaşkanı tarafından altı aya kadar uzatılabilecek şekilde 3 ay olarak belirlenmiştir. Ülke genelinde ekonomik konjonktürde yaşanan dalgalanmalar dikkate alındığında verilen zamanın kısa olduğu görülmekte, Almanya ve İtalya örneklerinde olduğu gibi bir mevzuat değişikliği yapılarak, kısa çalışma süresinin azami 12 aya çıkarılması halinde uygulamada kolaylıklar sağlanacağı görüşü önem kazanmaktadır (TİSK, 2018:5).

Geniş uygulama alanına sahip olabilecekken ve hem işveren hem de çalışanlara kolaylıklar sağlayabilecekken; yararlanma süresinin en fazla 3 ay ile sınırlandırılmış olması, işçinin günlük brüt ücretinin en çok %60'ına kadar ödeme yapılması, koşulların İşsizlik Sigortası koşullarına bağlanmış olması ve en önemlisi "kriz" koşullarının varlığına İŞKUR

yetkililerince karar verilmesi öngörülmüş olduğundan, bu esnek çalışma modelinin uygulama alanı da oldukça kısıtlı kalmaktadır (TİSK, 2018:12).

3.3.2.6.Uzaktan Çalışma

Avrupa Birliği üyesi ülkelerce Avrupa Çerçeve Anlaşması' nın ilkelerini dikkate alarak yasal düzenlemeler yapılmış ve Avrupa Çerçeve Anlaşması olduğu gibi kabul edilmiştir. Üye ülkelerin çoğu Avrupa Çerçeve Anlaşması' nın 2. Maddesindeki *"bir iş sözleşmesine bağlı olarak, işyerinde de gerçekleştirilebilecek olan işlerin bilgi teknolojileri kullanımı yoluyla işyeri dışında düzenli olarak yürütülmesini ifade eden bir çalışma biçimidir"* tanımına yer vermişlerdir. Uzaktan çalışmanın ortaya çıkışında bilgisayar teknolojisinin gelişmesi etkili olmuş ve bilgisayar-elektronik, bankacılık, haberleşme, ticaret sektöründe yaygınlaşmıştır. AB nin uzaktan çalışmaya ilişkin ilkelerinde gönüllük esasına dayanması, sözleşmede asgari hususların yazılı olarak belirlenmesi, uzaktan çalışanın emsal çalışanla aynı hakları taşıması gibi hususlar yer almaktadır (İnciroğlu, 2013: 43-44).

Öncesinde 4857 sayılı İş Kanunu'nda uzaktan çalışmanın usul ve esasları belirlenmemişken 20.05.2016 yılında yapılan değişiklikle 4857 sayılı İş Kanunu'nda uzaktan (tele) çalışma; *"işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir. Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz."* (İş Kanunun md.14) şeklinde AB' nce belirlenen ilkeler doğrultusunda düzenlemeye gidilmiştir.

TİSK' in Esnek çalışma Modellerine dair Mercedes-Benz Türk çalışanının ifadelerine yer verdiği makalesinde, çalışanlarının hayatını kolaylaştıracak esneklik uygulamalarına yer verildiği belirtiliyor buna göre denilmektedir ki; Örneğin; beyaz yaka çalışanlar ayda belirli sayıda, ofis dışında diledikleri yerden çalışabilmektedirler. Home Office (Evden Çalışma) adını verilen bu uygulama artık günümüzün gerekliliklerinden biri haline gelmiştir. Ayrıca bir çalışanın *:" Ben de çalışan bir anne olarak, evden çalışma uygulamasının özellikle çocuğu olan çalışanlar için büyük rahatlık sağladığını söyleyebilirim. "* ifadelerine yer verilmektedir (TİSK 2018:15).

Esnek çalışma modellerinden uzaktan çalışma; özellikler teknolojinin bilgiyi yaymasından faydalanarak çalışmanın işyerinin dışında yapılmasına imkan veren esnek bir modeldir. 2005 yılı itibarıyla AB 27'de uzaktan çalışma oranı % 7'dir. Özellikle de iş - aile yaşamının uyumlaştırılmasında önem taşıması açısından önemli bir esnek çalışma biçimidir ve daha da yaygınlaşması beklenmektedir (UİS 2014-2023 ÇSGB Eylem Planları 2017-19: 31).

3.3.2.7.Geçici İş İlişkisi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde düzenlenen geçici iş ilişkisi "*özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.* "bu yönüyle üç taraflı bir yapıda olup kurulabilmesi için iki işletmenin varlığı gereklidir. Yasaya göre işçi ve esas işveren arasındaki iş ilişkisi devam etmekle birlikte işçi iş görme borcunu geçici işverene karşı yerine getirmekle yükümlüdür. İşçiyle geçici işveren arasında herhangi bir sözleşme ilişkisi bulunmamaktadır. Ücret konusunda da sorumlu olan esas işverendir ancak ücretin ödenmesi geçici işveren tarafından gerçekleştirilebilir. Yasa geçici iş ilişkisini 6 aylık süre ile sınırlandırmıştır ve gerekli durumlarda iki kez yenilenebilmektedir (Parlak ve Küçükkuş, 2017: 2396).

Bu madde ile işçinin başka işyerine gönderilmesinin yolunun açılmasının işçi aleyhine ve işçiye zarar verebilecek bir uygulama olabileceği yönünde görüşte olan işçi sendikalarınca eleştirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 90. maddesiyle beraber özel istihdam bürolarının önünün açıldığı düşünüldüğünde bu büroların işçi pazarlayan şirkete dönüşmesi kaçınılmaz olacaktır. Bu şekilde çalışan işçilerin sigorta, işsizlik sigortası, iş güvencesi, izin ve ücret haklarını belirleyebilmesi oldukça güçleşecek ayrıca sendikalaşma olanaklarını yitireceklerdir (Tan, 2014:65).

İşçinin iznine dayalı olsa dahi işverenlerce kötüye kullanıma açık olması yönüyle işçilerin haklarını kısıtlayan bir yapıda olan bu kanun maddesi Anayasa Mahkemesine göre *" ...günümüzde birçok nedenle değişen ticari ve ekonomik koşullar, iş idaresi yönünden esnek çalışma yöntemlerini gerekli kılmaktadır. Bunun bir sonucu olarak ortaya konulan geçici iş ilişkisi esnek çalışma şekillerinden birisi olarak değerlendirilmektedir*." Öte yandan ILO' ya göre ise kötü uygulamalar dikkate alınarak, geçici iş ilişkisinin uluslararası sözleşme veya tavsiye yapılamaması yönünde karar alınmışken, Ülkemizde durum aksine emeğe zarar

verecek yönde özel istihdam büroları aracılığı ile desteklenen geçici iş ilişkisinin yasal dayanağı oluşturulmuştur (Şakar, 2018: 95).

Bu görüşlere karşın UİS' de de *"2019 yılı itibarıyla esnek çalışanlara yönelik eşit işlem yükümlülüğüne ilişkin aykırı uygulamaların önlenmesine ilişkin tedbirler alınacaktır. Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilen özel istihdam bürolarının etkin denetimi sağlanacaktır. Esnek çalışma biçimlerinde özel politika gerektiren gruplara yönelik prim gün sayısı ve analık yardımı için daha esnek koşullar sağlanacaktır."* maddeleriyle güvencesizlik algısını yıkmak üzere adımlar atılacağı yönünde hedefler belirlendiği görülmektedir (UİS 2014-2023 ÇSGB Eylem Planları 2017-19).

3.3.2.8. Telafi Çalışma

Esneklik adına yapılan düzenlemelerden biri de telafi çalışmalarıdır. Uygulamada var olan bu yöntem kanun maddesi ile hukuki geçerlilik kazanmıştır. Olağanüstü durumlarda normal çalışma düzeninin dışına çıkılması kurumsallaştırılmıştır (Büyükuslu, 2004:131).

Telafi çalışması; iki tatil günü arasında kalan işgününde ya da zorlayıcı bir nedenle üretimin durması sonucu, hatta işçinin işverenden izin alıp çalışmadığı günlerde, kaybedilen çalışma sürelerinin belli bir zaman dilimi (hafta, ay) içinde fazla çalışma yapılarak telafi edilmesidir. Bu durumda yapılan çalışmalar, fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Esneklik çerçevesinde bakıldığında, iş yerlerine üretimin gereğine göre esneklik verirken, işçi açısından da işçiye çalışma sürelerinde esnek davranabilme özelliği vermesi ile amacına uygundur (İnciroğlu 2013: 37).

4857 sayılı İş Kanunu, işçinin çeşitli nedenlerle çalışmadığı süreyi daha sonra günlük çalışma süresini aşacak şekilde telafi etmesi, fakat bu sürenin fazla çalışma süresi sayılmamasını öngörmüştür. Yasaya göre telafi çalışması; *"Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz."*(İş Kanunun md.64).

Telafi çalışmasının uygulandığı dönemlerde normalden fazla çalışma söz konusu olmaktadır. Ancak bu fazla yapılan çalışma, fazla çalışma olarak kabul edilmemektedir. Çalışan tarafından fazla çalışma ücreti talep edememektedir. Bazı dönemlerde ekonomide zorlanmalar yaşandığında işyerlerinde meydana gelen üretim düşüşü ile çalışma programlarında azaltılmaya gidilmektedir. İşçilerin haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması söz konusu olmaktadır, yeniden ekonomide görülen düzelme ile birlikte üretimde canlanma yaşanmakta bu sefer normal çalışma sürelerinin de üstünde çalışılarak yapılamayan çalışmalar telafi edilmektedir (Tan 2014: 64).

3.3.2.9.Taşeron Usulü Çalışma-Alt İşverenlik İlişkisi

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesi'ne göre *"Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir."*

Kanundaki alt işverenlik kavramı, 1475 sayılı önceki iş kanunu ile karşılaştırıldığında, katı kurallara sahiptir. Ancak uygulamadaki problemler işçilerin korunması açısından kısıtlamalar getirmiştir. Madde gerekçesinde, artan alt işverenlik uygulamaları sonucu işçilerin bireysel ve kolektif haklarının sınırlandırılması, kullanılamaz hale getirilmesine yönelik davaların çoğaldığı ve yeni düzenlemenin buna dair kısıtlamalarda bulunduğu vurgulanmıştır (Taşoğlu ve Limoncuoğlu 2010: 81).

3.3.2.10.Denkleştirme Süresi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinin 2. fıkrasında AB'nin 20033/88 sayılı Yönergesi dikkate alınarak ;*"Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. (Ek cümle: 6/5/2016-6715/3 md.) Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir."* şeklinde düzenleme yapılmıştır. Bu madde ile iş sürelerinde esneklik sağlayarak işgücü piyasalarının belirlenmesi

hedeflenmiş ve işçiye de zaman açısından kişisel ihtiyaçlarına göre çalışacağı süreleri düzenleme olanağı vermesi açısından esneklik sağlamıştır.

Haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit olarak bölünmesi zorunluluğu kaldırılmış, tarafların anlaşması ile haftanın iş günlerinde farklı çalışma sürelerinin kullandırılabilmesi mümkün olmuştur. Buna karşın AB direktiflerinde iki haftadan 12 aya kadar denkleştirme süresi öngörülmesine rağmen mevzuatımızda denkleştirme süresi en fazla dört ayla sınırlandırılmıştır (Kamalıoğlu, 2013: 56).

Sıkıştırılmış çalışmanın koşulları açık hükümlere bağlanmış ve işçilerin çalışacağı saatlerin denkleştirilmesi yoluyla esneklik sağlanmıştır. Haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılması durumunda, işyerinde haftada 6 gün çalışılıyorsa işçinin haftalık çalışma süresi en çok 66 saat, 5 gün çalışılıyorsa en çok 55 saat olabilecektir (11 saati aşmamak koşulu). Bu şekilde yapılacak uygulamada fazla çalışma ücreti ödeme zorunluluğu olmayacaktır (Karakoyun, 2007: 69).

Fazla çalışma ücretini ifade eden Madde 41' de*"...63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz."* hükme bağlanmıştır. Fazla mesai ücretlerinin ortadan kalkmasıyla birlikte çalışanların gelirlerini belli oranda azaltsa da, uzun dönemde işverene piyasalarda meydana gelen ani değişikliklere ayak uydurma imkanı sağlamıştır. Ayrıca işçilerin de işsiz kalma tehlikesi ile karşı karşıya kalma ihtimalini azaltmaktadır (Kamalıoğlu, 2013: 63).

Ancak işçiler açısından bakıldığında fazla mesai ücretinin olmayışı için kısa vadeli olarak gelir kaybı, ayrıca işçinin her zaman işveren ile boş zaman tercihinde uyum gösterememesinin anlaşmazlıklara yol açması söz konusuyken, işveren açısından ise, hesaplarda sürekli artı değer biriktirmek amacıyla gerçekleştirilen çalışmalar, işçinin sağlığının olumsuz etkilenmesine ve böylelikle genel olarak verimliliğin azalmasına dolayısıyla da sistemin bozulmasına yol açabilmektedir. İşverenin iflas etmesi durumunda biriken artı değerlerin ne olacağı da ayrıca bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu konuyla ilgili olarak örneğin Almanya'da, artı değerleri Fon ve Sigortalar aracılığıyla, ya da banka teminatı yolu ile güvence altına alan çözümler getirilmiştir (Hekimler, 2006:138).

Üretimin sürdürebilirliğinin sağlanması adına geliştirilen bu esnek çalışma modelinde 2 ay olarak belirlenen denkleştirme süresi üretimin yoğun olduğu sektörlerde ihtiyacı karşılayamayacak seviyededir. Yapılacak bir mevzuat değişikliğiyle toplu iş sözleşmeleri ile en az 6 ay olarak kararlaştırılabilmesinin önü açılmalıdır (TİSK 2018:5).

3.3.3. 4857 Sayılı İş Kanununda Yer Verilmeyen Esnek Çalışma Modelleri

Yasal dayanağı olmayan ama çalışma hayatında var olan çalışma modellerine ülkemizde de rastlanmaktadır.

3.3.3.1.Evden Çalışma

Günümüzde teknolojinin değişip gelişmesi, bazı meslek dallarında çalışanların yaşadıkları evden (günlük yaşamda bulundukları yerden) işe katılmalarına kolaylık sağlamıştır. İki bölüme ayrılmaktadırlar; bilişim teknolojileri yoluyla çalışanlar ve evde fason üretim gerçekleştirerek çalışanlar. İlk kategoridekiler işverenle ücret konusunda, pazarlık gücü yüksek özellikte çalışanlardır diğerleri ise evde fabrikaların yan ürünlerinin montajını yapmak üzere, aracılar vasıtasıyla iş yapanlardır. Ayrıca, kendi üretip, satışını kendi yapan çalışanlar da üretime evlerinden katılan bir çalışan bölümüdür (Karakoyun, 2007: 49).

Genel olarak, ev-eksenli çalışma, bireylerin evlerinden piyasaya sunulan mal ve hizmetlerin üretimini içermektedir. ILO,1996 tarih ve 177 "Evde Çalışma Sözleşmesi" ve 1996 tarih ve 184 sayılı "Evde Çalışma Tavsiye" ile ev eksenli çalışmayı şöyle tanımlamaktadır: *"Kendi evinde veya işverenin işyeri hariç kendi seçtiği bir başka mekânda teçhizatı, malzemeyi ve kullanılan diğer girdileri kimin sağladığı önemli olmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanan iş anlamına gelir."* (Özgüler,2012:263'den aktaran Kaya, 2016:1080). Sözleşme, evde çalışmanın ulusal politikalarla da özendirilmesini öngörmektedir (M.5).4857 sayılı İş Kanunumuzda evde çalışmaya yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır ve Türkiye ILO'nun ilgili sözleşmesini henüz onaylamamıştır (Aydınlı, 2007: 74).

Bu çalışma seklinin, çoğunlukla kadınlar tarafından gerçekleştirildiği söylenebilir. Bunun nedeni, çalışılan yerin ev olması ve ev içi islerin yerine getirilmesine imkan tanıması açısından formel sektöre giremeyen bir çok kadın tarafından başvurulan bir çalışma şekli olmasıdır. (Kaya, 2016:1089).

Bu çalışma şekli ile ilgili sınırlı bilgiye ulaşılmaktadır. İstatistik verilerimizin eksikliği buna neden olmaktadır. Ayrıca Şirketler ev eksenli olarak çalışanları(maliyetleri düşürmek veya sigorta yükümlülüklerinden kaçınmak için)onların bilgilerini vermeyerek personelleri dışındaymış gibi düşünmektedirler. Çünkü ev eksenli çalışanlar sadece evlerinde veya çevrelerindeki informel küçük tesislerde çalıştıklarından isçi olarak kabul edilmez ve bu yüzden de iş hukukundan yararlanamazlar. İş hukukunda isçi olarak tanımlanmadıklarından sendikaları da ilgilendirmeyerek formel çalışmanın dışında kalmaktadırlar (İçli, 2011: 233).

4857 sayılı İş Kanunu'nda evden çalışmaya dair düzenleme yapılmamıştır fakat 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu' nun 461-468. Maddelerinde evde hizmet sözleşmesi ile çalışanların çalışma şartı ve ödenecek ücretler, işverence sağlanacak iş malzemeleri ve sözleşmenin sona erdirileceği halleri içeren düzenlemeler yapılmıştır. Kanunun tanımında işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde ya da belirleyeceği bir başka yerde, bizzat ya da aile bireyleri ile birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme olarak yer almıştır (İnciroğlu, 2013: 42).

Türkiye'de esnek çalışmanın yaygınlaştırılması yönünde bir değişim gözlenmekte ve bu değişim yasal düzenlemelere yansımaktadır. Ancak özel bir evde çalışma yasası da bulunmamaktadır. Kendine özgü çalışma şartları ve farklı problemleri olan evde çalışanların (emek yoğun üretim yapan evde çalışanların ve ev esaslı tele çalışanların), kendileri için düzenlenmiş evde çalışma yasaları ile yasal güvence altına alınmaları gerekmektedir (Berkün vd., 2015:57).

Denetimden yoksun, zamanlama problemi olmayan bir iş olarak gösterilse de ücretler parça başına alındığı ve çoğunlukla da asgari ücret altında ücret alındığı için çalışanlar üzerinde bir baskı söz konusudur. İşçinin, işverenle malları almak ya da vermek üzere buluşmak olduğu, ev ortamı çalışmasının, kişinin eve ilişkin sorumlulukları ile iş arasında kalması, kişiyi eve bağlayıp onu toplumdan izole ederken diğer yandan ev işleriyle işi aynı anda yürütmek zorunda kaldığı işi modelini gerektirmektedir. Evde çalışma, yakın zamana kadar atipik ve istisnai çalışma modellerinden biriyken son yıllarda hem 4857 sayılı iş kanunu hem de bu kanunun hızla çıkarılmasına neden olan son ekonomik krizlerin yarattığı işyerini koruma arzusu ile birleşen maliyet kökenli azalan çalışma saatleri politikaları ve hatta gelişen bilişim teknolojilerine bağlı olarak işyerinden bağımsız iş görme anlayışı neticesinde istisnai olma özelliği zayıflamış ve bu tür çalışmalar oldukça yaygınlaşmıştır (Kördeve, 2017: 49).

3.3.3.2. İş Paylaşımı

Örnek uygulamalarından yola çıkılarak AB' de ülkelerde iş paylaşımının ortak noktalarının: tam zamanlı bir işin süresini çalışanların kendilerine ya da işveren uygun şekilde paylaşmaları ile ortaya çıkan kısmi süreli çalışmadır. Bura da kısmi çalışmadan ayırt edici yönü işin özelliğinin tam zamanlı olması ve işin birden çok kişi tarafından yapılmasıdır. Bazı ülkelerde bu iş için kayıtlı işsizler kullanılıyorken bazı ülkelerde eğitim programlarından yararlananların tercih edilmesi söz konusudur. Bazı ülkelerde istifa ya da işten çıkarılma durumu her bir işçiyi ilgilendiriyorken bazı ülkelerde böyle bir uygulama yapılmamaktadır (İnciroğlu, 2013: 47).

Bu ortak noktaları içerecek biçimde bir düzenleme ile iş paylaşımı adı altında bir esnek çalışma düzenlemesi 4857 Sayılı İş Kanununda yer almamaktadır. Fakat inceleyebileceğimiz yakınlık arz eden madde; İş Kanununun 10. maddesinde yer alan takım sözleşmesidir. Söz konusu maddeye göre *"birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşme"* takım sözleşmesidir. Ancak iş paylaşımı, bazı yönleriyle takım sözleşmesinden ayrılmaktadır. Takım sözleşmesinde iş görme borcu, işçi ile işveren arasında doğrudan yapılan sözleşme ile oluşur (İş K. m 10/III). Ayrıca İş paylaşımında ücret talep hakkı gruba ait iken, takım sözleşmesinde İş Kanunu md. 10/III'de belirtildiği üzere, işveren ya da işveren vekili her birine ayrı ayrı ücret ödemek zorundadır (Çelik, 2007: 22-23).

3.3.4.Türkiye' de Güvenceli Esneklik Yaklaşımı

Güvenceli esneklik kavramı Avrupa'da ve tüm dünyada önemli olduğu ölçüde ülkemiz için de önemli ve aynı ölçüde geçerli nedenlere dayanmaktadır Küreselleşme karşısında, işverenlerin dünya piyasasında rekabet edebilmesi için esneklik bir zorunluluktur. Ancak esneklik nedeniyle çalışanlara sosyal kayıp yaratan olası sebeplerin sosyal güvenlik önlemleri ile önüne geçilmesi gerekmektedir (Limoncuoğlu, 2009: 5).

"Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz."(İş Kanunu md. 18).

4857 sayılı İş Kanunu 18. maddesi iş güvencesine ilişkin olarak düzenlenmiş bir hükümdür ve iş güvencesi sağlanmaya çalışılmıştır. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde geçerli sebep aranmakta ayrıca, iş güvencesi hükümleri 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan, en az altı aylık kıdemi olan işçiler için geçerli olmaktadır Buna göre, Türk işgücü piyasası işe alma ve işten çıkarma bakımından katı bulunmaktadır. Türkiye şartlarında işletmeler genellikle küçük ölçekli oldukları için 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyeri sayısı oldukça düşük düzeyde kalmakta, dolayısıyla iş güvenliğinin kapsamı da daralmaktadır (Demirsat,2009: 137).

UİS Eylem Planları 2017-19' a baktığımızda, güvenceli esneklik, çalışanların kayıt dışında kalmadığı, düşük ücretlerle çalışmak zorunda bırakılmadığı ve güvence taleplerinin işini kaybetme riski oluşturmadığı bir çalışma hayatı ile mümkün olduğu belirtilmektedir. İşgücü devri yüksek olsa dahi çalışanların iş, istihdam ve gelir güvencesine sahip olma olanakları geniş ise ve yeni bir iş bulmanın zor olmadığı ayrıca ücret basamaklarında yüksele bilindiği işgücü piyasasında güvenceli esneklikten söz edilebilir. Bu işgücü piyasalarında aktif işgücü piyasası kavramı etkin bir şekilde işlediği için işsizlik oranı düşüktür Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranı, aktif/pasif dengesi, sosyal güvenlik açıkları, yasal düzenlemelerin kapsayıcılığı ve kayıt dışına çıkmayı caydırıcılığı, kapsam altına alınanların sayısı ve aktif işgücüne katılım oranı gibi göstergeler esnek çalışma biçimlerinin çalışanlar için daha fazla sosyal güvence anlamına gelip gelmeyeceğini anlamak için önemlidir. 20/05/2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6715 sayılı Kanun ile işgücü piyasasında esneklik ve güvencenin sağlanmasına yönelik tele çalışma ve evden çalışmayı kapsayan uzaktan çalışmaya ilişkin düzenleme yapılmıştır. Aynı düzenleme ile özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi veren yasal mevzuat oluşturulmuştur. Diğer yandan kıdem tazminatı fonu oluşturulmasına ve alt işverenlik uygulamasının çalışanlar açısından sosyal ve ekonomik hak kayıplarını önleyecek şekilde iyileştirilmesine yönelik çalışmalar sürdürülmektedir (UİS 2014-2023 Eylem Planları 2017-2019: 43).

Türkiye'de işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanmasına ilişkin engeller; esnek çalışanlara ilişkin veri tabanının yetersiz olması ve buna bağlı olarak denetimlerin yetersizliği şeklinde ifade edilebilmektedir. Bu bağlamda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ile Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), İŞKUR taraflarının ortaklaşa, etkin bilgi paylaşım ağını kurarak veri paylaşımı ve koordinasyonun artırılmasını sağlamaları hedeflenmektedir. Bu kapsamda veri ve kayıt sistemlerinin etkin olarak kullanılması

sağlanarak, çalışma istatistiklerinin bilgi sistemine bütünleştirilmesi planlanmıştır (UİS 2014-2023 Eylem Planları 2017-2019: 45).

Emek piyasasında çalışma sürelerinin esnekleşmesi ve yeni esnek çalışma modellerinin gelişmesi ile yaşanan değişim üzerine ilgili mevzuat, çalışanların sosyal güvenliklerinin nasıl düzenleneceği, sigortalı olma zorunluluğunun kesintiye uğrayıp uğramayacağı gibi soruları, modellerin gelişmesi ile birlikte cevaplandırabilecek şekilde genişletilmelidir. Sosyal sigorta sistemi, primlerin çalışılan süreye bağlı olarak kazanılan ücret üzerinden ödenmesi esasına dayanmaktadır. Sosyal sigortalar kapsamında sigortalı olma zorunluluğunun ve buna bağlı olarak prim ödeme yükümlülüğünün çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ile birlikte nasıl düzenleneceği konusu gündeme gelmektedir (Hekimler, 2006: 162).

Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi, ağırlıklı olarak standart süreli çalışanlara yönelik düzenlemeler içermektedir. Mevzuat "sosyal" güvenceli esnekliğin sağlanabilmesinin temel unsurunu oluşturan her bir sigorta kolundan yararlanmada bazı standart edimlerin yerine getirilmesini gözetmektedir. Bununla birlikte 4857 sayılı Kanun'da yapılan değişikliklerle esnek çalışmaya dair hukuki düzenlemeler de sosyal güvenlik mevzuatındaki yerini almış bulunmaktadır (Atatanır, 2011: 18).

Kayıt dışı istihdamın çalışan üzerindeki önemli olumsuzluklarından biri de genel sağlık sigortası sistemine dahil olunmamasıdır. Sağlık yardımları, belirli bir süre çalıştıktan sonra çalışma gücünün kaybedilmesiyle emeklilik hakkı elde etme, ölüm yardımı, aile yardımı, vefat sonrası aile bireylerine sağlanacak yardımlar gibi Anayasa'da güvence altına alınan temel "sosyal güvenlik" haklarından istifade edilememesidir. Bununla birlikte, iş kazalarında işverene maddi ve cezai yükümlülük, işçiye ise, kaza sonrası çalışma gücünün tamamen veya kısmen yitirilmesi, hatta hayatını kaybetmesi gibi olumsuzluklara da yol açmaktadır (Mahiroğulları, 2017: 19).

3.3.4.1.Gelir Güvencesine Yönelik Düzenlemeler

Günümüzde işgücü piyasalarının ve çalışma biçimlerinin esnek hale getirilmesi ile birlikte güvence koşulları da değişmekte ve zorlaşmaktadır. Güvenceli esneklik uygulamalarının sosyal güvenlik önlemlerini içermesi, gelir güvencesi sağlanması açısından işsizlik, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi, gibi durumlara yönelik destekleri içerecek şekilde incelenecektir.

3.3.4.1.1.İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, ekonomik büyümenin yanı sıra sosyal gelişmenin sağlanması ve gelirin toplumda adil ve dengeli bir biçimde paylaştırılmasını amaçladığı için sosyal devlet olma ilkesinin bir gereğidir. Ülkeler, işsizliğin sonuçlarını giderici, geçici gelir kayıplarını tazmin edici politikalar uygulamak zorundadırlar. İşsizlik sigortası, karşılaşılan risklerin giderilmesini, işsizlik nedeniyle oluşan gelir kaybının karşılanmasını öngördüğünden, sosyal koruma sistemleri arasında öncelikli sayılmıştır. Bu yardımlar dışında başta mesleki eğitimler verilerek işsizliği önlemeye yönelik hizmetler de sağlanmaktadır **(**http://www.turkis.org.tr/dosya/ 4Xk3cDnR3rNs.pdf**).**

Kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalan sigortalılardan; Hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içinde İŞKUR birimlerine şahsen veya elektronik ortamda (www.iskur.gov.tr) başvuranlar, hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olmak ve son üç yıl içerisinde en az 600 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olmak kaydıyla işsizlik sigortası hizmetlerinden yararlanabilirler. Otuz günlük süre yasal başvuru süresi olup bu süreden sonra başvurulması halinde mücbir sebepler dışında geç kalınan süre toplam hak sahipliği süresinden düşülmektedir. Mart 2002 tarihinden 31.03.2019 tarihine kadar 11.409.771 kişi başvurmuş ve 6.975.561 kişi ödenek almaya hak kazanmıştır. Bu kapsamda hak eden kişilere toplam 25.296.613.075.-TL ödeme yapılmıştır. Mart ayında, önceki dönemden ödemesi devam edenlerle birlikte 682.362 kişi için ödeme miktarı 672.860.226.-TL'dir (https://www.iskur.gov.tr/yayinlarimiz/issizlik-sigortasi-bulteni/).

2017 yılında İşsizlik Sigortası kanununa "Esnaf Ahilik Sandığı" başlıklı bir madde eklenerek, hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kişiler de İşsizlik Sigortası kapsamına alınmışlardır. İşsizlik sigortası ödenek miktarı ve ödeme süreleri hizmet akdi ile çalışanlar ile aynı olup, prim yatırma şartı son üç yılda 600 gün olarak belirlenmiştir. 2017 yılında yapılan düzenleme ile bağımsız çalışanların da İşsizlik Sigortası kapsamına alınması önemli bir değişikliktir (Akyol, 2018: 35-36).

İşsizlik sigortası uygulamasında sigortalının kendisinin işsiz olduğunu İŞKUR'a bildirmesi önem taşımaktadır. İşsizlik bildirisinin yapılması işsizlik sigortasından sağlanan olanaklardan yararlanmak için talepte bulunma anlamına gelmektedir (Yiğit 2005: 96).

İşsizlik sigortası uygulamasına bakıldığında, işten çıkarılan işçilerin büyük bölümünün bu haktan yararlanmadığı görülmektedir. İşsiz kalındığında, son üç yılda 600 gün prim ödeme ve son dört ay 120 gün kesintisiz prim ödeme koşulu aranmaktadır. Bu koşulların ağır olması nedeniyle, işten çıkarılanların büyük bir bölümü işsizlik sigortasından yararlanamamaktadır. (http://www.turkis.org.tr/dosya/4Xk3cDnR3rNs.pdf).

UİS 2014-2023' te İşsizlik ödeneği alanların toplam işsizlere oranının, 2012 yılındaki % 14,5 seviyesinden 2023 yılına kadar % 25'e yükseltileceği belirtilmektedir. 2023 yılında sosyal yardım alanlardan çalışabilir durumda olanların tamamına iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulmasının yanı sıra İşsizlik sigortası daha fazla sosyal koruma sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesi hedeflenmektedir. İşsizlik sigortası kapsamına girmeyen, işsizlik ödeneğinden faydalanma süresi dolmuş ya da yetersiz prim ödemesi sebebiyle bu hakkı hiç elde edememiş işsizlere, birçok ülkede işsizlik yardımları vergilerden finans yoluyla sağlanmaktadır. Türkiye'de böyle bir sitemin yetersizliği sosyal korumanın yetersiz kalmasına sebep olmaktadır. Sosyal yardımlar ve sosyal güvenlik kullanılarak bireylerin sosyo - ekonomik açıdan güçlendirilmesi ve istihdamı teşvik edilmesi planlanmaktadır (UİS 2014-2023, ÇSGB Eylem Planları 2017-19: 44-45).

3.3.4.1.2.Ücret Garanti Fonu

4857 sayılı İş Kanunu'nun ücret garanti fonu ile ilgili "İşverenin ödeme aczine düşmesi" başlıklı 33. maddesi, 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un2 37. maddesi ile kaldırılmış ve 17. maddesi ile de 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na Ek Madde-1 olarak eklenmiştir. Böylece ücret garanti fonuna ilişkin düzenleme sosyal güvenlik mevzuatına aktarılmıştır (Hoş, 2018:352).

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 1. Maddesine dayanılarak hazırlanmış ve resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (RG. T. 28.06.2009, S. 27272).

"4447 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin; konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası, 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 oluşturulmuş olan fon" olarak tanımlanmıştır (m. 4/1-

a). Bu noktada, uluslararası normların öngördüğü şekilde asgari üç aylık döneme ilişkin güvence temin edilmesi bakımından ülkemizde asgari sınır üzerinden bir korumanın öngörüldüğü görülmektedir (Hoş, 2018:363).

Türkiye İş Kurumu verileri incelendiğinde; Ücret garanti fonu kapsamında; 2017 yılı eylül ayında 628 kişiye 2.039.477□, ağustos ayında 240 kişiye 751.345□, temmuz ayında 324 kişiye 1.146.480□, haziran ayında 410 kişiye 1.662.173□, mayıs ayında 368 kişiye 1.587.890□, nisan ayında 617 kişiye 2.155.067□, mart ayında 625 kişiye 2.272.058□, şubat ayında 674 kişiye 3.047.735□, ocak ayında ise 673 kişiye 3.054.091□ ödeme yapılmıştır. 2018 yılında ise, ocak ayında 334 kişiye 1.647.455□, şubat ayında 376 kişiye 2.212.380□ ödenmiştir (Hoş, 2018:363).

Şubat 2005 tarihinden 31.03.2019 tarihine kadar 109.366 kişi Ücret Garanti Fonu'ndan ödenek almaya hak kazanmıştır. Bu kapsamda hak eden kişilere toplam 308.143.376.-TL ödeme yapılmıştır. Mart ayında Ücret Garanti Fonundan 6.063 kişiye toplam 16.516.235.-TL ödeme yapılmıştır (https://www.iskur.gov.tr/yayinlarimiz/issizlik-sigortasi-bulteni/). Bu rakamlardan yola çıkılarak fondan yararlanan işçi sayısının oldukça düşük olduğu söylenebilir. Bunun nedenleri arasında, işçilerin çoğunun fonla ilgili yeterli bilgiye sahip olmamaları, fon kapsamında ödeme yapılabilmesi bakımından başvuru belgelerinin temininin uzun bir prosedür gerektirmesi gibi durumlar sayılabilir. Bu çerçevede, başvuru sürecinin daha sade hale getirilmesi, işçilerin sahip oldukları bu imkanla ilgili daha etkin bir bilgilendirmenin yapılması gibi tedbirlerin alınması ile fonun etkinliğinin arttırılması önem arz etmektedir (Hoş, 2018:363).

3.3.4.1.3. Kısa Çalışma Ödeneği

İşyerlerinin herhangi bir genel, sektör bazında ya da bölgesel kriz döneminde ya da zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde çalışma sürelerinin azalmasını gerektirecek durumlarda Kısa çalışma uygulaması ve ödeneği destek sağlayıcı bir sistemdir. Uygun koşulların oluşması durumunda çalışanın iş sözleşmesinin korunması adına Kısa Çalışma tercih edilmesi, sosyal güvenceyi sağlamak adına önem arz etmektedir (TİSK, 2018: 22).

Kısa çalışma uygulamasından faydalanan işyerlerindeki işçilere İŞKUR tarafından Kısa Çalışma Ödeneği verilmektedir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2. maddesi gereğince, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki

haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısa çalışma uygulamasından faydalanan işyerlerindeki işçilere İŞKUR tarafından Kısa Çalışma Ödeneği verilmektedir. Kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde çalışılmayan süreler için çalışanlara üç ayı geçmemek üzere kısa çalışma ödeneği ödenmektedir. Eylül 2005 tarihinden 31.03.2019 tarihine kadar 278.453 kişi kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanmıştır. Bu kapsamda hak eden kişilere toplam 284.900.011.-TL ödeme yapılmıştır. Mart ayında önceki dönemden ödemesi devam edenlerle birlikte 35.850 kişi için kısa çalışma ödeme miktarı 27.965.853.-TL'dir(https://www.iskur.gov.tr/yayinlarimiz/ issizlik-sigortasi-bulteni/).

Tablo 3.18.' de görüldüğü üzere, İŞKUR' un Aylık İstatistik Bültenlerinden elde edilen verilerde, 2019 Ocak Ayında Pasif İstihdam Politikaları kapsamında 684.355 kişiye 689.516.067 TL ödendi.108.359 kişi işsizlik ödeneği almayı hak etmiş olup, İşsizlik ödeneği kapsamında 653.925 kişiye 646.062.550 TL ödenmiştir (https://media.iskur.gov.tr/23143/01-ocak-2019-aylik-istatistik-bulteni.pdf).

Tablo 3.18. İŞKUR Ödeneklerinden Yararlanma Oranları

	Yararlanan Kişi Sayısı	**Ödeme Miktarı**
İşsizlik Ödeneği	653.925	646.062.550 TL
Kısa Çalışma Ödeneği	21.056	15.790.165 TL
Yarım Çalışma Ödeneği	1.980	1.652.208 TL
Ücret Garanti Fonu	7.394	26.011.144 TL

Bayraktar ve Yaşarlar'ın (2017)'de yapmış oldukları bir araştırmada pasif işsizlik sigortası uygulamalarının işsizlik oranını artırdığı, ancak sadece bu sebeple bu programların kaldırılmasının doğru olmayacağını, bu programların işsizlik sürecindeki toplumsal olumsuz etkileri azalttığı, bu sebeple pasif istihdam politikalarına devam edilmesi, işsizlik sigortasından yararlanma koşullarının hafifletilmemesi, işsizlik sigortası fonundan yapılan harcamaların pasif istihdam politikalarından daha çok aktif istihdam politikalarına kaydırılması ve ekonomik kriz esnasında özellikle kısa çalışma ve ücret garanti fonu uygulamalarına ağırlık verilmesi önerilmiştir.

3.3.5. Kesimler arası Diyalog, Devletin Uzlaşmada Rolü ve Esneklik

Çalışma ilişkilerinde devlet düzenleyici ve uzlaşmanın asgari standartlarını oluşturucu bir görevi amaçlar. İkinci olarak sosyal politikaların birçoğu ücretli çalışanlara yönelik ve onları koruma altına alma amaçlıdır. Üçüncü olarak da devlet her toplumda önemli bir işveren konumundadır. Bu konumu gereği devlet yüksek istihdam politikaları istihdam yaratmadaki başarısı ile emeği ve sendikacılığı güçlendirmekte, çalışma hayatı ile ilgili yasalarıyla da ücretlileri ilgilendirmektedir. Bir diğeri amacı ile de toplu iş uyuşmazlıklarını çözmedeki rolüyle genel ekonomik açıdan istikrar sağlamaktadır (Koray, 2018: 94-96).

Emek ve sermayeyi sosyal taraf olarak kabul eden, onları ilgilendiren konularda tarafları politika belirleme ve karar alma süreçlerine katan uygulamalar, sosyal diyalog olarak adlandırılan çıkarların uzlaşması amacıyla pazarlık ve bilgi alışverişi içeren süreç mekanizmalarıdır (Koray, 2018: 436).

Bazılarına göre, sosyal diyalog, iki veya üç taraflı diyalog; hükümet, işveren veya işveren örgütleri ile işçi sendikalarının katıldıkları görüşme ve pazarlıktır. Bazılarına göre ise, işyeri dışında, ulusal, bölgesel ve işkolu gibi üst düzeyde gerçekleşen bir süreçtir. Sosyal diyalog konusunda herkesçe kabul görmüş bir tanım bulunmamakla birlikte, ILO yaptığı tanımında, sosyal diyaloğu ekonomi ve sosyal politika ile ilgili genel konularda işçi ve işveren örgütleri veya işçi ve işveren örgütleri ile hükümet temsilcileri arasında bilgi paylaşımı, danışma ve görüşmelerin tümü olarak tanımlamaktadır (Tokol, 2015: 207).

Sosyal diyalog 1970'lerden itibaren değişmeye başlamış, 1980'li yıllarda üçlü işbirliği geçerliliğini yitirmiştir. Ekonomik durgunluk, istihdamın hizmetler sektöründeki yoğunlaşması, hızlı teknolojik değişimler ve buna bağlı olarak ortaya çıkan üretim değişiklikleri ve esneklik politikaları merkeziyetçi toplu pazarlık sisteminden uzaklaşmayla sosyal diyoloğun önemini yitirmesine neden olmuştur. Son gelişmeler, üçlü işbirliği şeklinin geliştirildiğini göstermektedir. Ekonomik ve sosyal konularda anlaşma yapmayı amaçlayan görüşmeler, konsey türü organlardaki üçlü görüşme ve danışmalardan oluşmaktadır. Ayrıca ekonomik yapıda meydana gelen bozulmaların üçlü işbirliğini zorlaştırdığı kabul görmektedir (Tokol 2015: 213-215).

1980 sonrası dönemde neoliberal politikalara geçişle beraber devletin işveren rolü de azaltılmıştır. Ülkelere göre değişse de bunun sonuçları devletin istihdam ettiği işçi, memur sayısını azaltmak ve gerçekleştirilen esneklik uygulamaları ile sözleşmeli, geçici personel ve taşeronlaşma gibi kavramların yaygınlaşması şeklinde ortaya çıkmıştır (Tokol, 2015:21).

Ülkemizde, 1990'lı yıllardan itibaren küreselleşen piyasalara uyum çabalarının, ekonomik durgunluk ve krizlerin, AB'ye üyelik süreçlerinin de etkisiyle, sosyal diyaloğun daha etkinleştirilmesi yönünde gelişmeler kaydedilmiştir. Türkiye, Türkiye İş Kurumu gibi, ikili, üçlü ve çoklu yapılarda sosyal diyalog mekanizmalarına sahiptir. İşletme düzeyinde de, Toplu İş Sözleşmeleri gibi bir kısmı mevzuattan, bir kısmı toplu iş sözleşmesi uygulamasından kaynaklanan sosyal diyalog mekanizmaları mevcuttur. 1999 tarihli, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda, 2003 tarihli, 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve 2012 tarihli, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da, taraflar arasında sosyal diyalog ve katılımcı bir anlayış esas alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 114'üncü maddesi ile oluşturulan "Üçlü Danışma Kurulu", çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesinde, hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, her türlü mevzuat düzenlemesinin ilgili sosyal taraflarla birlikte oluşturulması, bir anlamda yasal zorunluluk haline gelmiştir (TİSK Çalışma Raporu, 2013:201-205,https://www.tisk.org.tr/tr/eyayinlar/333_tisk_calisma_raporu_2013/pdf_333_tisk_calisma_raporu_2013.pdf).

3.3.5.1.İşçilerin ve Sendikaların Esneklik Algısı

İşçiler açısından esneklik çoğu zaman, iş güvencesinin olmaması, sosyal güvencenin bulunmaması, düşük ücretlerle uzun çalışma saatlerinde kayıt dışı istihdam demektir. Esnek istihdamın işçinin ücretli işten beklediği, tam zamanlı, güvenceli, kayıtlı istihdamı kendine ve ailesine bakabilecek şekilde gelire dönüştürdüğü, kamusal sağlık hizmetlerine erişebildiği, kolayca işten çıkarılamadığı, belli yaş ya da durumlarda yaşamını güvence altına alabileceği anlamını taşımaktadır. Esnek istihdam ile bu anlamlar zayıflamakta ya da ortadan kalkabilmektedir (Müftüoğlu ve Koşar, 2014:96).

1980 sonrası dönemde devletin rolünün azalmış etkisi sendikaların üye sayılarının da azalmasına, toplu pazarlığın olumsuz etkilenmesine neden olmuştur. Toplu pazarlık kural koyma, işçilerle yönetimin karşılaştıkları belirsizlikleri anlaşmaya vardırma yoludur (Tokol 2015:75).

İşverenlerin lehine olacak şekilde toplu iş sözleşmelerinin yapılması beraberinde klasik anlamda çalışma biçimlerinin dışına çıkılabilmesine de olanak tanımıştır. 1947 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunun, 1952 yılında üst örgütlenme olarak Türkiye İşçi Sendikaları

Konfederasyonu (TİSK) kurulması ve 1961 yılında tüm işçilere sendika, grev ve toplu sözleşme hakkı tanınması işçi-işveren haklarını koruma altına almaya yönelik çalışma hayatında atılan esneklik temelleridir (Kördeve, 2017: 19).

Sayısal esneklik uygulamalarının sendikaların üye sayılarında olumsuz etkisi söz konusudur. Sendikalar genel olarak tam gün çalışanların haklarını koruyucu niteliktedir. Diğer taraftan da atipik istihdamın tam süreli istihdamı daraltıcı ve kaçak işçi sayısını arttırıcı etkisinden dolayı toplu sözleşmelerden yararlanan işçi sayısının azalmasına neden olduğu görülmektedir. Yani esneklik toplu pazarlığın üzerinde de etki etmektedir. Esnekliğin, toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesine yani giderek işletme düzeyine oradan da bireysel anlamda anlaşmalara düşürücü etkisine tanık olunmaktadır. Toplu sözleşmelerin içerik değişimi de esneklikten etkilenmektedir, ücret arışı, sosyal yardımlar gibi tartışmalardan eğitim, istihdam güvencesi gibi konulara kayma söz konusudur (Tokol 2015:192-193).

1990' lı yılların artan sorunları ve sendikalar ile hükümetler arasında artan anlaşmazlıklar gibi AB adaylığının da getirdiği etkiyle "Ekonomik ve Sosyal Konsey" (ESK) girişimi ortaya çıkmıştır. 2001 yılında yasallığını kazanan düzenlemeye göre, daha önce üç konfederasyon içinde en çok temsilcisi olana yer vermek yerine üç temsilci ile temsil yetkisi sağlaması yönüyle yenilik getirse de önemli bir işlev kazanamamıştır. Toplantı inisiyatifinin hükümet elinde olması, görüşülen konularda karar alma yetkisinin verilmemiş olması gibi etkilerle de ESK tek başına bir sosyal diyalog ortamı yaratmada eksik kalmıştır (Koray 2018: 437-439).

İşçi sendikalarının esnekliğe olumsuz baktıkları söylenebilir. Nitekim Metal İşçileri Sendikasının tespitlerine göre; Esnekleşme örgütsüzüktür. Esneklik, Toplu sözleşmeyi olumsuz etkileyen bir yapıdır, çünkü esneklik nedeniyle, mevcut yasa ve toplu sözleşme güvence hakları azalacaktır. Esneklik, çalışanların yıllar süren kazanımları olan ILO sözleşmeleri ve diğer uluslararası belgeleri engel olarak görmekte ve onları ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Çalışanların sosyal güvenceleri zarar görecektir. Esneklik, endüstrinin sosyal taraflarının fikirlerini aynı ölçüde göz önüne almayarak işçileri yok sayacak endüstri ilişkilerini engelleyecek, demokrasiyi yeterince sağlamayacaktır (http://metalworkers.tripod.com /yayin/esnek1.htm).

SONUÇ

Küreselleşmeyle birlikte artan rekabet ihtiyacı teknolojik gelişmelerin de etkisiyle çalışma hayatında değişime sebep olmuş ve yeni iş modelleri, yeni istihdam modelleri ortaya çıkmıştır.

1970'lerden sonraki bu süreçte küreselleşmenin emek piyasası üzerinde dönüştürücü etkisi öncelikle Fordist üretim sisteminin yetersiz kalması sonucu üretimde esnek bir yapıya geçilmesi ile ortaya çıkmıştır. Söz konusu değişim, yalnızca üretim biçiminin değil, çalışma saatlerinin, ücretlerin ve emeğin esnekliğini de beraberinde getirmiştir. Bu değişim çalışma hayatında var olan çalışma ilişkilerini ekonomik, sosyal ve kültürel yönden etkilemiştir. Hatta esneklik kavramı bile değişime uğramış güvenceli esneklik kavramını beraberinde getirmiştir. Günümüzde işçi-işveren ve devletin güvenceli esneklikten beklentilerinde ortak bir paydada buluşabildiğini söylemek pek mümkün değildir.

Esnek çalışma biçimleri, çalışma hayatında yasal düzenlemelerin de değiştirilmesi ya da eksikliklerinin giderilmesi ihtiyacını doğurmuştur. Özellikle 1980'lerden sonra artan rekabet ve işsizlik sorununa çözüm arayışında işgücü piyasalarında değişikliğe gidilmesi kaçınılmaz olmuştur. İşgücü piyasalarında yapılacak değişiklikle istihdamın arttırılması ve işsizliğin azaltılmasında esnekliğin çözüm olabileceği savunulmuştur.

Öte yandan, küreselleşme ile beraber artan esnek çalışma uygulamalarını, sermayenin maliyetini en aza indiren, çalışanlar açısından hak kayıplarına yol açan, esnek çalışma biçimlerini içeren yasal düzenlemeleri kuralsızlık olarak algılayan görüşler de ortaya çıkmıştır.

AB'nde yer alan bazı esneklik düzenlemelerine baktığımızda 1990'lı yıllarda AB'de istihdam üzerinde esnekliğe yönelik uygulamalar fazlalaşmıştır. Bu bağlamda istihdam politikalarına yön vermek üzere stratejiler geliştirilmiş ve Avrupa Birliği ülkelerinde işgücü piyasasında esnek uygulamalar yer almıştır. Ancak, işgücü piyasasında gerçekleştirilen yeni yasal düzenlemelerle hizmet sözleşmelerinin niteliğindeki değişimler çalışanlar açısından güvenceyi daha da önemli hale getirmektedir. Bu nedenle de, özellikle Avrupa Birliği'nde uygulanan politikalarda özellikle güvenceli esnekliğe yönelik uygulamalar arttırılmakta ve toplantı ve direktifler yoluyla güvenceli esnekliğin nasıl sağlanacağına cevaplar aranmaktadır.

Türkiye'nin çeşitli sosyo-ekonomik sorunları bulunmakta olup, bunların başında işsizlik çalışma hayatında esneklik ihtiyacını kaçınılmaz hale getirmektedir. Özellikle de işsizliğin arttığı dönemlerde işgücü piyasasını esnekleştirecek yeni düzenlemelerin desteklendiği görülmektedir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nda esneklik uygulamalarının düzenlenmesini bu bağlamda değerlendirilebiliriz.

Türkiye işgücü piyasalarının yapısına baktığımızda birçok sosyo-ekonomik sorun yer almaktadır. İşsizlik oranlarının yüksekliği, kayıt dışı istihdam, özellikle kadınların işgücüne katılım sorunları, işgücü piyasasında eğitim-mesleki eğitim ve işgücünün niteliği ve mesleki eğitimli işgücü ile istihdam bağlantısının kurulması konularında zorluklar yaşanmaktadır.

Son yıllarda özellikle Avrupa ülkelerinin giderek daha fazla önem verdiği aktif işgücü politikalarının varlığı da işçinin değişen çalışma koşullarına uyum sağlaması açısından ve aktif işgücü politikalarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi, yaşam boyu öğrenme ve iyi bir sosyal güvenlik sisteminin varlığı işgücü piyasasında esnekliğin sağlanması açısından önemlidir. Bu bağlamda ülkemizde işgücü piyasalarında esnekliği arttırmaya yönelik işgücü piyasasında İŞKUR' un yeri, ayrıca önemlidir. Fonksiyonel esnekliği sağlayan bir işgücü piyasasında işgücünün vasıf düzeyi artırılarak da işsizliğin artması engellenecektir. İşletmede verilen mesleki eğitimlerle, işgücünün özellikle değişen teknoloji ve üretim şartlarına uyumlaştırılması ile istihdam edilebilirliği artırılmaktadır. Bu da işletmelerin rekabet gücünün artırılmasında önemli rol oynayabilmektedir. Bu nedenle de Aktif işgücü piyasası programları da ülkemizde daha yoğun biçimde uygulanmaktadır. Ancak, işgücü piyasasına ilişkin sorunların çözümünde sadece aktif politikaların getirecekleri üzerine beklenti içinde olmak yerine, nitelikli yeni işlerin yaratılmasana önem verilmesi gerekmektedir.

Türkiye'de esnek çalışma uygulamalarının bazıları yıllardır var olmakla birlikte bunlarla ilgili gerekli yasal altyapı bulunmamaktaydı. 4857 sayılı İş Kanunu ile esnek çalışma uygulamalarına yönelik düzenlemeler, uygulamaların hangi koşullara bağlı olduğu ve işçi ve işveren açısından yerine getirilmesi gerekecek görev, hak ve sorumlulukların kapsamı açıklanmaya çalışılmıştır. Bununla beraber, işverene iş sözleşmesinin yapılmasında ve devamı süresince getirilen esnekliklerin kötüye kullanılmasını önleyecek tedbirleri de almaya çalışmıştır. Buna göre 4857 sayılı yasa incelendiğinde, on farklı esneklik uygulaması tespit edilerek, bunların genel anlamı ile mevzuattaki düzenlemeleri aktarılmaya çalışılmıştır.

Esnek çalışma şekillerinin özellikle kadınlar tarafından tercihinin sebeplerinden en önemlisi kadınların aile içi sorumluluklarıdır. Bu nedenle, kadının ev ve aile sorumlulukları ile iş sorumluluklarını dengelemede yardımcı olan ve dezavantajlı grupların işgücü piyasasına girmesini kolaylaştıran bu çalışma şekilleri işçi, işveren ve devlet tarafından teşvik edilmelidir. Kadınlara ve gençlere iş piyasasında esneklik sağlayarak hem onların iş – yaşam dengesine katkıda bulunmak hem de onları üretim sürecine dahil etmek önem arz etmektedir. İşletmelere rekabet konusunda avantaj sağlayan esneklik uygulamaları ve bir işgücü piyasasında işgücünün fonksiyonel esnekliği artırılarak da vasıf düzeyi artan iş arayan kimselerin işgücü piyasasına girmesiyle işsizliğin artması engellenecektir. Mesleki eğitimler yoluyla işletmede farklılaştırılmış görevleri üstlenebilecek bir işgücü sağlanması değişen teknoloji ve üretim şartlarında uyum sağlayabilen çalışanlar istihdam edilebilirliği de arttırmaktadırlar. Çalışma sürelerinde esneklikle işletmelerin işgücünü gerekli zaman ve miktarda kullanılması kaynakların kullanımını arttırmaktadır. Fakat özellikle işsizliğin artış eğilimi gösterdiği dönemlerde atipik istihdam bir çıkış noktası olabilmektedir. İş arayanlar ya da çalışanlar da umut verici özelliğinden dolayı esnek çalışma biçimlerini tercih edebilmektedirler. Esnekliği sağlamaya yönelik yapılacak her türlü düzenleme sosyal diyaloğa uygun, işçi-işveren ve hükümet arasında anlaşmaya varılmış ve koruyucu şekilde olmalıdır.

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de meydana gelen gelişmeler sonucu Avrupa'daki düzenlemelere paralel olarak yapılması amaçlanan, İş Kanunu 'nda esneklik düzenlemeleri; hem iş güvencesini destekleyici hem de uluslararası çalışma standartlarına uyumlu şekilde dikkat çekici yenilikler getirmiştir.

Genel olarak bakıldığında II. Bölümde yer alan AB ülkelerinden bazı ülkelerde yer alan esnek çalışma modelleri ile kıyaslandığında; Türkiye'de esnek çalışma deyince ilk akla gelen; kısmî zamanlı çalışma, esnek çalışma saatleri, tele-çalışma ve evde çalışma gibi modellerden ziyade, fazla çalışma, denkleştirme haftası, telafi çalışması gibi esneklik açısından tartışmalı sayılabilecek modellerin nispeten daha fazla tercih edildiği söylenebilir. Bunda, diğer faktörlerin yanı sıra ülkemizdeki işgücü piyasasında işsizliğin yüksek olması etkilidir.

Sonuç olarak, ekonomik ve sosyal yapıyı dikkate alarak işgücü piyasasında esnekliği sağlamak ve uyumlu yasal düzenlemeler yapmak ve istihdamı artırmak önemlidir. Esneklik asla kuralsızlık anlamına gelmeyen, tek taraflı olmayan karşılıklı uyum gerektiren bir yapıda olmalıdır. Esnek çalışmadan beklenen faydanın alınabilmesi için standart çalışma

biçimlerinden farklı olduğu kabul edilmeli kendi özel koşulları içerisinde değerlendirilmelidir. İş Kanunundan beklenen de, tüm sosyal taraflara katkıda bulunabilmesi, doğru uygulanabilmesi, sosyal tarafların çıkarlarını bir bütün halinde karşılayacak şekilde esneklik uygulamalarını hayata geçirebilmesidir. Küresel ve uluslararası rekabette yer alabilmenin, olası ekonomik krizlerde istihdam devamlılığı sağlayabilmenin, çalışma ilişkilerine esneklik getirmekten geçtiği açık olsa da; bu esnekliğin güvenceli esneklik olması gerekmektedir. Ancak ne var ki Türkiye işgücü piyasaları parçalı bir yapıdadır. işsizlik oranları yüksektir, enformel sektör ve kayıt dışı çalışma yaygındır. Esneklik talebi arttıkça kayıt dışı çalışmaya yönlenme de artabilmektedir. Türk işgücü piyasası yasal düzenlemelerde esneklik sayesinde ivme kazanmıştır. Ancak bu süreç sürdürülebilir olmalıdır ve uluslararası işgücü piyasasında yaşanan gelişmeleri takip etmelidir. Esnekliğin olumlu ve olumsuz yanları sosyal taraflara anlatılmalıdır. İşveren ve çalışanın esnekliği olumsuz algılamaları önlenmeli, işbirliği içinde hareket etmeleri sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu

30. 04.2011 tarih ve 27920 sayılı Resmi gazetede yayınlanan "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik".

4857 sayılı İş Kanunu, Yayın Tarihi: 10.06.2003.

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, RG.5.7.2003-25159.

ACAS, 2015, "Flexible working and work-life balance", http://m.acas.org.uk/media/pdf/3/1/Flexible_working_and_work_life_balance_Nov.pdf.

Akyol Bilal, "Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye ile Karşılaştırması", Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Cilt: 2, Sayı 2, 2018 s.25.

Ansal Hatice, "Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar: Post-Fordizmde Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?, 1999, "http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf .

Anxo Dominique, "Working Time Policy in Sweden", The Japan Institute for Labour Policy and Training, The Japan Institute for Labour Policy and Training Report; 7, Tokyo 2009. http://web.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.7_anxo.pdf.

Askenazy Philippe, "Shorter Work Time, Hours Flexibility and Labor Intensification", Eastern Economic Journal, Vol.: 30, No: 4, 2004, pp. 603-614.

Atatanır Hicran, "Türkiye' de Sosyal Güvenceli Esneklik Mümkün mü? " ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Ekim- Kasım - Aralık 2011, Sayı 52.

Aydın Ufuk, "Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları", Sicil, MESS, Sayı 8, Aralık 2007.

Aydınlı Fulya, "Türkiye ve Almanya'daki İşletmelerde Esnek Çalışma Modellerine İlişkin Karşılaştırmalı Bir Araştırma", İ.Ü. İşletme F. İnsan Kaynakları ABD, 2007.

Bailey, D. E. & N. B. Kurland, “A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work”, Journal of Organizational Behavior: 23, 2002, s. 383–400.

Bayrak Selami, “Bir İskandinav Refah Devleti Modeli Olarak İsveç’ te Esnek Çalışmanın Genel Görünümü”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi Cilt: 3, Sayı: 1, Ocak-Nisan 2015.

Bayraktar Y. ve Yaşarlar Y., “Pasif İşgücü Piyasası Politikalarının İşsizliğe Etkileri: Küresel Kriz Sonrası Türkiye Deneyimi”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 18(2), 2017, s.1-17.

Baysal Ulaş, ” Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma”, TÜHİS İş Hukuku ve iktisat Dergisi” Cilt: 24, Sayı 1 – 2, Şubat – Mayıs 2012.

Belek İlker, “Esnek Üretim Derin Sömürü”, 3. baskı, İstanbul 2018.

Belet N., “Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya ve Kadın İşgücüne Etkisi”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2013, s.1-28.

Bell D., “The Commingof Post-Industrial Society, A Venture in Social Forecasting, Basic Boks, Inc., Publisher, Newyork 1973.

Bolat Tamer, Seymen Aytemiz Oya, Bolat İnci Oya, “Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanunda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi” Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Sayı 8 / 1, 2006.

Bozdağlıoğlu Y.U., ”Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, 2008.

Bozkurt Veysel, “Endüstriyel&Post-Endüstriyel Dönüşüm Bilgi, Ekonomi, Kültür”, 3. Baskı, Bursa 2014.

Büyükuslu Ali Rıza, “Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi”, Derin Yayınları, No:47, İstanbul 2004.

Çakır E. H., ”Kadın İstihdamında Yerel Yönetimlerin Rolü, Görevleri ve Sorun Alanları”, Amasya’da Kadın İstihdamının Artırılmasına Destek Projesi, Ankara 2011: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı.

Çakır Özlem, "Yeni Çalışma Biçimleri Ve İşe İlişkin Tutumlar", Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, cilt: 3, Sayı 1, 2001.

Çamlı L., "Esnek Çalışma Saatleri Ve Çalışanların Esnek Çalışma Saatleri Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi." Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010.

Çelenk Hakan, "Esnek Çalışma", ÇASGEM Yayınları, Ankara 2011.

Çelik Sümeyra, "Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışmanın Önündeki Engeller", Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007.

Dağdelen İlhan, "Post-Fordizm" , Mevzuat Dergisi, 2005.

Demir Fevzi ve Gergil Gülşen, "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma" Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (16) / 2, 2008, s.68-89.

Dowd D., "Kapitalizm ve Kapitalizmin İktisadı", Yordam Yayın, İstanbul 2008.

Dur Varol, "Avrupa Birliğinde Esnek Güvence ve Türkiye Uygulamaları", Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Uzmanlık Tezi, 2009.

Erdoğan Sibel, "Yeni Emek Sistemleri: Ev-Ofis Sistemi Üzerine Bir İnceleme, Ankara Üniversitesi Sosyoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2012.

Erdut Tijen, "Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi", Tühis Yayınları, İzmir 1998.

Erdut Zeki, "Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye", Dokuz Eylül Yayınları, İzmir 2003, s. 5-12.

Ertürk Şükran, "Türk İş Hukukunda Evde Çalışma", Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, cilt: 5, Sayı 3, Nisan 2000, s.225-247.

European Commission, " Flexicurity in Europe", Administrative Agreement, Final Report: European Union 2013.

European Commission: Second-Stage Consultation of European Social Partners on Reconciliation of Professional, Private and Family Life, May 2007.

Furaker Bengt, “Unemployment and social Protection” in M. Giugni (ed). The Politics of Unemployment in Europe Policy Responses and Collective Action, Surrey: Ashgate 2009.

Gökbayrak Şenay, “Esnek İstihdam Stratejileri ve İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Ortaya Çıkan Riskler” Genel-İş Emek Araştırma Dergisi, 2005/2.

Gülcan Erhan, “Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Güvencenin Bağdaştırılması”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi, 2017.

Gülmez Mesut, “Avrupa Birliği ve Sosyal Politika”, 2008.

Günay İlhan Cevdet, “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, Kamu – İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, cilt:7, Sayı 3, 2004.

Gündoğan Naci, “İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli”, Çimento İşveren Yayın, cilt: 21, Sayı 3, 2007.

Gürkanlar Esin, “Esnek Çalışma Saatlerinin Kadın Çalışanların Sosyal Rolleri ve Çalışma Performansı Üzerine Etkileri-Akdeniz Üniversitesinde Bir Araştırma” Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

Güzel Ali, “İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci Ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik”, İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, Kamu-İş Yayınları, cilt: 5, Sayı 3, Nisan 2000.

Hatman Ülkü, “Esneklik Kavramı Neyi İfade Ediyor?”, TMMOB Dergisi, Sayı 131, 2002.

Hekimler Alpay, “Federal Almanya’da Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yasal Düzenlemelerin Genel Çerçevesi”, Sosyal Siyaset Konferansları 2017/ Journal of Social Policy Conferences Sayı / Issue: 68 – 2015/1, 155-185 http://dergipark.gov.tr/iusskd.

Hekimler Alpay, “Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya’ da Esnek Çalışma Modelleri” TİSK Yayın No 263, Ankara 2006.

Horwitz F. M. ve Smith D. A., “Flexible Work Practices And Human Resource Management: A Comparison Of South African And Foreign Owned Companies”, The International Journal of Human Resource Management, cilt: 9, Sayı 4, 1998, s.590-607.

Hoş Zeynep, “Yasal Dayanakları Bağlamında Ücret Garanti Fonu”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl 6, Sayı 71, Haziran 2018.

http://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/research/publications/pdf/BCCWF_EBS_Work-Life_in_Sweden.pdf

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=116541

https://www.tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/333_tisk_calisma_raporu_2013/pdf_333_tisk_calisma_raporu_2013.pdf

İçli G., “A Sociologial Evaluation Of Home-based Working And Woman Labour, Iternational Journal OFf Social Sciences And Humanity Studies Vol 3”, No 2, 2011 ISSN: 1309-8063.

İpek M., “Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler, Çalışma ve Toplum Dergisi, Birleşik Metal İş Sendikası Yayını”, Ankara 2014.

Kamalıoğlu Çoruhlu Nadire, “Denkleştirme ve Uygulamaları” ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, cilt: 1, Sayı: 2, Ekim-Aralık 2013, s.52-65.

Kamalıoğlu Çoruhlu Nadire, “Kayıt dışı İstihdam ve Türkiye'de Uygulanan Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2014.

Kapar Recep, “Hollanda’da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri”, Çalışma ve Toplum, 2011/2.

Karaaslan Erkan, “Kayıt dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği”, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara 2010.

Karakoyun Yücel, “Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamın Artırılması: İŞKUR’ un Rolü”, Yayınlanmış Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 2007.

Karin Anell and Haas Linda, “Work Life in Sweden”, Boston College Center for Work&Family, 2011.

Kaya Mehmet, “Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma ”Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, cilt:15, Sayı 58, Yaz-2016, s.1069-1099.

KEİG Yayınları Dizisi, “Araştırma Raporu: “Çalışma Yaşamında Eğretilik, Eğreti İstihdam ve Atipik İstihdam İlişkisi”, Temmuz 2014.

Koray Meryem, “Sosyal Politika”, İmge Kitabevi Yayınları, 5. Baskı, Ankara 2018.

Kozanoğlu Hayri, Gür Nurullah, Özden Barış Alp, “Neoliberalizmin Gerçek 100’ ü”, İstanbul: İletişim Yayınları, 2008.

Köstekli Şeyma, “Küresel Kriz ve Türk Sanayi İçin Esneklik-Güvence Dengesi Açılımı”, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, İstanbul 2009.

Kutadgobilik Tuğrul, “İş Güvencesi ve Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Esneklik İhtiyacı”.

Lozares Carlos, Faustino Miguelez, “Yaşam Süresinin Esnemezliğine Karşı Çalışma Zamanı Esnekliği”, Sendikal Notlar, Çev.: Lütfi Yalçın, Sayı 34, 2009.

Madsen, Per Kongshøj, ”How Can It Possibly Fly?” The Paradox of a DynamicLabourMarket in a ScandinavianWelfareState, Montreal: McGillUniversityPress, 2006.

Mahiroğulları Adnan, “Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, cilt: 22, Sayı 2, 2017, s.547-565.

McMenamin, Terence M., “A Time to Work: Recent Trends in Shift Work and Flexible Schedules”, Monthly Labor Review, ,Vol. 130, Issue: 12, 2007, pp. 3-15.

MESS, “Geleceğe Açılım: Çalışma Sürelerinde Esneklik”, MESS Yayınları, İstanbul 2002.

Minicone Elione, ”İtalyan İş Kanununda Yer Alan Esneklik Hükümleri: ve Bunların Rekabet Edebilirlik Üzerinde Etkileri”, Sicil Yıl 2, Sayı 8., Aralık 2007, (https://www.mess.org.tr/media/files/6340_5COWAXBAFY8.pdf).

Müftüoğlu Özgür ve Koşar Arif, “-kapitalist üretim ilişkilerinde “yeniden” esneklik-Türkiye’ de Esnek Çalışma”, Doğa Basın Yayın, Birinci Basım Şubat, İstanbul 2014.

Naschold F., “Developent in work Design, On Business and work, (Edit. J. Thuran vd.) International Labour Office Pub. Geneva, 1993.

Naschold F., “Experiences in Restructring of work Organization, On Business and Work, (edit. J.Thurman vd)International Labour Office Pub. Geneva, 1993.

Noyan Mehmet Ali, “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Çalışma Endüstri ve İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi, 2007.

Özel Y., “Esnek Çalışma Modeli ve İmalat Sanayinde Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Araştırma”, Karaman Sanayi ve Ticaret Odası, 2006.

Özgüler V. C.,, “Home-Based Woman Workers: The Case of Turkey / Eskisehir, International Journal of Business and Social ScienceVol. 3” No. 19, 2012.

Parlak Zeki ve Küçükkuş Çağrı, “Güney Avrupa Refah Rejiminde Güvenceli Esneklik: İspanya ve Türkiye Karşılaştırması”, 2017.

Parlak Zeki ve Özdemir Süleyman, “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, Sosyal Siyaset Konferansları, cilt: 60, Sayı 1, 2011.

Sapancalı Faruk, ”Türkiye’da İşgücü Piyasası Sorunlar ve Politikalar”, TUHİS İş Hukuku ve iktisat Dergisi, cilt: 21, Sayı 2-3, 2008.

Sayın Aysun, “Avrupa Birliği’nde Çalışma Yaşamında Kadın- Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, 1. Basım, İstanbul, KEİG Yayınları Dizisi, 2008.

Seifert Hartmut, “Competition, Flexibility and Working Hours”, WSI-Discussion Paper No. 78, 2000, http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_078.

Selamoğlu Ahmet, "Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (4), 2002/2, s.33-63.

Sennet Richard, "Karakter Aşınması" (Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri), 4. Baskı, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 2012.

Standing Guy, "Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice Standing, Palgrave"-MacMillan Publ, 1999.

Standing Guy, "Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf" Çeviren Ergin Bulut, 2011.

Strangleman Tim ve Warren Tracey, "Çeviren Fuat Man, Çalışma ve Toplum", 2015.

Şafak Can, "İş Hukukunda Kısmi Çalışma", http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman /kismi_calisma.pdf (24.11.2018).

Şahin Tolga, "Esnek Çalışma Düzenlemelerinin Örgütsel Bağlılığı Sağlamaya Etkisi: Başbakanlık Örneği" Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek lisans Tezi, Ankara 2014.

Şakar Müjdat, "İş Hukuku Uygulaması", 12. Baskı, Şubat 2018.

Şen Sabahattin, "Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri", Turhan Kitapevi, Ankara 2004.

Şenkal Abdülkadir, "Sosyal Boyutuyla Bilgi Ekonomisi ve Emek", 1. Basım, İstanbul 2015.

Şenkal Abdülkadir, Sarıipek Doğa Başar, 2007/2, "Avrupa Birliğinin Karşılaştırmalı Refah Modelleri ve Sosyal Politikada Devletin Değişen Rolü", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (14) 2, s.146-175.

Tarcan Ertuğrul, "Esnek İstihdamdaki Trend Ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri", Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, cilt: 2, Sayı 3, 2001.

TİSK, "İş İlişkisinin Sona Ermesi", http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=673.

TİSK, http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=662.

Tokol Aysen, "Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler" 6. Baskı, 2015.

Tokol Aysen, "Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler", Bursa 2001.

Tokol Aysen, "Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?", İş Güç İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi, cilt:5, Sayı 1, 2003.

Topçuk Yılmaz, "Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2006.

Tozlu Emine, "Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması", Süleyman Demirel Üniversitesi, Vizyoner Dergisi, cilt: 3, Sayı 4, 2011.

Tregaskis O., Brewster C., Mayne L. ve Hegewisch A., 1998, "Flexible Working In Europe: The Evidence And The Implications", European Journal Of Work And Organizational Psychology, cilt: 7, Sayı 1, s.61-78.

Tuncay Can, "Değişim, Esneklik ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri", Mercek, Yıl 4, Sayı 15, 1999.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), cilt: 56, Sayı 5, Eylül / Ekim 2018, https://www.tisk.org.tr/yayin/2018-isveren-Eylul-Ekim.pdf

Ulusal İstihdam Strateji Belgesi, 2010, http:// www.birlesikmetal.org/tis/?p=1564.

Uşen Şelale, "Avrupa Birliği Ülkeleri Ve Türkiye'de Aktif Emek Piyasası Politikaları", Çalışma ve Toplum, 2007/2, s.65 94.

Ünal Ayşe, "Avrupa' da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri", Kamu-İş; cilt: 8, Sayı 1, 2005.

Welz Christian and Felix Wolf, "Telework in the European Union", European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

Yavuz Arif, "Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli", ÇEİS Dergisi, cilt: 11, Sayı 6, 1997.

Yavuz Arif, “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, ÇMİS Çimento İşveren Dergisi, cilt. 9, Sayı 1, Sayı 3, 1995.

Yiğit Y., “Türkiye’ de İşsizlik Sigortasının Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları ”, Çalışma ve Toplum, 2005/2.

Yücel Esin, “Geçmişten Bugüne Esnek Çalışma” Journal of Human Sciences, 14(3), 2017, s.2818-2826.

Zengingönül Oğul, “Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği”, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, cilt: 5, Sayı 4, İzmir 2003.