

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
AVRUPA BİRLİĞİ KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANLIĞI

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE ESNEK İSTİHDAM

ENDER TAN

AVRUPA BİRLİĞİ UZMANLIK TEZİ

Ankara, Mart 2014

T.C.

**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
AVRUPA BİRLİĞİ KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANLIĞI**

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE ESNEK İSTİHDAM

ENDER TAN

AVRUPA BİRLİĞİ UZMANLIK TEZİ

Ankara, Mart 2014

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
AVRUPA BİRLİĞİ KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANLIĞI

İşbu çalışma, komisyonumuz tarafından AB Uzmanlık Tezi olarak onaylanmıştır.

Yeterlilik Sınav Kurulu Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

Müsteşar Yardımcısı Erhan BATUR

ABKD Başkanı Kamran KURU

AB Uzmanı Uğurtan TAŞKINER

AB Uzmanı Hülya TEKİN

AB Uzmanı Çağatay HALAT

Yedek Üyeler

Adı ve Soyadı

İmzası

AB Uzmanı Esat AKTAŞOĞLU

AB Uzmanı Esra DÜZENLİ

AB Uzmanı Aydın ERDOĞAN

AB Uzmanı Feride Bahar ERDOĞAN

ÖZET

1970'lerin başlarından itibaren sıklıkla ifade edilen esneklik olgusu çalışma ilişkilerini de etkilemiş, bu bağlamda tartışılan bir konu haline gelmiştir. Kimi görüşlere göre esnek dönüşümler olumlu yönleri ile gerekli yapısal değişimlerin temelini oluşturmakta, kimi görüşlere göre de olumsuz etkileri ile çalışma yaşamında sorunlara neden olan bir yapının destekçisi olmaktadır. Çalışma yaşamında esneklik, hem üretim sürecinde hem yönetim sürecinde hem de istihdam biçimlerinde karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma üç ana bölüm ve sonuç kısmından oluşmaktadır:

Çalışmanın ilk bölümünde üretim ilişkileri ve çalışma hayatını doğrudan etkilemesi nedeniyle Fordist üretim sürecinden bahsedilmekte ve bu süreçten esnek üretim sürecine geçiş ile beraber çalışma hayatı incelenmektedir. Daha sonra esneklik türleri ve esnek çalışma modellerinin üzerinde ayrıntılı olarak durulmaktadır.

İkinci bölümde Avrupa Birliği'nde (AB) esnek istihdamın gelişimi ele alınmaktadır. Küreselleşmenin AB istihdam politikalarında yaratmış olduğu değişim hakkında bilgi verilmekte, bu değişimin AB temel dokümanlarında ve direktiflerde olan yansımaları incelenmektedir.

Üçüncü bölümde Türkiye'deki esnek çalışmanın gelişmesi ve nedenleri dönemin ekonomik koşullarıyla bağlantı kurularak ele alınmaktadır. Özellikle kalkınma planları ve ulusal programlarda esneklik konusunun ele alınışı incelenmekte ve Türkiye'de çalışma hayatında esnekliğin sağlanması için yapılan en önemli çalışma olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun çalışma esnekliği ile ilgili hususları irdelenmektedir.

Sonuç bölümünde ise yapılmış olan çalışmanın genel bir değerlendirmesi yapılmaktadır. Yapısal ve politik anlamda esnek istihdamın uygulanmasında Türkiye'de bir sıkıntı olmadığı, geçici istihdam büroları konusu hariç olmak üzere mevzuatın da AB mevzuatıyla uyumlu olduğu belirtilmekte, uygulamada işçinin gönüllülüğü ve güvence konuları tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Esnek istihdam, esnek çalışma, Avrupa Birliği, İş Kanunu.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	1
İÇİNDEKİLER	2
KISALTMALAR TABLOSU.....	6
TABLO VE ŞEKİLLER	7
GİRİŞ	8
BİRİNCİ BÖLÜM	10
ESNEK ÇALIŞMA	10
1.1 ÇALIŞMA KAVRAMI.....	10
1.2 ÇALIŞMA KAVRAMININ TARİHÇESİ.....	10
1.2.1 İlkel Dönemde Çalışma.....	10
1.2.2 Köleci Toplum Döneminde Çalışma.....	11
1.2.3 Feodal Toplum Döneminde Çalışma	12
1.2.4 Endüstri Devrimi Döneminde Çalışma	13
1.3 ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK	14
1.3.1 Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı	14
1.3.1.1 Fordist Üretim Süreci	14
1.3.1.2 1929 Ekonomik Krizi ve Keynesyen Dönem.....	16
1.3.1.3 Esnek Üretim Süreci	16
1.3.2 Esnek Çalışmanın Tanımı	19
1.3.3 Esnek İstihdamın Ortaya Çıkmasına Neden Olan Faktörler	20
1.3.3.1 Teknolojik Gelişmeler.....	20
1.3.3.2 Küreselleşme ve Ekonomide Küresel Rekabetin Artması	21

1.3.3.3 Ekonomik Kriz ve Yapısal İşsizlik.....	21
1.3.3.4 Çokuluslu Şirketlerin Yükselişi	22
1.3.3.5 Üretim ve İş Organizasyonunda Değişim	22
1.3.3.6 İşgücünün Yapısındaki Değişmeler	23
1.4 ÇALIŞMADA ESNEKLİK TÜRLERİ.....	23
1.4.1 Sayısal Esneklik	23
1.4.2 Fonksiyonel Esneklik.....	24
1.4.3 Ücret Esnekliği.....	24
1.4.4 Çalışma Sürelerinde Esneklik	25
1.4.5 Uzaklaştırma Stratejileri.....	26
1.5 ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ.....	27
1.5.1 Çalışma Süreleri Bakımından Esnek Çalışma Modelleri.....	27
1.5.1.1 Kısmi Süreli (Part Time) Çalışma	27
1.5.1.2 Vardiyalı Çalışma.....	28
1.5.1.3 Kısa Süreli Çalışma.....	28
1.5.1.4 Çağrı Üzerine Çalışma	29
1.5.1.5 Kayan İş Süresi	29
1.5.1.6 İş Paylaşımı	30
1.5.1.7 Sıkıştırılmış Çalışma Haftaları.....	31
1.5.2 İstihdam Biçimleri Açısından Esnek Çalışma Modelleri.....	32
1.5.2.1 Evde Çalışma	32
1.5.2.2 Tele Çalışma.....	33
1.5.2.3 Ödünç (Geçici) İş İlişkisi	34
1.6 ESNEK ÇALIŞMANIN BEKLENEN OLUMLU VE OLUMSUZ YÖNLERİ.....	35
1.6.1 İşçiler Açısından Olumlu ve Olumsuz Yönleri.....	36
1.6.2 İşveren Açısından Olumlu ve Olumsuz Yönleri	37
İKİNCİ BÖLÜM.....	39

AVRUPA BİRLİĞİ VE ESNEK İSTİHDAM	39
2.1 KÜRESELLEŞMENİN AB İSTİHDAM YAPISINA ETKİLERİ	39
2.2 AB İSTİHDAM POLİTİKALARI VE ESNEKLİK	39
2.3 AB TEMEL DOKÜMANLARINDA ESNEKLİK.....	42
2.3.1 Beyaz Kitap ve Essen Zirvesi	42
2.3.2 Amsterdam Anlaşması	42
2.3.3 Lüksemburg Süreci	43
2.3.4 Lizbon, Stockholm ve Barselona Zirveleri	43
2.3.5 Yeni Avrupa İstihdam Stratejisi.....	44
2.3.6 Avrupa İstihdam Stratejisi'nin Gözden Geçirilmesi	46
2.4 GÜVENCELİ ESNEKLİK	47
2.5 AB DİREKTİFLERİNDE ESNEKLİK	50
2.5.1 93/104/EC Sayılı Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesinin Bazı Yönleri Hakkında Direktif	51
2.5.2 97/81/EC Sayılı Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma Direktifi	52
2.5.3 1999/70/EC Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma Direktifi	53
2.5.4 2008/104/EC Sayılı Geçici Çalışma Direktifi.....	53
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	55
TÜRKİYE VE ESNEK ÇALIŞMA.....	55
3.1 TÜRKİYE'DE ESNEK ÇALIŞMA.....	55
3.2 KALKINMA PLANLARINDA ESNEK ÇALIŞMA.....	55
3.3 ULUSAL PROGRAMLARDA ESNEK ÇALIŞMA.....	59
3.4 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN ESNEKLİK İLE İLGİLİ DÜZENLEMELERİ	62
3.4.1 Sayısal Esneklik Açısından İş Kanunu'nun Düzenlemeleri.....	62
3.4.1.1 Tarafların İş Sözleşmesinin Türünü ve Çalışma Biçimlerini Belirlemeleri	62
3.4.1.2 Yeni Çalışma Biçimleri.....	62
3.4.1.2.1 Kısmi Süreli (Part Time) Çalışma.....	63

3.4.1.2.2 Çağrı Üzerine Çalışma	64
3.4.1.2.3 Ödünç (Geçici) Çalışma	64
3.4.1.3 Belirli Süreli İş Sözleşmeleri	65
3.4.1.4 Deneme Süreleri.....	66
3.4.2 Çalışma Sürelerinde Esneklik Açısından 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Düzenlemeleri...	66
3.4.2.1 Günlük ve Haftalık Çalışma Süreleri	66
3.4.2.2 Sıkıştırılmış Çalışma	67
3.4.2.3 Denkleştirilmiş Çalışma	68
3.4.2.4 Dinlenme Sürelerinin Esnekleştirilmesi.....	69
3.4.2.5 Fazla ve Fazla Süreli Çalışma	69
3.4.3 Ücret Esnekliği Açısından 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Düzenlemeleri	70
3.4.3.1 Fazla Çalışma Karşılığında İzin	71
3.4.3.2 Telafi Çalışması	71
3.4.3.3 Kısa Çalışma	72
3.4.4 Fonksiyonel Esneklik Açısından 4857 Sayılı İş Kanununun Düzenlemeleri.....	72
3.4.5 Uzaklaştırma Stratejisi Olarak 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Alt İşverenlik.....	73
SONUÇ	75
KAYNAKÇA.....	78

KISALTMALAR TABLOSU

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AİS	Avrupa İstihdam Stratejisi
CEEP	Avrupa Kamu Ekonomisi Merkez Birliği
DB	Dünya Bankası
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
EGB	Avrupa Sendikalar Birliği
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KOBİ	Küçük ve Orta Ölçekli İşletme
MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UNICE	Avrupa Sanayi ve İşverenler Birliği

TABLO VE ŞEKİLLER

Tablo 1: Fordist ve Post Fordist Modellerin Şematik Özellikleri	18
Tablo 2: Gelişmiş Ülkelerde Standart İstihdamın Karşılaştırılması	41

GİRİŞ

Üretim tekniklerinin gelişmesi, teknolojik ilerlemeler, uluslararası rekabetin artması, yaşanan küresel ekonomik krizler beraberinde çalışma hayatında da önemli değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Bu rekabet ortamında pazar paylarını koruyabilmek için işletmeler tüketicilerin isteklerine uygun, kaliteli ve ucuz mal ve hizmet üretmek durumundadırlar. Bu da işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ve verimliliğin artırılması zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. Çalışma hayatında esneklik, işletmelerin ve çalışanların bu değişikliklere kendilerini ayarlayabilmeleri açısından önemli bir araç olarak görülmektedir.

1970'lerden sonra özellikle teknolojik gelişmelerle beraber üretimin ve çalışmanın yer ve şekli değişmiş, esnek çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır. Konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlayabilme, küreselleşme ve uluslararası rekabet, hem işçinin hem de işletmenin korunması anlayışını gündeme getirmiştir. Yeni dünya düzeniyle birlikte çalışma hayatındaki anlayış “gerekli olduğu kadar koruma, mümkün olduğu kadar esneklik” olmuştur.

İşgücünde esneklik, işsizliğin azaltılması ve rekabetin artırılması için bir politika aracı olarak görülmüştür. Ancak esneklik uygulamalarının değerlendirmesini yapan araştırmalarda özellikle gelir ve istihdam güvencesi olmak üzere pek çok alanda çalışanlar açısından ciddi hak kayıplarına neden olduğu belirtilmiştir (Güray, 2008, s.11). 2008 ekonomik krizindeki politikalar incelendiğinde iş süresinin kısaltılması ve iş paylaşımı gibi esnek çalışma modellerinin krizin atlatılmasında sonuç doğurucu önlemler olduğu görüşü savunulurken (Dünya Bankası (DB), 2003, s.53), kriz döneminde işlerini kaybeden ve sosyal durumu ilk kötüleşen grubun esnek çalışanlar olduğunu ileri sürenler de vardır (ILO, 2009, s.1).

Kısacası, esnekliğin tanımlanması ve uygulanması konularında tam bir fikir birliği bulunmamaktadır. Esneklik kimilerine göre kuralsızlaştırma, kimilerine göre değişen piyasa koşullarına ayak uydurma; kimi anlayışa göre sendikasız çalışma için bir araç, kimine göre ise katı iş kanunlarının yumuşatılarak işletmeleri koruyan bir duruma getirilmesi olarak değerlendirilmektedir.

Hemen hemen bütün ülkeler için bir sorun olan esnek istihdam konusunda benimsenen politikalar da ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Ancak genel olarak bu politikaların iki uç arasında şekillendiği gözlemlenebilir. Bunlardan birincisi Amerika Birleşik Devletleri (ABD) gibi işgücündeki yapısal sorunların çözümünü piyasaya bırakan liberal yaklaşımlardır.

Diğeri ise Avrupa Birliği gibi sorunu toplumsal bir sorun olarak ele alan ve istihdam politikalarıyla birlikte çözüme ulaştırmaya çalışan sosyal yaklaşımlardır.

şüphesiz uluslararası alanda yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmelerden Türkiye de etkilenmiştir. Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde ölkemizde de esneklik uygulamaları bir gerçeklik haline gelmiştir. Avrupa Birliği'nin istihdam stratejisi içinde önemli bir yer tutan esnek istihdam ölkemiz açısından da büyük önem taşımaktadır. Nitekim 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile Avrupa Birliği ile en azından mevzuat açısından uyum yönünde büyük bir adım atılmıştır. Ancak uygulama ve anlayış farklılıklarının devam etmesi, esnek istihdam alanında hukuki düzenlemelerin yanında başka önlemlerin de alınması gerektiğini göstermiştir.

Her geçen gün önemi artan esnek istihdam kavramının Avrupa Birliği ve Türkiye'deki gelişimini ve durumunu ortaya koymak, konu ile ilgili politika ve mevzuat düzenlemelerini vurgulamak bu çalışmanın esas amacını oluşturmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde esnekliğin ortaya çıkışı ve esnekliğin türleri anlatılmaya çalışılacaktır. İkinci bölümde, Avrupa Birliği'nde esneklikle ilgili düzenlemeler politika ve direktif bazında incelenecektir; üçüncü bölümde ise, Türkiye'de esnekliğin gelişimi ve Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde Türk İş Hukuku'nda meydana gelen değişiklikler ele alınacaktır. Bu bağlamda, esnek istihdamın Türkiye'de yapısal olarak, çalışma politikası olarak veya mevzuat olarak hangi durumda olduğu tartışılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ESNEK ÇALIŞMA

1.1 ÇALIŞMA KAVRAMI

İnsanlığın başlangıcından günümüze kadar gelen ve tarihin her döneminde değişim geçiren çalışma olgusu, değişik şekillerde tanımlanmıştır. Genellikle çalışma kavramıyla iş, istihdam, emek ya da meslek gibi kavramların aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir ancak iki kavram arasında ince bir ayırım yapılabilir. Nitekim çalışma belirli bir üretimi amaçlayan fiziksel ve zihinsel insan faaliyetlerinin toplamı" olarak tanımlanırken, bu faaliyet belirli bir kazanç amacıyla yapıldığında ücretli çalışma" veya "iş" ten söz edilmektedir (Kapız, s. 2).

Çalışma kavramının anlamı ve değeri, tarihsel süreçte ekonomik gelişmeye paralel olarak ve her toplumun normları, inançları ve değerleri tarafından belirlenmektedir. Bu bağlamda tarih boyunca çalışmaya atfedilen değer farklı olmuştur. Örneğin, çalışma, Aristokrat ve Eski Yunan toplumlarında aşağılanmış ve kölelikle eşdeğerde tutulmuştur. Bu dönemde çalışmak zorunluluğun esiri olmak anlamına gelmiştir. Günümüzde ise çalışma kişiye paranın yanında statü ve saygınlık sağlayan, yaşamı anlamlandıran bir olgudur (Alp, 2007, s. 3).

1.2 ÇALIŞMA KAVRAMININ TARİHÇESİ

İnsanlık tarihinin en temel olgularından olan çalışmanın tarih boyunca geçirmiş olduğu evrimi kısaca incelemek faydalı olacaktır.

1.2.1 İlkel Dönemde Çalışma

İlkel dönemde insanlar geçimlerini toplayıcılık ve avcılık ile sağlamaya çalışmışlardır. Bu dönemde doğayı biçimlendirebilecek bilgi birikimi henüz oluşmadığından hayatın devamı doğaya doğrudan bağlı haldedir. Hayatın devamını sağlamak ve vahşi hayvanlara karşı korunmak için araçların yapılmasına başlanılmasıyla birlikte insanlık gelişmeye başlamıştır.

İlkel toplumun belirleyici özelliği üretim araçlarının ortak mülkiyetine dayanmasıdır. Üretim düzeyinin düşük olması nedeniyle insanların birlikte çalışma zorunluluğu doğmuş ve

ortaklaşa çalışma da üretim araçları ve emeğin ürünlerinin ortak mülkiyetine yol açmıştır (Diakov ve Kovalev, 1979, s.36). Bu dönemdeki işbölümü ve ortak paylaşma daha çok bolluğun değil kıtlığın paylaşılması şeklinde olmuştur.

Şenel (1982, s.25)'in belirttiğine göre, ilkel topluluktan uygar topluma geçiş aşaması, insanların toplayıcı ekonomiden üretici ekonomiye geçişleriyle; bir toplumsal artı üretme gizilgücüne sahip olmalarından başlayıp, bu toplumsal artıyı ellerine geçirme, geçiren sınıfların oluşmasına ve toplumsal artının kararlı bir biçimde sağlanmasını gerçekleştiren bir toplumsal düzeni sürdüren “devlet”in ortaya çıkmasına dek uzanan dönemi kapsamaktadır.

Yerleşik düzene geçiş, toprağın işlenerek tarım ve hayvancılığın başlaması, ortak paylaşımın önemini kaybetmesine neden olmuştur. Bu bağlamda çalışma ilişkileri de boyut değiştirmeye başlamıştır.

1.2.2 Köleci Toplum Döneminde Çalışma

İlkel dönemde yaşayan toplumların alet yapımı ve çeşitli buluşlarının yardımıyla emeğin üretkenliği artmıştır. Tarımla beraber toprakta çalışan bir üretici sınıfla beraber elde edilen ürüne el koyan, çalışan üzerinde de mülkiyete sahip ayrı bir sınıf oluşmuştur. Bu dönemde çalışma işi kölelere yaptırılmış; siyaset, sanat, spor, felsefe gibi uğraşlarla köleler haricindeki sınıf uğraşmıştır. Böylece ilkel dönemde toplulukların ortaklaşa işbölümü içinde çalışmaları düzeni ortadan kalkmış ve köle emeği bir zenginlik haline gelmiştir. Dönemine göre çeşitli versiyonları olan bu sistem; insanların zorla çalıştırılması durumudur. Köleler kimi zaman sadece karın tokluğuna kimi zaman geçimlik düzeyde çalıştırılmışlardır.

Zamanla, kölelerin aşırı derecede sömürülmesi sonucu köle emeği verimsizleşmeye başlamıştır. Böylece, köleciliğe dayanan ekonominin verimsizleşmesi sonucu, köle sahipleri, kölelerini serbest bırakmaya başlamışlardır. Bu sistemde eskiden köle olanlar, belirli bir hak ve ekonomik bağımsızlığa kavuşmuşlardır. Büyük toprak sahipleri topraklarını küçük parçalara bölerek kolonilere (toprağa bağlı ve toprakla beraber satılabilen yeni köylüler) vermişlerdir. Belli bağımlılık temelinde kendilerine şartlı verilen topraklarda çalışan koloniler, yeni konumlarından dolayı üretime ilgi duymuşlardır. Feodalizmde serflerin öncüleri olan bu koloniler, köleyle hürler arasında küçük üreticilerin yeni sosyal tabakasını oluşturmuşlardır (Okçuoğlu, 1996, s.64).

1.2.3 Feodal Toplum Döneminde Çalışma

Nasıl ki köleci ilişkiler, ilkel topluluğun bağrında ortaya çıkmışsa, ilk feodal ilişkiler de kölelik düzeninin bağrında doğmuştur. Kolonluğun gelişmesi, köleci üretim biçiminin bunalımını haber veren bir belirtidir (Zubritski, Mitropolski ve Kerov, 1980, s. 144).

Feodalizm, toprağın temel üretim aracı olarak büyük toprak sahiplerinde bulunduğu, her toprak ağasının bir yukarıdakine bağlı olduğu, toprak mülkiyetinin belli bir hiyerarşi içinde, bir alttaki toprak ağasına aktarıldığı ortaçağa özgü bir üretim şeklidir.

Feodal dönemin köleci dönemden farkı artı ürüne el koyma biçiminde gizlidir. Köleci sistemde yaşadığı topraktan ve ailesinden koparılan köle bir meta gibi alınabilip satılabiliyorken, feodal dönemde serf toprakla birlikte alınıp satılabilmektedir. Toprağı işleyip ürün elde etmek görevi serfindir. Feodal sistemde güçlülerin amacı zayıfların topraklarını ele geçirmek değildir, önemli olan toprağı üzerindeki çalışanlarla birlikte kendilerine bağlamaktır.

Feodal düzen içinde serfler hem vassalının toprağını işlemekte hem de vassalın kendisine verdiği toprağı işlemektedir. Vassalının verdiği topraklardan elde edilen ürünün büyük bir kısmı vassalına rant olarak verilmektedir. Vassal istediğı zaman bu toprağı kendisinden alabilmektedir. Kısacası serf bu sistemde angarya usulü çalışmaktadır. Zamanla bu angarya usulü çalışma (angarya yükümlülüğü) paraya çevrilecek ve ilk ücretli emek istihdam edilmeye başlanacaktır (Sander, 1999, s. 65).

Para ekonomisine geçiş, coğrafi keşifler, uzun mesafeli ticaretin başlaması ve böylece serfliğin çözülmesi, kentlerin ortaya çıkması, tüccar sınıfının ortaya çıkmasıyla 13. yüzyılın ortalarından itibaren feodal sistem çözülmeye başlamıştır. Paranın daha çok kullanılmaya başlanması ve pazara yönelik üretimin yapılması senyörlerin tarımsal üreticiler üzerindeki baskılarını hafifletmesi, angarya gibi yükümlülükleri azaltmaları ve zaman içinde topraklarını para karşılığı kiralamaları sonucunu getirmiştir.

Feodalizmin çözülme aşamasında siyasi planda küçük feodal beylikler büyük krallıklar biçiminde merkezileşmiş ve sonraki yıllarda burjuva sınıfını oluşturacak küçük imalatçı ve tüccarlar ortaya çıkmıştır. Burjuva sınıfı tarım ekonomisinin yerine sanayi ekonomisinin

başlamasına yol açmıştır. Ticaretin gelişmesi daha fazla üretimi zorunlu kılmıştır. Böylece özellikle İngiltere’de tarım alanları otlak ve meralara çevrilerek dokumacılık için hammadde kaynağı olan yünün elde edilmesi konusunda koyun yetiştiriciliğine önem verilmeye başlanmıştır. Hayvancılıkta tarıma göre daha az insana ihtiyaç duyulmaktadır. Önceleri tarım alanında çalışan bu işsizler yeni ekonomik hayatın ucuz işçileri olarak şehirlerde yerini almaktadır.

1.2.4 Endüstri Devrimi Döneminde Çalışma

Batı toplumları, sömürge ticareti yoluyla sermayenin belirli ellerde toplanmasını sağlamış ve bu sermayenin endüstriyel yatırıma dönüşmesiyle kapitalist bir ekonomik sistem ve buna dayalı bir toplumsal yapı oluşturmuşlardır.

Endüstri devriminin ilk aşamasında buharlı makinelerin dokuma tezgâhlarında kullanılması ile üretim kesintisiz devam etmiş ve üretimde standartlaşma söz konusu olmuştur. Fabrikalar açılmış ve buralarda kitleye yönelik üretim yapılmıştır. Böylece tarım işçilerinin toplumundan fabrikalarda eşya üreten nüfusa doğru bir değişme meydana gelmiştir. Feodal dönemde toprakta çalışan emek yığını ücretli çalışan olarak fabrikalarda yerini almıştır. Endüstri devriminin ilk yıllarında üretim araçlarına sahip olanlar tarafından, aşırı kârlılık gayesi ile çok düşük ücretle, ağır çalışma koşullarında özellikle kadınların ve çocukların çalıştırılması bu dönemin belirgin özelliğidir. Emeklerini belirli bir süre karşılığında fabrika sahiplerine [sermaye sahiplerine] kiralayan üretim araçlarından yoksun olan bu yoksul kesimler “işçi sınıfı” olarak adlandırılan bir kitleyi oluşturduklar (Lordoğlu, , Törüner ve Özkaplan, 2001, s. 21).

Makineleşme ile başlayan endüstrileşme süreci, otomasyona geçiş ile birlikte yığın üretiminin gerçekleştiği ikinci sanayi devrimi ile devam etmiştir. Otomasyon, üretim sürecinde kontrol işlevlerinin insandan alınıp otomatik makinelere verilmesi durumudur. Otomasyona geçişin en önemli özelliği beyaz yakalı dediğimiz yeni bir çalışan sınıfın gelişimini sağlamasıdır. Özellikle 1870 sonrası dönemde içten yanmalı motor, telefon, mikrofön, telsiz, lamba, bisiklet, daktilo, gazete gibi yenilikler bu devrin ürünleridir. Endüstri devriminin birinci aşamasında demir başat rol oynamışken ikinci dönemde çelik her alana egemendir (Sander, 1999, s. 190). Bu aşamada daha nitelikli, eğitilmiş çalışanlara ihtiyaç duyulmuştur.

Erol (2002, s.154), üçüncü endüstri (sanayi) devrimine dayalı olarak oluşan yeni toplum tipinin birçok kavramla açıklandığını belirtmiştir. Bilgi Toplumu, Enformasyon Toplumu, Sanayi Ötesi Toplum, Post Endüstriyel Toplum kavramları bunlara örnek olarak verilebilir. Bu üretim sistemindeki değişmelere bağlı olarak gelişen bu dönemde daha çok, düşünce biçiminde, bilişim ve iletişim teknolojilerindeki yeni gelişmeler belirleyici olmuştur. Bu dönemin en önemli özelliklerinden biri de hizmet sektörünün diğer sektörlerin önüne geçmesi olmuştur.

Gerek iletişim gerekse bilişim sektöründeki gelişmeler çalışma ilişkileri boyutunda da yenilikler getirmiş ve standartlardan daha farklı istihdam biçimleri ortaya çıkarmıştır.

1.3 ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK

1.3.1 Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı

Esneklik, 1970’li yıllardan bu yana istihdam politikaları ve endüstriyel ilişkiler tartışmalarının odağında yer almıştır. Bir görüşe göre esneklik yoğun küresel rekabetin yaşandığı ortamda işletmelerin rekabet gücünün artması için üretim süreci ve işgücü piyasasının uyum yeteneğinin artmasını sağlayan bir araç olarak görülürken; diğer yandan gerek işe alım ve işten çıkarma süreçlerinde gerekse çalışma hayatında kuralsızlaştırma ilkesi çerçevesinde çalışanlar açısından önemli hak kayıplarına ve eşitsizliğe neden olan bir politika aracı olarak değerlendirilmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), 2013, s.11).

Esnek çalışmanın ortaya çıkışını açıklamak için Fordist üretim süreci ve bu üretim sürecindeki çalışma hayatı ve iş ilişkileri açıklanacaktır. Daha sonra Keynesyen dönem ile birlikte Fordizmin geçirdiği süreç açıklanacak Fordizmin krize girmesi ile birlikte esnek üretim sürecinin ortaya çıkışı açıklanacaktır.

1.3.1.1 Fordist Üretim Süreci

Çalışma hayatını ilk etkileyen sistem Fordist üretim sistemi ile Taylorist iş örgütlenmesi olmuştur. Fordist sistemle beraber el sanatlarına dayalı üretim biçimi geri dönülmez bir biçimde dönüşmüş, hareketli montaj hattının kurulması ile çalışma hayatı da bundan etkilenmiştir.

Fordizm, Henry Ford tarafından 1900'lü yılların başında geliştirilmiş ve ilk kez Ford otomobil fabrikasında uygulamaya geçirilmiş bir üretim organizasyon biçimidir. Fordist iş organizasyonunda Taylorist ilkelere göre üretim sürecindeki küçük parçalara bölünen işler, yapılış sırasına göre bir hatta dizilmekte, işçilerin üretim sırasında işi gereği parça almak veya alet kullanmak için geliş gidişleri engellenmektedir. Bunun yerine üretim sürecinin gerektirdiği işlem sırasına göre dizilmiş makineler ve iş istasyonları boyunca hareket etmesi sağlanmakta ve böylece montaj hattı ortaya çıkmaktadır (Ansal, 1999, s.10-11).

Bu yeni fabrika düzeni büyük ölçekli pazarlara ihtiyaç duymaktadır. Çünkü her işlem için üretim hattına özel makine yerleştirmenin yüksek maliyeti, üretimin karlı olabilmesi için yüksek miktarda üretim gereğini doğurmakta, kısacası ölçek ekonomisini önemli kılmaktadır. Makinelerin çoğu standart bir ürün modeline göre hazırlanmış olduğundan bir modelden öbür modele geçmek çok güç hale gelmiştir. Bu nedenle Fordist üretimde esneklik yoktur, katı bir sistemdir. Ayrıca üretimin sürekliliği nedeniyle büyük miktarda stoka dayanmaktadır.

Geleneksel üretim sürecinde “zaman birliği”, “mekan birliği” ve “ürün birliği” kavramları da bu üretim sisteminin bir sonucudur. Zaman birliği kavramı, işçilerin belli bir zamanda üretim için bir araya gelmelerini tanımlamaktadır. Mekan birliği kavramı da işçilerin aynı mekanda üretim yaptığı yer anlamındadır. Ürün birliği kavramı ise işçilerin aynı mekanda ürettiği malı akla getirmektedir (Su, 2001, s.4).

İşletmede üretim organizasyonu Fordizm-Taylorizm modeli çerçevesinde belirlenmiştir. Buna göre üretim sürecinin bütün aşamalarını kapsayacak bir plan esas alınmış, yapılacak iş bu planda sistematik olarak alt bölümlere ayrılmış ve bu bölümlerde ayrıntılı bir biçimde tanımlanmıştır. Katı bir işbölümüne tabi tutulmuş olan işçilerin hareketleri, verimliliği en üst düzeye çıkaracak biçimde sınırlandırılmış ve zamanlaması yapılarak en ince ayrıntısına kadar hesaplanmıştır. İşbölümü ve uzmanlaşmanın artmasıyla işçinin yaptığı iş üzerindeki denetimi kalkarken, işin niteliksiz veya yarı nitelikli işgücü tarafından yürütülmesine olanak tanınmıştır. Böylece nitelikli işgücüne olan bağlılık azalmıştır (Erdut, 1998, s.51).

Fordist sistemde uygulanan istihdam modeli, ölçek ekonomisine uygun olarak, bir işverene bağlı, tam gün ve belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. İşçi devrinin en aza indirilmesi amacıyla işçiler belirli hak ve güvencelerden yararlanmışlar, işverenler ve devlet belirli yükümlülükler altına girmiştir.

1.3.1.2 1929 Ekonomik Krizi ve Keynesyen Dönem

Büyük bunalım nedeniyle artan işsizlik karşısında hükümetlerin hedefi tam istihdamı sağlamak olmuştur. Bu süreçte devlet hem ekonomiye müdahale etmiş, hem de işçilere bir takım hakların tanınmasını sağlamıştır.

Keynes, istihdamdaki daralmanın bireylerin gelirini düşürdüğünü, böyle bir ortamda tasarruf ve yatırım eğiliminin de daha da az olacağını iddia etmiştir. Toplam talebin yetersiz olmasından dolayı düşük ücret politikasının krizin derinleşmesine neden olacağını ileri süren Keynes, ekonomik krizle mücadele için tüketimin arttırılarak ücretlerin ve sosyal harcamaların yükseltilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu durumda devletin ya vergi indiriminde bulunması ya da kamu harcamalarını arttırarak ekonomiye müdahil olması gerekmektedir. Keynesçi bu politikalar pek çok ülke tarafından benimsenmiş ve 1970'lere kadar uygulanmıştır (Su, 2001, s.6).

Devletin ekonomiye müdahale ettiği bu dönemde yasal çerçeve işçilerin lehine gelişmiş, hem bireysel hem topluluk iş hukukunda önemli mesafeler kaydedilmiştir. İş süresi ve fazla çalışmanın sınırlanması, iş yerinde işçi sağlığı ve güvenliğinin öngörülmesi, işverene işten çıkarma durumunda yükümlülükler getiren, asgari ücrete ve sosyal güvenliğe ilişkin mevzuatı getiren, haksız fesih durumunda işçiye tazminat ödenmesini düzenleyen bireysel iş hukuku gelişimi bu döneme tekabül etmektedir. Yine sendikaların güçlenmesi ve toplu pazarlık sistemlerinin gelişmesi de bu dönemde olmuştur (Su, 2001, s.6).

İşveren açısından bakıldığında işçilere tanınan haklar ve işverenlere getirilen yükümlülükler işveren açısından maliyeti arttırsa da istikrarlı bir ekonomik büyüme ve tüketicinin talebinin sürekli üretimle karşılanması sayesinde işveren sıkıntıya düşmemiştir.

1.3.1.3 Esnek Üretim Süreci

Post Fordist veya Neo-Fordist üretim olarak adlandırılan esnek üretim, aslında hem dünya genelinde yaşanan ekonomik krizlere, hem de teknolojik gelişmelere ve bunların yol açtığı maliyet düşüşleri nedeniyle oluşan rekabete bir cevap olarak ortaya çıkmıştır.

1960'ların sonlarına doğru Fordist üretim modelinde yorgunluk emareleri baş göstermiş, verimlilik azalmış, Fordist emek süreci de doğal sınırına ulaşmıştır. 1970'lerin ilk yarısında

başlayan ekonomik kriz ve petrol şokları sonucunda gelişmiş ekonomiler yüksek işsizlik, durgunluk ve düşük verimlilik kısır döngüsüne girmiştir (ÇSGB, 2010, s. 10).

Fordizmin krize girmesinin örgüt yapısından üretim sürecine, teknolojiye, rekabet ve çalışma ilişkilerine kadar pek çok nedeni vardır. Artan uluslararası rekabet ve maliyetler, küreselleşme ve kitle piyasalarının doyması Fordist üretimin devamını imkânsız hale getirmiştir. Bu baskılar, maliyetlerin düşürülmesi ve üretim verimliliğinin artırılması yönünde bir ihtiyaç yaratmış, istihdam ilişkilerinde zorunlu bir değişim başlamıştır. İşin ve iş organizasyonunun yeniden yapılandırılması, hizmet sektörünün yükselişi işgücü piyasalarının içeriğini değiştirirken atipik istihdamın da yayılmasına neden olmuştur (ÇSGB, 2010, s. 10).

Fordizm büyük ölçekte standart malları satın alacak istikrarlı piyasalar gerektirmekteydi. 1970'lerle beraber bu istikrar sağlayan piyasaların çökmesi, kitle piyasalarının doyması ve tüketici zevklerinin değişmesi Fordizmi krize sokmuştu.

Küreselleşmenin rekabet, uluslararası ticaret ve yatırımların yapısını değiştirmesi Fordizmin krizini daha da derinleştirmiştir. Çok uluslu şirketlerin yatırımlarının emek yoğun kısımlarını emeğin ucuz olduğu ülkelere kaydırması ile beraber önce imalat sektörü sonra hizmet sektörü gelişmekte olan ülkelere kaymıştır. Böylece gelişmiş ülkelerde imalat istihdamı yok olurken uzun dönemli yapısal işsizlik dönemi başlamıştır.

Fordizmin varlığını tehdit eden bir başka faktör de rekabetin küreselleşmesidir. 1970'lerden itibaren kitle piyasalarına yönelik üretim yapan Japonya'nın, ardından Güneydoğu Asya ve Latin Amerika'nın ortaya çıkması endüstriyel rekabeti küresel düzeye taşımıştır. Özellikle Japon üretim tarzının getirdiği pahalı kitle üretim mallarının sağladığı kalite ve çeşitlilik sayesinde Batıya karşı fiyat ve verimlilik açısından rekabet üstünlüğü sağlanmıştır. Böylece ucuz ve kaliteli malların gelişmiş ülkelerin piyasalarını ele geçirmesiyle Fordist ekonominin temelini teşkil eden üretim ve tüketim dengesi çökmüştür (ÇSGB, 2010, s. 10).

Fordizmin maruz kaldığı bir başka sorun da işgücü ile ilgiliydi. İşgücünün maliyetleri artmış ve sendikalar büyük güç kazanmıştır. Güçlü sendikalar ve işçi sınıfı işyerlerini yönetilemez hale getirmişti. Sınırlayıcı iş uygulamaları ve katı iş bölümü, işverenin işçileri esnek bir biçimde dağıtma yeteneğini sınırlamıştır. Esnek istihdam, esnek çalışma, sendikasız endüstri

ilişkileri ve istihdam ilişkilerinin bireyselleşmesi bu krizden çıkışın adeta yegâne yolu haline gelmiştir.

Teknolojik gelişmelerin hız kazanması, Fordist üretim sisteminin benimsediği kitlesel üretim ile iş bölümü ve standart istihdam modeli yerine esnek üretim ve esnek çalışma modellerinin kolaylıkla uygulanabilmesini sağlamıştır. Sonuç olarak tekil işletmeler yerine sürekli olarak değişen işletme ağları gelişmiştir. Üretim sürecinin bir kısmının taşeron şirketlere kaydırılması çok sayıda firmayı farklı noktalarda birleştiren bir üretim yapısını ortaya koymaktadır (Ansal, 1999, s.12).

Sonuç olarak, Fordist üretim tarzının daha fazla verimlilik artışını sağlayamaması, tüketici zevklerinin değişmesi ile beraber standart mallara olan talebin azalması, küresel rekabetin artması, güçlü sendikalar ve işçi sınıfının hem maliyetleri artırması hem de işletme yönetimini sınırlandırması ve bilgi teknolojilerinin gelişmesi bu üretim tarzının son bulmasında etkili olmuştur. Çeşitli malların küçük ölçekli üretildiği, talebin üretimi yönlendirdiği, işletme ve fabrika ölçeğinin küçüldüğü, istihdamın daha esnek ve güvencesiz hale geldiği, çalışma ilişkilerinin çeşitlendiği, yerel ya da bireysel ücret pazarlığının ağırlık kazandığı, farklı işler yapan vasıflı ve heterojen işgücünün bulunduğu Post-Fordist üretim tarzı günümüzde ağırlığını artırmaktadır (Güray, 2010, s.1).

Tablo: 1. Fordist ve Post Fordist Modellerin Şematik Özellikleri

Fordizm	Post-Fordizm
Standart Malların kitle üretimi	Çok Çeşitli Malların Küçük Ölçekli Üretim
Üretim (arz) Yönlendirmeli	Talep Yönlendirmeli
Büyük Ölçekli İşletmelerin Hegemonyası	İşletme ve Fabrika Ölçeğinin Küçülmesi
İstikrarlı istihdam ilişkileri	Esnek ve güvencesiz istihdam
Verimliliğin toplu pazarlık esaslı ücret Artışları ile Bütünleştirilmesi	Yerel veya bireysel ücret pazarlığı
İşçiler basit ve monoton işler yapmakta	Çok sayıda farklı iş ifa eden çoklu vasıflı işgücü

İşgücünün teknik ve hiyerarşik kontrolü	Ortak sorumluluk /oto-kontrol
Homojen işgücü	Heterojen işgücü, çalışma ilişkilerinin çeşitlenmesi ve artan sosyal iş bölümü
Kaynak: R. Harvey, (1992) Condition fo Post Modernity, London: Basil Blackwell	

1.3.2 Esnek Çalışmanın Tanımı

Çalışma yaşamında esneklik değişik şekillerde tanımlanmaktadır. Bir görüşe göre, hızla küreselleşen dünyada hızla değişen ekonomik ve sosyal şartlara, büyük bir hızla gelişen teknolojiye ve uluslararası rekabet şartlarına işletmelerin uyum sağlayabilmeleri için sosyal tarafların çalışma tür ve koşullarını istedikleri gibi belirleyebilme serbestisidir (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), 1994, s.10). İşçilere göre esneklik, çalışma şartlarını ve türünü kendi ihtiyacına göre belirleyebilme özgürlüğüdür. Bazı görüşlere göre esneklik, işçinin iş güvencesini ortadan kaldıran bir uygulamadır. Başka bir görüşe göre, taraflara çalışma şartlarını değişik ihtiyaçlara cevap verecek şekilde düzenleyebilme yetkisini veren bir uygulamadır (Ekonomi, 1994, s.60). Gerçekte esneklik, iş hukukunda esneklik bir yandan işletmelerin üretim kapasitesine, piyasa ve rekabet şartlarına uyumunu sağlamak, diğer yandan işçilerin sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap vermek üzere katı yasa kurallarının yumuşatılarak tarafları daha çok serbest bırakan bir çalışma şeklinin benimsenmesidir (Tuncay, 1995, s. 58).

Sonuç olarak esnek çalışma farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Genel olarak esneklik, işletmelerin uluslararası rekabet ve teknolojik değişmelere ayak uydurabilmek için çalışma koşullarında (sosyal tarafların da katkılarıyla) yarattıkları serbestlik anlamına gelmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde esneklik, işverenin uluslararası piyasalardaki sert ve aşırı rekabete bir çeşit cevabı olarak görülebilir. Buna karşılık işçilerin yararına olan esneklik türleri de mevcuttur. Fakat bu daha çok yüksek ücretli işlerde çalışan işçiler için geçerlidir. Çünkü düşük ücretli bir işçi kalan zamanında başka bir işyerinde çalışmak durumunda kaldığından kayıtdışı işçiliğin artması ihtimalini de getirmektedir.

1.3.3 Esnek İstihdamın Ortaya Çıkmasına Neden Olan Faktörler

1970'li yıllarda ekonomide meydana gelen değişiklikler esnek çalışma ve esnek çalışma şekillerini ortaya çıkarmıştır. Esnek istihdamın ortaya çıkmasına neden olan faktörleri teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve ekonomik rekabetin artması, ekonomik kriz ve yapısal işsizlik, çok uluslu şirketlerin yükselişi, üretim ve iş organizasyonunda değişim ve işgücünün yapısındaki değişimler olarak saymak mümkündür.

1.3.3.1 Teknolojik Gelişmeler

Bilgi-işlem teknolojisindeki gelişmeler özellikle bilgisayar yardımıyla tasarım sisteminin gelişmesi ve bunların üretimde kullanılması üretim ve üretimin sosyal organizasyonunu derinden etkilediği kadar esnekliği de zorunlu hale getirmiştir. Böylelikle pek çok işçi işini kaybederken işyerindeki çalışma koşulları da teknolojik değişmeden doğrudan etkilenmiştir. Özellikle 1980 sonrası teknolojik alanda yaşanan devrim niteliğinde değişiklikler sonucunda sayısal denetime bağlı makinelerin, bilgisayarlı denetim araçlarının, bilgisayar destekli tasarımların, robotların üretim sürecinde kullanılması, endüstriyel üretimin yeniden yapılanmasına ve esnek üretim teknolojilerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Mikro elektronik teknolojisindeki gelişmeler, yeni ürün ve teknolojiler yaratırken, iletişim donanımındaki gelişmeler, endüstriyel üretimin alt yapısını oluşturarak getirdiği hızlı değişimle, ekonomide girdi temini ve verimliliği hızla arttırmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojisindeki hızlı gelişme, üretim için her türlü bilgi akışını hızlandırıp, kolaylaştırdığı gibi zaman ve mekân kullanımında sağladığı avantajlarla, üretimde etkinlik ve verimliliği arttırmaktadır (Çelik, 2007, s. 15).

1990'larda işyeri düzeyindeki düzenleyici sistem endüstri ilişkilerini belirlemiştir. Bu çerçevede yeni teknolojilerin benimsenmesi ve uygulanması, temel problem olmuştur. Yeni teknolojiler, özellikle de mikro elektronik teknolojisi, esnekleşmeye doğru olan yönelmeyi kuvvetlendirmiştir. Ayrıca teknolojik gelişmeyle birlikte, ekonomik yapı, post-endüstriyel ekonomilere doğru dönüştükçe, bu dönüşüme paralel olarak çalışma hayatında esneklik uygulamalarının yaygınlaştığını belirtmek gerekir (Noyan, 2007, s.84).

1.3.3.2 Küreselleşme ve Ekonomide Küresel Rekabetin Artması

Esnekliğin önemli bir nedeni olarak, ulusal ekonomilerin sınırları aşarak küresel bir nitelik kazanması ve bunun sonucunda da her türlü alanda rekabetin uluslararası boyutta yaşanıyor olması gösterilebilir.

Ekonomik küreselleşme kavramı yeni bir kavram olmamasına rağmen, günümüz anlayışıyla 1980 ve 1990'larda uluslararası rekabetin arttığı, ekonomik verimliliğin önem kazandığı bir dönemde anlamını genişletmiş bir kavramdır. Küreselleşme genel bir tanımla, dünyanın ekonomik bir bütün oluşturma, dünya toplumlarının birbirlerine benzeme, buna bağlı olarak tek bir küresel kültürün ortaya çıkmasını veya toplumların kendi kimliklerini ve farklılıklarını ifade etme ve tanımlama, nihayet dünyanın sıkışması, küçülmesi, ulusal olan her şeyin anlamını yitirmesi ve dünyanın tek bir mekân olarak algılanma bilincini tanımlamak için kullanılmaktadır. İletişimin hızla gelişmesi, uluslararası taşımacılığın ucuz ve kaliteli olması, sermayenin dolaşımında engellerin azaltılması ve çok uluslu şirketlerin faaliyetlerinin yoğunlaşması küreselleşmeye ivme kazandıran başlıca nedenler olmuşlardır.

Küreselleşme ile birlikte eski sanayileşmiş ülkeler yeni sanayileşen ülkelerin artan rekabetine karşılık vermeye çalışmıştır. Endüstrileşmiş ülkeler bir yandan verimli ve düşük işçilik maliyetlerine sahip ülkelerin, diğer yandan Japonya gibi kaliteli esnek ve verimli çalışan ülkelerin hızlı ve yoğun rekabeti ile karşı karşıya kalmışlardır.

Sonuç olarak küreselleşme ile birlikte artan uluslararası rekabet, uluslararası piyasalarda görülen ekonomik daralma ve piyasalarda kontrollerin kaldırılıp rekabetin teşvik edilmesinin bir sonucu olarak, hem çalışanları hem işverenleri ve hem de işletme yönetimlerini yeni arayışlara sokmuştur. Kuşkusuz, ekonomik yapıda yaşanmaya başlanan bu tip gelişmeler, çalışma hayatında esneklik uygulamalarının artmasına ve gittikçe yaygınlaşmasına yol açmıştır (Noyan, 2007, s.82).

1.3.3.3 Ekonomik Kriz ve Yapısal İşsizlik

2. Dünya Savaşı'ndan sonra Keynesyen politikalarla yaşanan iktisadi büyüme 1970'lere kadar devam etmiştir. ABD'nin özellikle ekonomik ve teknolojik olarak rakipsiz bir güç haline geldiği bu dönemin sonunda özellikle 1973 Petrol Kriziyle birlikte enflasyonun düşürülmesi ve bu amaçla sıkı maliye ve para politikaları uygulanması ülkelerin gündemine gelmiştir. Bu

ekonomik değişimlerin en önemli sonucu yapısal bir görünüm sağlayan işsizlik olmuştur. Böylece karlılığın artması için ücret seviyelerindeki artışın yavaşlatılması ve yatırımların desteklenmesi amaçlanmıştır (Noyan, 2007, s.77). İktisadi olarak durgunluğun ve işsizliğin arttığı, yatırımların azaldığı bu dönemde iş gücü piyasasının katılıklarından kurtulması ve esnek bir yapıya sahip olunması gerektiği savunulmuştur.

İşsizliğin artmasında, etkin bir rol oynayan yasal düzenlemeler, kurumsal katılık olarak değerlendirilmektedir. Nitekim günümüzde, iş gücü piyasasındaki kurumsal katılıkların örneğin, sosyal sigorta primlerinin yüksekliği, işçiyi koruyucu yasal düzenlemelerin fazlalığı gibi faktörlerin işsizliği arttırdığı görüşü hakimdir. Bu gelişmeler çerçevesinde işgücü piyasasının esnekleştirilmesinde özellikle sayısal ve fonksiyonel esneklik gündeme gelmekte ve uygulanmaktadır.

1.3.3.4 Çokuluslu Şirketlerin Yükselişi

Dünya ekonomisinde küreselleşme eğilimi arttıkça çok uluslu şirketler de küresel bir nitelik kazanmaya başlamıştır. Çok uluslu şirketler, büyüklükleri, teknolojiyi kullanmaları, finansman ve yönetim gibi üstünlükleri sayesinde esnekliğe ve değişim hızına karşı duyarlı hale gelmişlerdir. Özellikle belirli süreli hizmet sözleşmeleri ve taşeron işletmeler vasıtasıyla istihdamın esnekleştirilmesi çok uluslu şirketlerin uyguladığı istihdam yöntemlerindedir (Gerşil, 2004, s.150).

1.3.3.5 Üretim ve İş Organizasyonunda Değişim

Yaşanan değişimlerin bir sonucu olarak artan rekabet üretim modellerinde de değişiklikleri gündeme getirmiştir. Üretim modellerinde Fordist, Taylorist kitle üretim modellerinin ağırlıklı olduğu bir üretim biçiminden, esnek üretimin hakim olduğu, stoksuz ve piyasa taleplerinin süratle karşılanmasına yönelmiş; çeşitlendirilmiş ürün anlayışını öne çıkaran yeni bir üretim modeline doğru geçiş yaşanmaktadır. Nitekim 1970’li yılların ikinci yarısından itibaren temel piyasa koşullarının değiştiği ve kitle piyasalarının giderek daraldığı gözlenmektedir (Çelik, 2007, s. 14).

1.3.3.6 İşgücünün Yapısındaki Değişmeler

İşgücü yapısındaki değişmeler de esnekliği ortaya çıkaran etmenlerdendir. Küreselleşme ile birlikte vasıflı işgücünün önemi artmıştır. Kar maksimizasyonunu amaçlayan işletmelerin vasıflı çalışan talebi beraberinde esnek çalışmayı da arttırmıştır. Yüksek teknolojiyi kullanabilen vasıflı işçi sabit çalışma sürelerine bağlı kalmaksızın çalışma hayatında yerini alabilmektedir. Yine kadınların işgücüne katılımını arttırmak isteyen ülkeler esnek çalışma modellerini benimsemek durumunda kalmışlardır. Kısmi süreli çalışma veya eve iş verme şeklindeki esnek istihdam türleri kadınlar için tercih edilen yöntemler olmuştur.

1.4 ÇALIŞMADA ESNEKLİK TÜRLERİ

1.4.1 Sayısal Esneklik

Bazı kaynaklarda dış esneklik ismiyle tanımlanan sayısal esneklik, işletmenin değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasalardaki talep değişkenliğine ve yeni üretim tekniklerine göre işletmelerin kullanacağı işgücü miktarını ve niteliğini belirleyebilme serbestisini ifade eder (Devlet Planlama Teşkilatı, (DPT), 2001, s. 10).

Çalışma ilişkisinin işveren kesimi sayısal esneklik önündeki engellerin verimliliğin düşmesine sebep olduğunu, istihdamı koruyucu düzenlemelerin geçici olarak işsizliğin artmasını engellese de büyümeyi ve yeni işlerin yaratılmasını engellediğini ileri sürmektedirler. Ayrıca işçinin işten çıkarılmasını kısıtlayan yasalar nedeniyle uzun dönemde işsizliğin daha da artacağı görüşü hakimdir.

İşten çıkarmalardan önce işçiye kıdem ve ihbar tazminatı verilmesi, haklı veya geçerli bir nedene bağlanmayan çıkarmaların işe iade kararı veya işçiye tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmesiyle sonuçlanması, toplu işçi çıkarmalarda bir dizi idari işlemlerin ve şekli şartların bolluğu gibi düzenlemelerin kaldırılması istemleri sayısal esnekliğin sağlanmasına yönelik çözüm önerileri olarak ileri sürülmektedir.

Buna karşılık işçi sendikalarının en çok eleştirilen esnek çalışma türlerinden biri sayısal esnekliktir. İşçi sendikalarının kaygısı, sayısal esneklik sayesinde işverenlerin keyfi biçimde işten çıkarmalar yapabileceği korkusundan kaynaklanmaktadır. Sayısal esneklik, özellikle

ekonomik kriz veya teknolojik şartların işletmeleri zorladığı durumlarda tüm istihdam edilenlerin iş güvencesini tehdit eden bir uygulamadır (Su, 2001, s. 19).

1.4.2 Fonksiyonel Esneklik

Fonksiyonel esneklik, işgücünün işletme içinde değişik işleri yapabilmesi ve çeşitli görevleri üstlenebilmesidir. Diğer bir ifadeyle, işletmede çalışanların değişen teknolojik şartlara, iş yüküne ve üretim metotlarına uyum sağlayabilme kabiliyetidir. Fonksiyonel esneklik, işgücünün miktarı ile ilgili değil, onun vasfı ve yetenekleriyle alakalıdır. İşlevsel esneklik iki yolla gerçekleşebilir: Birincisi işe alım sırasında birden çok pozisyonu doldurabilecek nitelikte personel seçimi yapılmasıdır. Diğer bir yol ise iş yerinde eğitim, rotasyon gibi programlara önem verilerek var olan işgücünün yeteneklerinin artırılmasıdır (Taşoğlu, 2010, s.79).

1.4.3 Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği, işletmelerin ücret yapısını ve düzeyini değişen işgücü piyasasına ve karmaşık piyasa ekonomisi şartlarına göre uyarlayabilme serbestisini ifade eder (DPT, 2001, s. 11). Bu bağlamda ücret esnekliği, işçileri güdülemek ve işgücü maliyetlerini esnekleştirmek amacıyla bireysel ve toplu performansa bağlı olarak değişik ücret biçimlerinin uygulamasıdır. Ücret esnekliği; bireysel primler, başarıya dayalı ek ödemeler, performans değerlendirmeleri, sendikali ve sendikasız olma gibi değişik kriterlerle uygulama imkânı bulmaktadır (Karakoyun, 2007, s.26).

Liberal yaklaşım, katı kurumsal yapının yaratacağı sorunların ancak ücret esnekliği mekanizması ile bertaraf edileceği ileri sürülmektedir. Bu yaklaşım, ücretlerin aşağı doğru esnek olması gerekliliğini öngörmekte ve bu bağlamda mevzuat yolu ile zorlanan asgari ücret uygulamaları ve merkezi süreçle belirlenen ücret tabanları eleştirilmektedir. Liberal yaklaşım tarafından savunulan ücret esnekliği büyük ölçüde işsizlikle mücadele olgusu ile ilişkilendirilmekte ve istihdam hacminin genişletilmesi için bunun şart olduğu öngörülmektedir.

Ücret esnekliğini engelleyen kurumsal düzenlemelere ücret endekslleme sistemi, asgari ücret ve işgücü faktörünün kullanımına ilişkin işveren katkıları örnek verilebilir. Ücret esnekliğini savunanlar genellikle bu tür esnekliğin iş yaratma kaynağı olduğunu ve işsizliği azalttığını

ileri sürerek ücret maliyetlerinin azaltılmasını isterler. Bunlara göre; ücret maliyetlerinin düşmesi karı arttırır ve yatırımları hızlandırır böylece yapısal işsizlik azalır. Ücret maliyetinin düşmesi ürünlere talebi arttırır ve işletmelerin rekabet etme gücü artar.

Aksi yönden bakıldığında ise, ücret esnekliği, toplam ücretin tüm çalışanlara asgari bir yaşam düzeyi sağlaması gerektiği anlayışından bir kopuştur. Bireysel verimliliği ve rekabetçi üretim anlayışını esas alan bu ücret anlayışı, belirli bir asgari alım gücünü ve talep potansiyelini dikkate alan Keynesçi gelir politikasıyla da çatışmaktadır. Ücretin toplu pazarlığa ve üretimden gelen kolektif güç yerine bireysel performansa bağlı olması, işverenin toplu iş sözleşmesini tümden tasfiye edip bireysel akitlere yönelmesi ile sağlanabilmektedir. İşçi sendikaları, işverenin uluslararası rekabeti ileri sürerek ücretleri düşürmesi ihtimali nedeniyle ücretleri azaltma yarışına gireceği ve bunun işçiler aleyhine bir durum ortaya çıkaracağı kaygısıyla ücret esnekliğine karşı çıkmaktadırlar (Şen, 2000, s.36).

1.4.4 Çalışma Sürelerinde Esneklik

Zamana göre esneklik; normal çalışma süreleri dışında işletme açısından, ihtiyaç duyulan sürelerde işin yapılması, işçi açısından da iş süresinin başlangıç ve bitişinin kendi kişisel durumuna göre ayarlanabilmesini ifade etmektedir. Çalışma sürelerinin yeniden yapılandırılmasındaki amaç; işletmelerde kapasite kullanımının maksimize edilmesi, talepteki değişimlere uyum ve işsizlik karşısında çalışma sürelerinin düşürülerek iş imkânının yaratılmasıdır.

Çalışma sürelerinin değişken hale getirilmesi, bir başka deyişle, klasik şekil olan sabah başlayıp akşam sona eren mesainin yerine kısa süreli çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma gibi değişik zamanlı çalışma şekillerinin uygulanması, zamana göre esnekliğin çeşitli uygulamaları olarak karşımıza çıkmaktadır. “Çalışma sürelerinde esneklik” dar ve geniş olarak iki anlamda kullanılmaktadır. Dar anlamda esneklik çalışma, taraflara çalışma sürelerini serbestçe düzenleme olanağı veren çalışmayı ifade ederken, geniş anlamda esnek çalışma ise standart olmayan tüm çalışma şekillerini ve çalışma sürelerini ihtiva etmektedir (Şen, 2000, s. 40).

1970’li yıllardan itibaren özellikle işsizliğin azaltılması ve işletmelerde yeni organizasyon yapılanmalarında işgücü piyasasında gerekli uyumun sağlanması açısından çalışma

sürelerinin yeniden yapılandırılması (esnekleştirilmesi), ekonomik ve sosyal tartışmaların odak noktası haline gelmiştir. Çalışma süreleri esnekliği, işverenler açısından mal veya hizmetin talep edilen anda yapılması, işçiler açısından ise çalışma sürelerinin işçilerin tercihleri doğrultusunda belirlenme serbestisinin olması nedeniyle gelişmiş Batı ülkelerinde en çok uygulama alanı bulan esnekleşme şeklidir.

Çalışma sürelerinin kısaltılması, işçi ve işveren tarafları arasında devamlı olarak tartışma konusu olmuştur. İşçi sendikaları toplu pazarlık görüşmelerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması, çalışma yaşamının insanileştirilmesi, işçinin iş dışında kişiliğini geliştirmesine olanak tanınması ve iktisadi durgunluk döneminde işsizliğin artmasının engellenmesi gibi nedenlerle haftalık ve günlük çalışma sürelerinin kısaltılmasına çalışmışlardır. Buna karşılık; 1970'li yıllarda petrol fiyatlarında meydana gelen artışlar ve bir dizi ekonomik nedenle ortaya çıkan ekonomik kriz, çalışma sürelerinin kısaltılması yerine esnekleştirilmesi fikrini gündeme getirmiştir. 1970'lerin ortalarından itibaren Batı Avrupa'da çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi de dahil olmak üzere çalışma hayatında esnekleştirilme uygulamaları da başlamış ve giderek yaygınlaşmıştır (Topcuk, 2006, s. 21-22).

1.4.5 Uzaklaştırma Stratejileri

Uzaklaştırma stratejileri, üretimin ya da hizmetin işletme dışındaki başka iş yerlerinde ya da işletme dışındaki işçiler çalıştırılarak yaptırılmasıdır. Bu üretim şeklinde üretim süreci küçük parçalara ayrılarak dışsallaştırılmaktadır.

Esneklik biçimi olarak uzaklaştırma stratejileri ile işletmenin uzağında bir çözüm arayışı ifade edilmektedir. Taşeronluk günümüzde son derece yaygın bir model olarak karsımıza çıkmakta, işletmeler maliyetlerden tasarruf edebilmek, uzmanlık alanlarında başka uzmanlardan yararlanabilmek düşüncesiyle işlerin bir bölümünü üçüncü taraflara havale etmektedirler

Taşeronluk uygulamasında büyük işletmeler fiyatı belirlemektedir. Taşeron şirketlerin sendikasız ve düşük ücretli işçi çalıştırmaları, görece maliyetleri daha yüksek olan büyük işletmenin bu yöntemi seçmesinin temel sebebidir. Üretimin artması ya da eksilmesi gerektiğinde taşeron şirketin esnek yapısı gereği adaptasyonu daha kolay olacaktır. Büyük işletme ise herhangi bir işçi çıkarma sorunuyla karşılaşmayacaktır (Su, 2001, s. 24).

İşçi sendikaları, işçiler açısından sosyal korumanın ve iş güvencesinin ortadan kalkmasına yol açacağı endişesiyle bu esneklik uygulamasına karşı çıkmaktadır.

1.5 ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ

1.5.1 Çalışma Süreleri Bakımından Esnek Çalışma Modelleri

1.5.1.1 Kısmi Süreli (Part Time) Çalışma

ILO, 175 sayılı “Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi”nde kısmi çalışmayı “normal çalışma sürelerinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışma” olarak tanımlamıştır. ILO’nun tanımında görüldüğü üzere üç temel unsur görülmektedir:

- Haftalık çalışma süresinin normal çalışma süresinden önemli ölçüde az olması,
- Bu çalışmanın sürekli ve düzenli olması,

Kısmi süreli çalışmanın gönüllü olarak, yani çalışan kimsenin kendi istek ve tercihi ile yapılmasıdır.

175 sayılı ILO Sözleşmesi kısmi süreli çalışanı; tam zamanlı çalışan emsallerinden daha kısa olağan çalışma saatlerine sahip çalışan olarak tanımlamaktadır. Tanımlamada emsal çalışan kavramı, tam zamanlı çalışanlar için normal kabul edilen haftalık veya aylık çalışma sürelerinin ilgili meslek ve faaliyete bağlı olarak büyük farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır (San, 2006, s.12).

AB’nin 97/81 sayılı Direktifi’nde düzenlenmiş ve kısmi süreli işçi “emsal bir tam zamanlı işçinin normal çalışma saatlerinden, haftalık olarak veya bir yıla kadar süreli istihdamın ortalaması olarak hesaplandığında normal çalışma saatleri daha az olan çalışan” biçiminde tanımlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 13. maddesinde ise; işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda yapılan sözleşme türüdür.

Meslek ya da işletmenin ihtiyaçlarına uygun olarak düzenlenebilen kısmi süreli çalışma uygulamaları; vardiyalı çalışma, yarım gün çalışma veya haftanın belli günlerinde tam ya da yarım gün çalışma şeklinde uygulama alanları bulabilmektedir (Alp, 2007, s.17).

1.5.1.2 Vardiyalı Çalışma

Vardiyalı çalışma sanayileşme ile ortaya çıkan ilk çalışma türlerindedir. Bu sistemde çalışma süresi birbirini takip eden başlama ve bitiş süreleri ile birçok zaman dilimine ayrılmaktadır. Bu çalışma şeklinde amaç, işletmedeki makinelerden daha fazla yararlanma isteğidir.

Vardiyalı çalışmada birden fazla ekip söz konusudur. Her ekip “vardiya” olarak belirli bir süre çalışır, bu süre sonunda işletmeye gelen diğer ekip işi devralır ve sürdürür. Böylece birden fazla ekip, aynı yerde, aynı işlevleri, ayrımlı saatlerde yaparak, işletmenin tam gün çalışmadan daha uzun süre veya sürekli çalışmasını sağlarlar (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), 2012, s. 5).

Literatürde basit ve nitelikli vardiya çalışması olmak üzere iki tür vardiyalı çalışma çeşidi bulunmaktadır. Basit vardiyalı çalışmada bir işyerindeki çalışma süresi iki veya daha fazla işçi grupları arasında birbirini takip eden başlama ve bitiş süreleriyle bölünmektedir. Vardiya süreleri genelde sabittir. Nitelikli vardiyalı çalışmada vardiya süreleri esnek bir yapıya sahiptir. Bir başka deyişle, çalışma süreleri basit vardiyalı çalışmada olduğu gibi sabit değildir. Ayrıca buradaki vardiyalı çalışmada, işyerinde aralıksız çalışmanın zorunlu olması diye bir husus yoktur, işveren ve işçilerin karşılıklı menfaatleri doğrultusunda vardiyaların süresi, sayısı ve değişkenliği söz konusudur (Noyan, 2007, s.193).

1.5.1.3 Kısa Süreli Çalışma

Kısa süreli çalışma, ekonomik kriz, talep-sipariş daralması, makinelerin arıza yapması gibi durumlarda başvurulan bir esnek çalışma modelidir. Bu uygulamada günlük ve haftalık çalışma süresi normalin altına çekilmekte ve ücretlendirme de çalışılan süreye göre yapılmaktadır.

Kısa süreli çalışmanın temel amacı, özellikle ekonomik kriz ve talep daralması dönemlerinde işletmelerin ayakta kalabilmelerinin sağlanması, işçilerin işsiz kalmalarının önlenmesi, işverenlerin deneyimli ve vasıflı işgücü kayıplarının engellenmesi ve işgücü devrinden

kaynaklanan maliyetlerin giderilmesidir. Kısa süreli çalışma, siparişlerin azaldığı dönemlerde işletmelerin ekonomik ömürlerini sürdürebilmelerini sağlayan, maliyetlerin düşürülmesine yardımcı olan ve stoka üretim yapılmasını engelleyen bir esnek çalışma biçimidir (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS), 2002, s.68).

1.5.1.4 Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma, önceden yapılan bir iş sözleşmesi uyarınca işçinin işveren tarafından çağrıldığında iş yerine gelerek çalışmasıdır. Çağrı üzerine çalışmanın iki türü bulunmaktadır. Birincisinde, işçi ve işveren tarafından belirli bir süre içinde toplam ne kadar çalışılacağını sözleşme ile önceden belirlenir ve işverenin talebi üzerine işçi bu yükümlülüğünü yerine getirir. İkincisinde ise işçinin belirlenen süre içinde toplam ne kadar süre ve ne zaman çalışacağını tamamen işveren tarafından belirlenir (Şen, 2000, s. 50).

Çağrı üzerine çalışma sayesinde işletmeler, talep değişikliklerine uygun üretim yapmak, iş sürelerine esneklik sağlamak ve bu yolla işgücü maliyetini düşürmek ve böylece işgücü verimini arttırmak gibi imkânlar elde etmektedir. Çalışan açısından bakıldığında ise; bu kapsamda çalışan bir işçinin düzenli bir işi olmayacak ve işverenin çağrısını bekleyecektir. Bu durum işçinin hem sosyal hayatını etkileyecek hem de başka bir işte çalışmasını zorlaştıracaktır.

1.5.1.5 Kayan İş Süresi

Kayan iş süresi, işçilerin önceden belirlenen sürede zorunlu olarak çalışmak koşulu ile, günlük işe başlama ve işi bitirme zamanını veya belirli bir zaman dilimi içinde ortalama günlük çalışma süresini aşmadan günlük çalışma süresi uzunluğunu da kendilerinin belirlediği bir çalışma modeli olarak tanımlanabilir. Görüldüğü gibi burada işçi, çekirdek olarak adlandırılan sürede zorunlu çalışmakta; bunun dışında kalan (kayan) günlük çalışma süresi içinde işe başlama, ara dinlenme, işi bitirme ve haftalık ve aylık zaman dilimleri içinde günlük çalışma süresinin uzunluğunu kişisel olarak ve günlere göre değişik biçimde belirleme olanağına sahip bulunmaktadır.

Basit kayan iş süresi uygulamasında, önceden sabit olarak belirlenen günlük iş süresi içinde, işçi blok süre dışındaki esnek sürede sadece işe başlama, ara dinlenmesi ve işin bitiş zamanını

kendisi belirlemektedir. Böylece işçi, çalışmaya erken veya geç başlayıp, erken veya geç paydos edebilmektedir.

Vasıflı kayan iş süresi uygulamasında, tespit edilen zorunlu çalışma süresi içinde günlük çalışma saatlerini işçi kendisi ayarlamakta ve günlük çalışma eksikliği veya fazlasını belirli bir zaman diliminde (örneğin hafta veya ay içinde) daha fazla çalışmak suretiyle tamamlamaktadır (Karakoyun, 2007, s.14).

1.5.1.6 İş Paylaşımı

İş paylaşımı modelinde, hizmet ediminin yerine getirilmesi, birden çok sayıdaki işçi tarafından paylaşılıp üstlenilmektedir. Bir başka deyişle tam gün niteliğinde bir işin yapılması bir kaç işçi tarafından günün belirli saatlerinde sırasıyla işe gelinerek gerçekleştirilmekte ve bu iş için öngörülen ücret ve diğer sosyal haklar işi paylaşan işçiler arasında paylaştırılmaktadır. Bu çalışmayı kısmi çalışmadan ayıran en önemli özellik işin tam gün olmasıdır. Kısmi çalışmada işte iş niteliği itibariyle günün belirli bir zaman dilimi içinde bir kişi tarafından gerçekleştirilmektedir (Özer, 2006, s. 24).

İş paylaşımının yaygın olarak dört farklı uygulama şekli bulunmaktadır (Karakoyun, 2007, s. 13):

Bölünmüş Gün: İş paylaşımında bulunanlar her gün yarım gün çalışırlar. Örneğin, iş görenlerden biri sabah çalışırken diğeri öğleden sonra işbaşı yapar.

Bölünmüş Hafta: İş paylaşanlardan biri haftanın ilk yarısında (örn. pazartesi, salı, çarşamba) çalışırken diğeri ikinci yarısında çalışır. Bu, iş paylaşımında en çok görülen uygulama biçimidir.

Dönüşümlü Hafta: Çalışanlar haftayı bölmeden bir hafta boyunca çalışmaktadırlar. Bu model de, iş paylaşanlardan biri bir tam hafta çalışırken, diğeri bir sonraki haftayı tam olarak çalışır. Genellikle işe geliş ve gidişlerin sorunlu olduğu uzak yerlerde bulunan işyerleri ya da işyerlerinden uzak yaşayan çalışanlar tarafından tercih edilir.

Belirli Olmayan Dönüşümler: Bu uygulama şeklinde iş paylaşımı, iş gören ve işverenlerin ihtiyaçlarına göre düzenlenir. Çalışma süresinin nasıl paylaşılacağı belli bir takvime bağlı olmaz. Çalışma sürelerinin önceden bilinmesi mümkün değildir. İş paylaşanlar ile işverenlerin işbirliği ile çalışma süresi tespit edilir. İş paylaşımının bu türü, işletme içi esnekliği önemli ölçüde artırmaktadır.

İş paylaşımının kısmi çalışmanın tüm avantajlarına sahip olduğu söylenebilir. Devamsızlığı ve geç kalmaları önleyen, işe daha fazla özen göstermeyi gerektiren özelliklere sahip olmakla beraber, çalışanlar arasında dayanışmayı artıran, yetenek ve kapasitesi yüksek olup, çeşitli nedenlerle tam gün çalışamayanların çalışma imkânına kavuşmasını sağlayan bir uygulamadır. İşletmeler açısından bu durum, yaşam biçimleri ve ailevi sorumlulukları nedeniyle tam gün ya da sürekli çalışamayacak durumda olan, ancak yüksek eğitilmiş ve çalışmaya istekli kişilerin kazanılmasını sağlayacaktır.

Ancak iş paylaşımının da sakıncaları vardır: Bir işten tek başına sorumlu olmanın ve onu başarmanın vereceği anlam ve duygudan uzak olma işe bağlılığı olumsuz etkileyen bir özellik olmaktadır. İş paylaşımında çalışanların normal çalışma süresinden daha az iş başında olmaları, çalışan ile iş arasındaki etkileşimi azalmaktadır. Özellikle daha çok emekliliği yaklaşanların ve staj yapan genç çalışanların tercih ettiği iş paylaşımında işe bağlılık düşüktür (Yalçınkaya, 2006, 49). Ayrıca işçi sendikaları da iş paylaşımı ile çalışan sendika üyelerinin çalışma koşullarının kötüleşeceği ve ücretlerinin önemli ölçüde azalacağı endişesi ile iş paylaşımına olumlu bakmamaktadır.

1.5.1.7 Sıkıştırılmış Çalışma Haftaları

Esnek süreli çalışma modellerinden olan sıkıştırılmış iş haftasında, haftalık iş süresinin 5 veya 6 iş gününden daha az süreye sıkıştırılması söz konusudur. Haftalık 45 saatlik iş süresinin üç veya dört iş gününde tamamlanması suretiyle, işçinin bu iş süresini tamamlayabilmek için daha az iş gününde daha fazla çalışması söz konusu olacaktır. Bu çalışma modelinde haftalık iş süresi, sıkıştırılan iş günlerine eşit olarak bölünebileceği gibi, günlük iş süresinin farklı şekilde dağıtılması şeklinde de olabilmektedir. Bu çalışma türünde inisiyatif işçinin elindedir (Günay, 2004, s. 10).

Bu çalışma biçimiyle işçiler için daha fazla boş veya serbest zaman, işe daha az sayıda gidip gelme gibi imkânlar sağlanırken; işverenler açısından da işletme cari giderlerinin azalması, tamir ve bakım hizmetlerinin daha rahat yapılabilmesi, üretim miktarını piyasa koşullarına ve siparişlere göre ayarlayabilme yeteneğinin sağlanması, fazla çalışma ödemelerinin azalması gibi yararları bulunmaktadır. Diğer taraftan yoğunlaştırılmış çalışma haftasına iş sağlığı ve iş güvenliği açısından bir takım eleştiriler de getirilmekte, uzun çalışma sürelerinin işçiye fizyolojik ve psikolojik bakımdan zarar verebileceği ileri sürülmektedir (Özmen, 2006, s. 56).

1.5.2 İstihdam Biçimleri Açısından Esnek Çalışma Modelleri

1.5.2.1 Evde Çalışma

Bu tür çalışmada işçi bir sözleşme uyarınca seçtiği bir yerde işverenin denetimi altında bulunmaksızın üretimde bulunmaktadır. Burada çalışma, zaman esasına göre değil, parça esasına göre yapılmaktadır. Evde çalışma için gerekli olan malzeme ve bazen araçlar genelde işveren tarafından sağlanır.

Evde çalışma, işverenin normal koşullarda kendi işçilerine ya da başka işyerinde çalışan işçilere yaptırdığı işleri işyeri dışında genellikle evlerde çalışan kişilere yaptırmasıdır. Evde çalışma sisteminde önemli bir ölçüt, işin yapıldığı yerdir. İşin yapıldığı yer işverenin bina ve eklentileri dışındadır (San, 2006, s.36).

18. yüzyılda yaşanan Sanayi Devrimiyle birlikte ortaya çıkan evde çalışma bugün özellikle gelişmekte olan ülkelerde yayılmaktadır. Özellikle dokuma endüstrisinde yaygındır. Evde çalışanlar bir veya birkaç işverene bağlı olarak çalışmaktadırlar. Ancak bu bağımlılık hukuki bağımlılıktan çok ekonomik bağımlılıktır. Üretilen her parça mal için iyi kötü olduğuna bakılmaksızın başlangıçta kararlaştırılan ücret ödenir. Eğer işveren üretim kalitesinden memnun değilse bir dahaki sefere ona iş vermez. Bu özellikle evde çalışmayı eser sözleşmesinden⁶ ayıran en önemli özelliktir (Tan, 2007, s.26-31).

Evde çalışma işçiye ailesiyle birlikte yaşama, çalışma zamanını kendi belirleme, işyerine gidip gelme külfetinden kurtulma avantajları sağlar. Özellikle kadınlar için idealdir. Ancak ücretlerin düşük oluşu, çalışmanı sosyal izolasyona itmesi ve istihdam güvencesinden ve

⁶**Eser sözleşmesi:** Eser sözleşmesi, yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşmedir (Borçlar Kanunu m. 470).

kısmen sosyal güvenlikten yoksun bırakması açısından çalışan için sakıncalıdır. İşyeri masraflarını azalttığı, maliyeti düşürdüğü, işveren için sayısal esneklik sağladığı, sosyal güvenlik külfetlerinden kurtardığı için işletmeler açısından yararlıdır (Özer, 2006, s.26).

1.5.2.2 Tele Çalışma

Tele çalışma, bilgisayar ve haberleşme teknolojisindeki baş döndürücü gelişmenin ortaya çıkardığı yeni bir çalışma türüdür. Burada iş, işyeri dışında ayrı bir yerde görülmekte, bu yer ile asıl işyeri arasında elektronik iletişim araçları ile kurulu bir bağ bulunmakta ve iş önceden belirlenmiş bir program dahilinde görülmektedir. Tele çalışmada esas işyeri ile tele çalışmanın yürütüldüğü yer arasındaki elektronik bağ genellikle internet üzerinden kurulmaktadır.

Ülkelerin büyük bölümünde kamu otoriteleri yeni iş olanakları oluşturması, bölgesel dengesizlikleri gidermeye etkisi, merkezden uzak mekânlarda iş oluşturma özelliği olması, trafik sorunu, enerji tasarrufu gibi çevre sorunlarının çözümüne yardımcı olması gibi nedenlerle tele çalışmayı desteklemektedirler. Tele çalışma birçok ülkede özellikle kırsal kesimin ekonomik gelişiminde ve özürülülerin istihdamında yeni bir strateji olarak düşünülmektedir.

Tele çalışma, işverenler açısından vasıflı işçiyi daha kolay temin etmek, işe devamsızlığı azaltmak, müşteri memnuniyetinin artması, mekânlarında daha etkin alan kullanma, kira, ulaşım giderleri gibi bazı giderlerin azalması sonucu maliyetlerde düşüş ve verimlilik artışı olarak görülmektedir. İşçiler açısından ise; ulaşım maliyetlerinde azalma, zaman tasarrufu, işle ilgili strese azalma, işyerinden uzakta bağımsız çalışabilme, iş ve aile sorumluluklarını dengeleyebilme olanağı olarak algılanmaktadır. Ancak bireyin asosyal bir hale gelmesine neden olması bakımından da sorunlara neden olduğu açıktır, takım çalışmasına elverişli değildir ve işçi sağlığı ve güvencesi açısından yetersizdir (Tan, 2007, s. 40-41).

Tele çalışma modelinin, zamanın istenildiği gibi planlanmasına imkân vermesi, işe gidiş gelişte zaman ve giderlerde tasarruf sağlaması, ikametgâh yerinin serbestçe kararlaştırılmasının mümkün olması, kadın, çocuk, sakat ve hükümlülere yeni iş imkânı yaratması gibi olumlu yönleri mevcuttur. Tele çalışma modelinin dezavantajı olarak da, statüsünün belirsizliği nedeniyle işçilerin sosyal güvencelerden yoksun kalmaları gösterilmektedir (Özmen, 2006, s.26).

1.5.2.3 Ödünç (Geçici) İş İlişkisi

Bir işverenin ekonomik bir kazanç elde etme isteğiyle veya herhangi bir kazanç beklemezsiniz; kendisine iş sözleşmesiyle bağlı bulunan ve yazılı rızasını aldığı işçisini, aralarındaki sözleşme devam ederken, çalışması için geçici süreliğine başka bir işverenin yanına ve yönetimine vermesiyle oluşan üç köşeli hukuki bir ilişkidir (Çırak, 2006, s.24). Burada ödünç işçi veren işletme ile işçiler arasındaki iş ilişkisi, ödünç işçi alan işletme ile ödünç veren işletme arasındaki iş ilişkisi, ödünç alan işletme ile ödünç işçi arasındaki iş ilişkisi bulunmaktadır. İşçi ödünç verilse de ücretini ödünç işçi veren işletmeden almakta fakat işçiyi gözetme ve koruma yükümlülüğü ile işçiden iş talep etme hakkı ödünç veren işletmeden ödünç alan işletmeye geçmektedir. Böyle bir devir de doğal olarak işçinin rızası ile mümkün olmaktadır (Özer, 2006, s.33).

Geçici iş ilişkisinin, gerçek ve gerçek olmayan iki temel türü vardır:

Gerçek geçici iş ilişkisi; “bir işverenin normalde (kural olarak) kendi yanında çalışan işçisini işçinin de rızasıyla (bir karşılık elde ederek veya etmeyerek) iş görme edimini ödünç alanın yanında ve yönetimine tabi olarak yerine getirmek üzere nispeten kısa bir süre için bir başka işverene vermesidir” şeklinde tanımlanabilir. Eğer işveren kendisine iş sözleşmesiyle bağlı olan işçisini yalnızca istisnai durumlarda başka bir işverenin yanına çalışmaya gönderiyorsa, burada işverenin kazanç amacı güdüp gütmeyeceğine bakılmaz. Yani, işveren işçisini esas olarak yanında çalıştırmak üzere işe almışsa, gerçekleşecek herhangi bir geçici iş ilişkisi gerçek anlamda olur.

“Kazanç amaçlı”, “mesleki anlamda”, “profesyonel” geçici iş ilişkisi veya “geçici büro çalışması” olarak da adlandırılan iş ilişkisinde ise; “işçiler kural olarak bir başka işveren yanında çalıştırılmak üzere, orada çalıştırılacakları süreyle sınırlı olarak işe alınmaktadırlar. Söz konusu ilişkide “işçi sırf başkasına ödünç verilmek üzere işe alınmaktadır. Pek çok durumda ödünç verenin fiilen iş verebileceği departmanı içeren bir işyeri yoktur (Çırak, 2006, s.29-30).

Bu yolla işletmeler işgücü fazlasını işten çıkarmaksızın başkasına devredebilmekte, böylece yükünü hafifletmekte, kapasiteye göre çalışan işyerleri kalifiye elemanlarını her zaman muhafaza edebilmekte, ödünç alan işletmeler de geçici işgücü ihtiyaçlarını güven duydukları

işletmelerden sağlayabilmektedirler. Ödünç çalıştırma yöntemiyle işçiyi fiilen çalıştıran işletme, işe alabileceği yedek işgücünü işe almaksızın hazır bulundurmaktadır. Ödünç çalışan işçi, kısa süreler için bürokratik düzenlemelerden kaçınılarak işe çağrılabilir. Diğer yandan, piyasadan kolaylıkla bulunamayacak nitelikli işgücü bu yolla temin edilmektedir (Karakoyun, 2006, s. 24).

Ödünç iş ilişkisine, işçiler kendilerini bir meta olarak değerlendirildiği düşüncesi ile karşı çıkmaktadır. Ödünç iş ilişkisinde işçilerin yollandığı yeni firmanın da onları bir başka firmaya göndermesi mümkündür. Ödünç iş ilişkisi uygulamaları sözde işçilerin bunu kabul etmesi koşuluna bağlanmışsa da gerçekte işçiler bu karara zorlanmakta ve bir yöneticinin de belirttiği gibi “bu sorun çıkaranlardan kurtulmak için mükemmel bir yol” olmaktadır.

1.5.2.4 Taşeron (Alt İşverenlik) İş İlişkisi

Sayısal esnekliğin sağlanmasına aracı olan alt işverenlik, başlangıçta, işletmenin ihtiyaç duyduğu teknolojik bilgiyi gerektiren alanda, yeni işçi almaksızın dışarıdan bu vasıfları haiz işletmelerden – geçici – eleman temini olarak ortaya çıkmıştır. Sürecin ilerlemesiyle, sendikasız, sigortasız, düşük ücretli işçi çalıştırma yoluna dönüşmüştür. Bu bağlamda, üretim minimum maliyetle yapılmaktadır. Bu uygulama bazı durumlarda da sırf iş yasalarının, toplu sözleşme düzeninin devre dışı bırakılması için başvuru bir yol olmaktadır (Topcuk, 2006, s. 48-49).

Alt-işveren uygulamasının işveren açısından çok çeşitli avantajları vardır. En başta gelen avantaj işverene maliyet avantajı sağlamasıdır. Çünkü küçük işletmelerde bazı mal ve hizmetlerin üretilmesi, büyük firmalarca üretilmesinden daha düşük maliyetli olmaktadır. Bunun farkında olan büyük firmalar, özellikle emek yoğun faaliyetleri alt-işveren uygulamasıyla küçük firmalara yaptırırlarken, kendileri de sermaye-yoğun ya da yüksek teknolojiye yönelik üretime ağırlık vermektedirler. Alt-işveren uygulaması, aynı zamanda işverene mali avantajlar da sağlamaktadır. Çünkü bu uygulamayla işveren daha az sermayeyle çalışmakta ve sermayesini diğer alanlarda kullanmaktadır (Noyan, 2007, s. 100).

1.6 ESNEK ÇALIŞMANIN BEKLENEN OLUMLU VE OLUMSUZ YÖNLERİ

1970’lerden sonra yaygınlaşan esnek çalışma olgusu çalışma hayatında da önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Pek çok görüşe göre esnek çalışma hem işçi hem işveren

açısından yararlı bir çalışma şeklidir. Bunun yanında esnek çalışmanın sakıncalarının yadsınamayacak ölçüde olduğunu savunan görüşler de vardır. Fordist üretim sisteminin yığın üretim sistemi geçerliliğini korumadığından bu sistemin işlemlerini sağlayan çalışma ilişkilerinin de değişime uğraması adeta bir zorunluluk haline gelmiş durumdadır. Rekabetin sınırsız bir ölçüde yaşandığı küresel düzende işletmeler bir şekilde esnekleşme ihtiyacına cevap verme durumunda kalmaktadır. Ancak burada çalışanın durumu da önem kazanmaktadır. Bu nedenle esnek çalışma ilişkilerinin kurallarının belirlenmesi her iki tarafın da faydasına olacaktır.

1.6.1 İşçiler Açısından Olumlu ve Olumsuz Yönleri

Esnek çalışmanın işçiler açısından sağladığı faydalar şöyle sıralanabilir;

- Esnek çalışmanın işçiler açısından en önemli faydası işin bir anlamda insancillaşmasıdır. Tüm günü kapsayan çalışma ilişkileri yerini daha az çalışma saatlerine bırakacaktır.
- Diğer yandan işçinin özel hayatını düzenlemesine fırsat verdiğinden yaşam kalitesinin artmasını sağlayacaktır.
- İşçi psikolojik ve ihtiyaçlarına göre verimli olduğu saatlerde çalışacaktır.
- Aile yaşamı, özel yaşam ve iş arasındaki dengenin kurulması konusunda zorlanan kadınlar için esnek çalışma cazip bir çözümdür. Yine genç ve yaşlılar tarafından da tercih edilebilecek bir çalışma yöntemidir.
- İşçiler işe gidiş-dönüşlerini trafik sıkışıklığı olmayan sakin zamanlara getirebileceklerdir. Böylece, yollarda kaybedilecek vakitler azalacak, şahıslar kendilerini daha az yorgun ve daha iyi hissedecekler ve verimlilikleri artacaktır.

Esnek çalışmanın işçiler açısından ortaya çıkardığı temel sakıncalar şunlardır:

- Düşük ücret ve ilerleme olanaklarının az olması gibi sakıncalar bu çalışma türüne olumsuz bir tutum geliştirmeye neden olmaktadır.
- Esnek çalışma adı altında yaratılacak istihdam ile işçilerin sigortasız ve sendikasız çalışmaları konusunda baskılar artmaktadır. Kıdem tazminatları, yıllık ücretli izinler, sendikal izinler, sosyal haklar ve sosyal güvenlik haklarında kayıpların olabileceği gerekçeleriyle, işçi sendikaları esnek çalışmaya karşı çıkmaktadırlar. Özellikle kayıt dışı istihdamda kendine yer edinen esnek çalışma modelleri kapsamında çalışanların büyük çoğunluğunun sosyal güvenlikten yoksun olduğu ve sosyal yardımlardan mahrum edildiği açıkça bilinmektedir.

- İşçiler için önemli bir ek gelir kaynağı olan fazla mesai ücretinin ortadan kalkması işçiler açısından gelir kaybına neden olmaktadır.
- Diğer bir nokta ise, kısa süreli ücretli izinlerin kalkmasıdır. Esnek çalışma modellerinde ise işçiler çalışma programlarını kendi özel ihtiyaçları doğrultusunda yaptıkları için kısa süreli ücretli izinden yararlanamazlar.
- Esnek çalışmanın sakıncaları kapsamında en önemli nokta ise, sosyal sigortalardan ve sosyal yardımlardan yoksun olma durumudur.

1.6.2 İşveren Açısından Olumlu ve Olumsuz Yönleri

İşçilerle karşılaştırıldığında esnek çalışmanın yararlı yönlerinin işverenler açısından daha fazla olduğunu söyleyebiliriz. Esnek çalışmanın işveren açısından ortaya çıkardığı temel faydalar şöyle sıralanabilir:

- Öncelikli olarak işçilerin veriminin ve dolayısıyla kârlılığın artması esnek çalışmanın işverenler açısından en önemli faydasıdır. Esnek çalışma ile işçiler en verimli çalışma saatlerinde iş yaptıkları için bu üretime da yansiyacak ve kısa sürede daha fazla üretim sağlanmış olacaktır.
- İşletmenin girdiği iş kolunda ya da genel ekonomik durumda meydana gelen dalgalanmalar sonucu oluşan üretim azalması veya artması gibi dönemlerde iş sürelerinin de kısmi zamanlı (part time) işçi kullanılarak azaltılması veya arttırılması mümkün olmaktadır.
- Tam zamanlı çalışan çekirdek kadroya ödenen ekstra sosyal yardımların kısmi süreli çalışanlara uygulanmaması nedeniyle maliyetler düşürülebilecektir.
- İşe geç gelme durumunda, işçinin işyerine geldiği vakit işe başlama zamanı sayılacağından gecikme sorun olmaktan çıkacaktır.
- Esnek çalışma ile işletmelerden faydalanma ve işçilerin çalışma süreleri arttırılmaktadır. Böylece üretim araçlarının tam kapasite ile çalışmaları sağlanmakta duran varlıkların ana maliyetleri azalmakta ve rekabet gücü artmaktadır.
- Yine esnek çalışma ile fazla çalışma en aza indirildiğinden işveren fazla çalışmadan doğan ek ücret ödemelerini yapmayacağı için işçi maliyetleri en aza inecek, kârlılık oranı artacaktır.
- Esnek çalışmanın uygulanması ile işin insancillaşması ve çalışma şartlarının iyileşmesi sağlandığından dolayı bu gibi işyerleri tercih edilmektedir.

Esnek çalışmanın işveren açısından ortaya çıkardığı temel sakıncalar şunlardır;

- Esnek çalışmanın işverenler açısından en büyük sakıncası, işletmeye yeni ve ilave masraflar yüklemesidir.
- Diğer bir sakınca ise, esnek çalışma uygulanan işletmelerde personel planlaması ile organizasyon yönetim ve denetim konularında zorluk yaşanmasıdır.
- İşletme içi birimler arasında iletişim sorunları yaşanabilir. Esnek çalışma saatlerinin uygulanabilmesi için öncelikle yapılan işin uygun olması gerekir.
- Esnek çalışanların işletmeye bağlılığı tam zamanlı çalışanlara göre zayıftır. Bu işten ayrılmaların artmasına ve kurum kültürünün olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ VE ESNEK İSTİHDAM

2.1 KÜRESELLEŞMENİN AB İSTİHDAM YAPISINA ETKİLERİ

Küreselleşme ile birlikte artan rekabet iki kutuplu dünya düzenini sona erdirmiş, rekabetçi pazarlarla ekonomik yönden mücadele edemeyen Sovyetler Birliği yıkılmıştır. ABD, Japonya gibi kapitalist rekabetçi ülkelerin arasında AB de ekonomik sınırları kaldırarak ortak bir Pazar kurarak kendine yer edinmeye çalışmıştır. AB her ne kadar ortak pazara geçilmesiyle beraber dünya üzerindeki sayılı ekonomiler arasına girse de ABD ve Japonya gibi ülkelerin gerisinde kalmıştır. 1990'lı yılların başlarından itibaren uzun dönemli işsizlik, genç işsizliği, yetersiz istihdam ve fırsat eşitsizliği sorunları AB'de istihdam odaklı politikalar benimsenmesini gerekli kılmıştır.

Yapısal reformlara duyulan ihtiyaç 1995 yılından itibaren Essen, Cannes, Madrid, Floransa ve Dublin Zirvelerinde vurgulanmış ve 1997 yılında düzenlenen Amsterdam Zirvesi'nde ekonomik büyüme ve istihdam yaratılmasına yönelik araştırmaları sürdürmek amacıyla olağanüstü bir zirve toplanmasına karar verilmiştir. 20-21 Kasım 1997 tarihinde toplanan Lüksemburg Olağanüstü İstihdam Zirvesi'nde dört temel dayanak belirlenmiştir. Bunlar istihdam edilebilirlik, girişimcilik, gelişim ve değişim sürecine uyum sağlayabilme ve herkese işgücü piyasasında eşit fırsatlar sağlanmasıydı. Bu ilkeler AB'nin istihdam politikasının hedeflerinin teknolojik gelişmeleri takip eden, bilgiye dayalı yaşamı destekleyen, mesleki teknik eğitime önem veren, işgücü piyasasının dışında kalma riski olan grupları desteklemeyi amaçlayan ve sonuçta istihdam ağırlıklı büyümeyi gerçekleştirmeye çalışan bir amaca yöneliktir. 23-24 Mart 2000 tarihinde düzenlenen Lizbon Zirvesi ile birlikte on yıllık bir süreyi kapsayan somut hedefler belirlenmiş ve esnek çalışma gibi sistemlerin desteklenmesi meşrulaştırılmıştır (Sönmez,2006, s. 189-190).

2.2 AB İSTİHDAM POLİTİKALARI VE ESNEKLİK

1980'li yıllardan itibaren dünyadaki eğilimle aynı paralelde AB'de de işsizlik önemli oranlarda artmıştır. Bu dönemlerde AB'nin sorunları arasında yaşlanan nüfus, uzun dönemli

işsizlik, genç işsizliği, istihdamdaki yetersizlik, fırsat eşitsizliği ve sosyal güvenlik ödemelerinden her geçen gün daha fazla kişinin yararlanması gibi konular yer almaktaydı. AB istihdam yapısının o dönemdeki durumu ve özellikle uzun süreli işsizlik problemine çözüm olarak Topluluk tarafından istihdam biçimlerinin esnekleştirilmesi tavsiye edilmiştir. 1980’li yıllardan itibaren tasarlanan ve şekillendirilen istihdam politikalarında bu eğilim net şekilde görülmektedir (Zengingönül, 2003, 157-171).

Son dönemde istihdam politikalarında başarılı olan ülkelere bakıldığında iki farklı yaklaşım görülmektedir. Bunlardan ilki ABD ve İngiltere gibi Anglosakson geleneğin önderliğini yaptığı güçlü piyasa ekonomisi yaklaşımı, ikincisi ise özellikle İskandinav ülkelerinin önderliğini yaptığı sosyal ortakların güçlü işbirliğine dayalı yaklaşım olan Avrupa sosyal modelidir. Bu iki yaklaşım karşılaştırıldığında güçlü piyasa ekonomisi yaklaşımında işçi sendikalarının etkinliği zayıflamakta, toplu sözleşme sürecinde ve özellikle ücret pazarlığında merkezi yapı belirleyici rolünü kaybetmekte, ücret farklılıkları artmakta, iş güvencesi yükümlülüklerinde katı düzenlemelerden uzak durulmakta ve işgücü piyasasında esnek düzenlemelere öncelik verilmektedir. Sosyal ortakların işbirliğine dayalı yaklaşımda, sınıflar arası dayanışma ve güven, güçlü ve geleneksel olarak örgütlenme eğilimi yüksek olmakta, ücret farklılıkları düşük kalmakta, adaletli bir ücret yapısı geçerli olmakta, etkin ve tüm toplumu kapsayan sosyal güvenlik sistemi ve özellikle işgücü piyasasında işsizlere yönelik koruyucu önlemler yer almaktadır (Selamoğlu,2002, s. 39). Ancak her iki yaklaşımın ortak özelliği güçlü bir esneklik anlayışını benimsemiş olmalarıdır.

AB çalışma hayatı ve işgücü piyasasına yönelik düzenlemeler yaparken, özellikle küreselleşmenin etkisiyle birlikte artan uluslararası rekabet ortamından AB’yi korumak için piyasaların ihtiyaç duyduğu esnekliği sağlamak amacıyla önlemler almaktadır (Dur, 2009, s.20). Ancak bu amaca ulaşırken sosyal hakların korunmasına da önem verilmektedir. Bu bağlamda AB, ağır işsizlik sorununu çözmeye çalışırken işsizliği yoksulluk ve kuralsızlık yaratarak çözüme tarzını benimsememiştir. AB’nin anlayışında sendikal hak ve özgürlüklerin kullanıldığı, sosyal güvenlik haklarının var olduğu, çalışma şartlarının olumlu yönde geliştiği, işçi-işveren arasındaki sosyal diyalogun sağlıklı bir şekilde yürütüldüğü çalışma ilişkileri mevcuttur.

Tablo 2. Gelişmiş Ülkelerde Standart İstihdamın Karşılaştırılması

	Anglosakson Model	Avrupa Modeli	Japon Modeli
Ana Özellikler	Belirsiz Süreli İstihdam	Belirsiz Süreli İstihdam	Belirsiz Süreli İstihdam
	Tam Zamanlı İş	Tam zamanlı İş	Tam Zamanlı İş
	Bireysel Hizmet Akdi	Yüksek İstihdam Güvencesi (Yasa ve Toplu Pazarlık)	Sosyal normlarla İstihdam güvencesi (Gelenek ve yasa)
	Karşılıklı Yükümlülük	Toplu Haklar Önemli	
	Zayıf İstihdam Güvencesi		
	İşçilerin Yüksek Hareketliliği	İşçilerin Sınırlı Hareketliliği	
	İstihdam Güvencesinin Temeli	Gelenek	Yasalar Toplu Pazarlık
Temel Yararları	Sağlık, emeklilik ve ücretsiz izin	İş güvencesi	Kariyer sistem İkramiye ve lojman
Dışlanma	Azınlıklar Gençler Kadınlar	Gençler	Kadınlar Yaşlı İşçiler
Problem Alanları	Düşük ücretli İşlerin Artması	İşsizlik Düzenleme	Değişmeyen Sosyal normlar (Büyük şirketlerin yeniden yapılanması)

Kaynak: Suzuki, H. (1999), "Typical Employment: A Comparison Between Europe and Japan" in JPC-SED (ed) Development of Atypical Forms of Employment: How Japan Differs from European Countries.

2.3 AB TEMEL DOKÜMANLARINDA ESNEKLİK

2.3.1 Beyaz Kitap ve Essen Zirvesi

1990'lı yılların başlarında AB'deki özellikle dezavantajlı gruplar açısından yaşanan işsizlik Avrupa Komisyonunun Avrupa İstihdam Politikasına yönelik bir dizi öncelikler belirlemesine neden olmuştur. Komisyonun büyüme, rekabet edebilirlik ve istihdam ile ilgili yayımlanmış olduğu Beyaz Kitap kaynak olarak alınmıştır. Beyaz Kitap, uzun dönemli istihdam yaratan iktisat politikaları ile yapısal işsizliği çözmeye yönelik aktif işgücü politikaları ve işsizlikle mücadelede esnekliğin artırılması gerektiğini vurgulamaktadır.

1994 Aralık ayında toplanan Essen Zirvesinde de Beyaz Kitap'taki önerilerle bağlantılı olarak işsizlik ile mücadelede aşağıdaki beş temel hedefi ortaya koymuştur (Halat, 2007, s.5):

- Mesleki eğitim yoluyla insan kaynaklarının geliştirilmesi,
- Esnek çalışma biçimleri, ücret politikaları, yerel ve bölgesel girişimlerin teşviki ile istihdam yaratan ekonomik büyümenin sağlanması,
- İş piyasası politikalarının ve kurumlarının etkinliğinin artırılması,
- Dolaylı işçilik maliyetlerinin azaltılması, yerel düzeyde yeni meslek/istihdam alanlarının geliştirilmesi,
- İstihdam alanında özel zorluk yaşayan işsizlerin (gençler, uzun dönemli işsizler, yaşlılar ve kadınlar) işgücü piyasasına girişlerine destek verilmesi

Bu öncelikler Avrupa Konseyinin Madrid (1995), Floransa (1996) ve Dublin (1996) toplantılarında da kabul edilmiş, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin temeli olmuştur.

2.3.2 Amsterdam Anlaşması

1997 yılında toplanan Amsterdam Zirvesinde ortak bir istihdam stratejisi uygulanmasına karar verilmiş ve böylece AB düzeyinde ulusal istihdam politikalarının birbirine yakınlaştırılması için yasal ve kurumsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Bu stratejinin ana başlıkları; istikrarlı bir

makroekonomik politika uygulanması, aktif işgücü piyasası politikalarına geçiş yapılması, yapısal işsizlikle mücadele ve ücretlerin iyileştirilmesinde sosyal diyalogun geliştirilmesi olarak belirlenmiştir.

2.3.3 Lüksemburg Süreci

Amsterdam Antlaşması'nın ardından işsizlikle mücadele girişimlerinin Birlik düzeyinde ortak bir eyleme dönüşmesi, AB Komisyonunun 17-18 Kasım 1997 tarihlerinde Lüksemburg İstihdam Zirvesinde Avrupa İstihdam Stratejisinin (AİS) kabul edilmesiyle olmuştur (Halat, 2007, s.6-7).

Daha çok ve daha iyi işler yaratılması amacını taşıyan AİS dört temel üzerine kurulmuştur:

- İstihdam edilebilirliği ve kişilerin iş bulma becerilerini arttırmak, işsizlerin ve uzun süreli işsizlik tehdidi altında olan kişilerin mesleki eğitimlerinin sağlanarak iş bulmasını kolaylaştırmak, okuldan işe geçişi kolaylaştırmak, pasif önlemlerden aktif önlemlere geçmek,
- Girişimciliği özendirmek ve teşvik etmek, iş kurmayı kolaylaştırmak, risk sermayesini sağlamak, vergi kolaylıkları sağlamak,
- Yaşam boyu öğrenimle ve iş organizasyonlarını modernleştirerek işyerleri ve çalışanlarının değişen piyasa koşullarına uyumlarını sağlamak, işin organizasyonunu ve iş düzenlemelerinin esnekliğini modernize etmek ve daha esnek sözleşme türleri için bir çerçeve oluşturmak,
- İşgücü piyasasında fırsat eşitliğini sağlamak, her türlü ayrımcılığı önlemek, özellikle kadın-erkek ayrımcılığını önlemek, çalışma ve aile yaşamını bağdaştırmak, cinsiyet eşitsizliği ile mücadele etmek, kariyer kesintilerine, ebeveyn izinlerine, kısmi süreli çalışmaya ve yüksek kalitede çocuk bakım hizmetlerine yönelik politikalar uygulayarak kadın istihdamının artırılmasını desteklemek

2.3.4 Lizbon, Stockholm ve Barselona Zirveleri

Bu zirvelerde 2005 ve 2010 yılları için istihdama dair somut hedefler konulmuştur. Lizbon Zirvesi'nde (Mart 2000), on yıl içinde Avrupa'da "dünyanın en dinamik bilgi odaklı ve rekabet edebilen ekonomik alanın oluşması ve etkili bir ekonomik büyümenin sağlanması ve

ayrıca daha çok iş alanlarının ve daha geniş sosyal birlikteliğin sağlanması” hedef olarak belirlenmiştir. Lizbon Zirvesi’nin somut stratejik hedefi, 2010 yılında Avrupa’da istihdam oranını yüzde 70’e ve kadın istihdam oranını yüzde 60’a çıkarmaktır (Kesici ve Selamoğlu, 2005, s.36).

2001 tarihli Stockholm Zirvesi’nde Lizbon’da belirlenen hedeflere, iki yeni ara hedef ve bir yeni hedef eklenmiştir. Buna göre, 2005 yılına kadar AB geneli için istihdam oranının yüzde 67’ye, kadın istihdam oranının yüzde 57’ye yükseltilmesi; 2010 yılına kadar ise yaşlıların istihdam oranının yüzde 50’ye ulaşması hedeflenmiştir. Böylece AB, 2010’a kadar sosyal politika alanında dünya ekonomisinde sosyal bir Avrupa olmak, herkes için istihdam ve yeni fırsatlar yaratmak hedeflerini belirlemiştir. Ayrıca Stockholm Zirvesi’nde ücretli istihdamın yoksulluğa ve sosyal dışlanmaya karşı en iyi korumayı oluşturduğunu belirten Avrupa Konseyi herkes için; erkek ve kadınlar arasında eşitliği, iş ve özel yaşamları daha iyi uzlaştıran esnek bir çalışma örgütlenmesini, yaşam boyu eğitim ve yetiştirmeyi, işyerinde sağlık ve güvenliği, çalışanların katılımını ve meslek yaşamında çeşitliliği kapsayan iyi bir iş çevresinin geliştirilmesi amacıyla daha çok çaba gösterilmesini istemiştir (Kesici ve Selamoğlu, 2005, s.37).

Mart 2002 Barselona Zirvesi’nde, tam istihdam AB’nin en başta gelen amacı olarak vurgulanmış ve etkin bir koordinasyon ile daha fazla ve daha iyi iş için aktif politikaların ve mesleki eğitimin önemine değinilmiş, çocuk bakım hizmetlerine ilişkin Avrupa standartları belirlenmiştir. Buna göre, 2010 yılına dek 3 yaşın altındaki çocukların en az yüzde 33’üne, 3 yaşın üstünde ancak zorunlu eğitime katılma yaşının altındaki çocukların yüzde 90’ına bakım hizmeti sunulacaktır (Sayın, 2008, s.38). Söz konusu Zirve’de sürdürülen istihdam politikalarıyla ilgili olarak sunulan öneriler arasında, üye devletlerin esneklik ve güvenlik (iş güvencesi ve sosyal güvenlik) arasında bir denge kurmak amacıyla, ulusal uygulamalarına uygun olarak, istihdam yaratılmasını kolaylaştırmak için, iş sözleşmelerine ilişkin yasal düzenlemelerini gözden geçirmeleri yer almıştır.

2.3.5 Yeni Avrupa İstihdam Stratejisi

2002 itibarıyla, AİS uygulamada bazı başarılı sonuçlar vermiş olmasına rağmen hedeflere olan uzaklık, uygulamalarda karşılaşılan sorunlar ve üye ülkeler arasındaki farklılıklar AİS’nin gözden geçirilmesini ve geliştirilmesini gerektirmiştir.

2003–2006 yılları için yeniden yapılandırılan Yeni Avrupa İstihdam Stratejisi'nde üç temel amaç belirlenmiştir. Bunlar:

- Tam istihdam,
- İş kalitesi ve verimlilik: Ücret ve çalışma koşullarında memnuniyet, iş sağlığı ve güvenliği, esnek çalışma biçimleri ve süreleri, iş güvencesi ve esneklik arasında denge,
- İşgücü piyasasında bütünleşme: İşsizliğin azaltılmasında ve işgücü piyasasına girişte bölgesel ve sosyo-ekonomik farklılıkların azaltılması, dezavantajlı grupların istihdama kazandırılmasıdır.

Söz konusu hedefler doğrultusunda, 2003 yılında Hollanda eski Başbakanı Wim Kok başkanlığında istihdama ilişkin politikaların hayata geçirilmesinde karşılaşılan başlıca güçlüklerin incelenmesi ve pratik reform önerilerinin belirlenmesi amacıyla Avrupa İstihdam Görev Gücü kurulmuştur (Halat, 2007, s.11). Kok “İstihdam, İstihdam, İstihdam-Avrupa’da Daha Fazla İstihdam Yaratmak” isimli raporunda hem Lizbon hedeflerini değerlendirmiş hem de hedeflere yönelik politika önerilerinde bulunmuştur (Kok, 2003).

Kok Raporu’nda; Avrupa’nın işgücü piyasası hakkındaki tespitlerin ardından, AB’de işgücü piyasalarının “işçiler için yeterli güvenliği” de sağlayacak şekilde “daha esnek” bir şekilde düzenlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Rapor’a göre, daha fazla esneklik sadece işverenlerin çıkarına hizmet etmeyecek, işleri ile çocukların bakımını, eğitimlerini ve serbest zamanlarını daha kolay bir şekilde bağdaştıracakları için işçilerin de lehine olacaktır (Kok, 2003).

Rapor’da üye ülkelerden aşağıdaki önlemleri almaları talep edilmektedir:

- Standart iş sözleşmelerinde esneklik olanaklarının araştırılıp, mümkünse sözleşme koşulları, çalışma süresine ilişkin düzenlemeler, ücret miktarının belirlenmesine ilişkin yöntemler ve işçilerin hareketliliği açısından sözleşmeler işverenler ve işçiler açısından daha cazip hale getirilmelidir.

- İhtiyaçlara bağılı olarak işçi ve işverenlere daha fazla alternatifler sunabilmek amacıyla, diğler sözleşme türlerinin rolleri araştırılmalıdır.
- İşgücü piyasasının etkin ve cazip araçları olan ödünç işçi bürolarının kurulması ve yaygınlaştırılmasının önündeki engeller kaldırılmalıdır.
- İş organizasyonunun modernleşmesi için esnek çalışma süreleri kabul edilmelidir.
- Hem işverenler hem de çalışanlar için kısmi süreli çalışma önündeki engeller kaldırılmalı ve kısmi süreli çalışma özendirilmelidir.
- Sosyal güvenlik sistemleri işgücü piyasasında hareketliliği kolaylaştıracak şekilde düzenlenmelidir.

Ayrıca Rapor'da, çalışmayı herkes için bir fırsat haline getirerek işgücü piyasasına daha fazla insan çekmek, aktif işgücü piyasası politikalarını yaygınlaştırmak, kadınların istihdama katılımlarını artırmak, yaşam boyu öğrenmeye gerekli önemi vermek ve beşeri sermayeye daha fazla yatırım yapmak için maliyetleri ve sorumlulukları paylaşmak, iyi yönetim yoluyla reformların etkin şekilde uygulanmasını sağlamak, geçici istihdam bürolarının potansiyellerinden faydalanmak, esnek ve üretken iş organizasyonları geliştirmek gibi öneriler de yer almıştır (Kok, 2003). Ancak Rapor aynı zamanda, bir tarafta yüksek bir iş güvencesi ve sosyal güvenceye sahip standart iş ilişkilerinin (belirsiz süreli ve tam zamanlı iş ilişkileri), diğler tarafta düşük sosyal güvencelerle yetinmek zorunda olan iş ilişkilerinin bulunduğu “iki yapılı” bir işgücü piyasasının ortaya çıkma tehlikesine karşı da uyarmakta ve “güvenceli esnekliğe” vurgu yapmaktadır.

2.3.6 Avrupa İstihdam Stratejisi'nin Gözden Geçirilmesi

Yaşlanan nüfus, ekonomik performansta yaşanan düşüş gibi AB'nin karşılaştığı yapısal sorunlar karşısında Avrupa Komisyonu, 2005 yılında daha güçlü ve sürekli büyüme ile daha fazla ve iyi istihdamın sağlanması amacıyla Lizbon Stratejisi'nin yeniden gözden geçirilmesine yönelik bir öneride bulunmuştur (Halat, 2007, s. 11). 22-23 Mart 2005 tarihlerinde toplanan Avrupa Konseyi, Komisyon'un önerisine tam destek vererek Lizbon sürecini tekrar değerlendirmiş ve önemli ilerlemelerin yanı sıra apaçık boşluklar ve

gecikmeler olduğunu belirtmiş ve acil eylem kararı almıştır. Avrupa Birliği'nin 5 yıllık istihdam gerçekleştirmeleri Lizbon ve Stockholm hedeflerinin çok gerisinde kalmıştır. Bunun sebebi olarak ekonomik büyümenin hedef büyüme oranı olan yüzde 3'ün yarısının altında kalması görülmüştür. Yapısal sorunlar nedeniyle sürecin yeniden düzenlenmesine karar verilerek 2010 yılına kadar yüzde 3'lük büyüme ve 6 milyon ilave iş yaratma gibi daha gerçekçi hedefler belirlenmiştir. Avrupa Komisyonu'nun "Büyüme ve İstihdam İçin Birlikte Çalışma-Lizbon Stratejisi İçin Yeni Bir Başlangıç" başlıklı teklifinde önceliğin büyüme ve iş yaratmaya verilerek Lizbon Stratejisi'ne vakit geçirmeksizin yeniden odaklanması kararlaştırılmıştır. Bu karar üzerine Temmuz 2005'te Avrupa Konseyi büyüme ve istihdamı canlandırmak, iş yaratılmasını sağlamak için 2005-2008 dönemini kapsayan 3 yıllık yeni bir "Bütünleştirilmiş Rehberler Paketi"ni kabul etmiştir. Söz konusu rehberler üç sene için hazırlanmakta, üçüncü senenin sonunda gözden geçirilerek gerekli değişiklikler yapılmaktadır (Halat, 2007, s.12).

2.4 GÜVENCELİ ESNEKLİK

İşgücü piyasalarının özellikle küreselleşmeye bağlı olarak esnekleştirilmesi yeni kavramların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu kavramlardan günümüzde en popüler olanlarından birisi de güvenceli esnekliktir. Güvenceli esneklik kavramı (flexicurity); esneklik (flexibility) ve güvence (security) kavramlarının bir araya getirilmesiyle oluşmuştur. Güvenceli esneklik kavramıyla işgücü piyasasının esnekleştirilmesinin sosyal güvenceye dayandırılması amaçlanmaktadır (Kuzgun, s.1).

İşgücü piyasalarının esnekleştirilmesi sonucunda istihdam koşulları değişmiş ve çalışanlar açısından güvencesizlik sorununu beraberinde getirmiştir. Bu nedenle güvenceli esneklik kavramı başta AB ülkeleri olmak üzere pek çok ülkede benimsenmiştir. Güvenceli esneklik kavramı ilk defa, 1999 yılında Hollanda'da kabul edilen "Flexibility and Security Act" isimli yasada kullanılmış ve güncel istihdam stratejisinin temel kavramlarından birisi olarak özellikle İskandinav ülkelerince geliştirilmiştir.

İşgücü piyasasında güvencenin işçiler için önemli olmasına karşılık; esnekliğin işveren için önemli olması güvence ve esneklik kavramlarının birbirini tamamladığını göstermektedir. İşgücü piyasasında esneklik fonksiyonel esneklik, sayısal esneklik, çalışma sürelerinde esneklik ve ücret esnekliği olarak dört alt başlık altında ele alınırken; güvence kavramı iş

güvencesi (işin korunması ve aynı işte kalma güvencesi), istihdam güvencesi (istihdamın korunmasını ve tek bir işverene bağlı olmadan çalışmanın sürdürülebilmesi), gelir güvencesi (işgücü piyasasında işini kaybeden kişilerin gelirlerinin güvence altına alınması) ve kombinasyon güvencesi (çalışma ve özel yaşamın dengelenmesi) olarak dört başlık altında ele alınmaktadır (ÇSGB, 2013, s.13)

Güvenceli esneklik iki boyutlu bir kavram olarak işçi ve işverenler açısından farklı anlamlar taşımaktadır. İşçi ve işveren kesimi tarafından farklı şekilde yorumlanmaktadır. İşletme düzeyinde ele alındığında, işverenin üretim organizasyonunda ve işgücü talebinde esneklik ihtiyacının karşılanmasına karşılık, işçi açısından işçinin güvence ihtiyacının karşılanması güvenceli esnekliğin kapsamına girmektedir. Bu yaklaşımla tarafların menfaatleri arasında denge sağlanması amaçlanmaktadır (Gündoğan, 2007, s.23).

AB’de de istihdam sorununun çözümünün sağlanmasında en önemli araçlardan biri güvenceli esneklik yaklaşımının benimsenmesi olmuştur. Güvenceli esneklik, işgücü piyasasının esnekleştirilmesinde temel kavram olarak kabul edilmiştir. AB İstihdam Stratejisi’nde işsizlik sorununun çözümü; işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması için hayat boyu öğrenmenin teşviki, iş arayanların desteklenmesi ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması bu kavrama bağlı olarak ele alınmaktadır. Diğer taraftan güvenceli mikro ve makro düzeydeki ekonomi politikaları ile esneklik kavramının bağlantısının kurulduğu görülmektedir. Bu kapsamda AB’nin 2005 yılında kabul ettiği ekonomi ve istihdam politikalarının bir bütün olarak değerlendirildiği “Bütünleşmiş İstihdam Rehberleri Paketi”nde bu kavrama atıfta bulunulmakta ve kavramın önemi vurgulanmaktadır (DPT, 2007, s.37). AB Komisyonu tarafından güvenceli esneklik, Lizbon Stratejisinde sağlıklı ve rekabete dayalı işgücü piyasasının yaratılmasında bir araç olarak tanımlanmıştır. Bu çerçevede AB Komisyonu tarafından 2007 yılında yayınlanan bir bildiri güvenceli esnekliğin sağlanabilmesi için dört politika alanında reformlara ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir (ÇSGB, 2013, s. 13). Bu temel unsurlar;

- Modern iş kanunu ve organizasyonları ile esnek ve güvenceli iş sözleşmelerinin uygulanması,
- Aktif istihdam politikası tedbirlerinin, işgücünün işgücü piyasasındaki hızlı değişimlere ayak uydurmasında ve işçilerin iş değiştirmesinde bir vasıta olarak kabul edilmesi,

- İşletmelerin, işverenlerin ve çalışanların uyum yeteneklerinin arttırılabilmesi için hayat boyu öğrenme stratejilerinin geliştirilmesi ve uygulanması,
- İşsizlik döneminde de gelir güvencesi sağlayacak şekilde kapsamlı ve modern sosyal güvenlik sisteminin geliştirilmesidir.

Avrupa Konseyi 2007 yılında “Güvenceli Esnekliğin Ortak İlkeleri: Esneklik ve Güvenceyi Birleştirerek Daha Çok ve Daha Nitelikli İstihdam” bildirisi yayınlamış ve bu ilkeler tüm Avrupa’da yankı bulmuştur. Bu bildiri de 8 ilke belirlenmiştir (Köleoğlu, 2012, s.88);

İlk ilke, Lizbon Stratejisinin bir uygulama aracı olan güvenceli esnekliğin hedefi olarak, daha çok ve iyi işler yaratmak, işgücü piyasalarını modernleştirmek ve uyum yeteneğini, istihdamı ve sosyal uyumu arttırmak amacıyla yeni esneklik ve güvence şekilleri belirleyerek Büyüme ve İstihdam Stratejisi’ni desteklemek şeklinde belirtilmektedir.

İkinci olarak güvenceli esneklik; işverenler, çalışanlar, iş arayanlar ve kamu kurumları açısından haklar ve sorumluluklar arasında bir denge oluşturulmasıdır.

Üçüncü olarak güvenceli esneklik üye devletlerin özel koşullarına, işgücü piyasalarına ve endüstri ilişkilerine uyarlanmalıdır. Güvenceli esneklik tek bir işgücü piyasası modeli ya da tek bir strateji önermek anlamına gelmemektedir.

Dördüncü bir ilke ise, güvenceli esnekliğin işgücü piyasasındaki içerdeki ve dışarıdakiler arasındaki mesafeyi azaltmayı amaçlamasıdır.

Beşinci ilkeye göre, işletme içi ve işletme dışı iş geçişlerde güvenceli esneklik teşvik edilmelidir. İşe alımda ve işten çıkarmada yeterli esneklikle beraber iş geçişlerinde ise güvence olmalıdır. Yetkin liderlerce yönetilen, işin iyi düzenlendiği ve becerilerin sürekli geliştirildiği işyerlerinin yaratılması güvenceli esnekliğin hedefleri arasındadır.

Altıncı ilkeye göre güvenceli esneklik için kadınların ve erkeklerin nitelikli istihdama eşit erişimi desteklenerek, iş, aile ve özel yaşam sorumluluklarını uzlaştırmaya yönelik imkanlar sunarak cinsiyet eşitliği desteklendiği gibi aynı imkanlar; göçmen, genç, engelli ve yaşlı işçilere de sunulmalıdır.

Yedinci ilkeye göre ise güvenceli esneklik kamu kurumları ile sosyal ortaklar arasında, tüm tarafların değişim ve dengeli politikalar ortaya çıkarmak üzere sorumluluk almaya hazır

olduğu bir güven ve diyalog ortamı gerektirir. Kamu kurumları genel sorumluluklarını korurken, güvenceli esneklik politikalarının sosyal diyalog ve toplu pazarlık yoluyla uygulanması büyük önem taşır.

Son olarak, güvenceli esneklik politikaları bütçe maliyetlerini artırmaktadır ve bu politikaların sürdürülebilir bütçe politikalarına katkıda bulunacak biçimde izlenmesi gerekmektedir. Aynı zamanda maliyet ve faydaların adil şekilde dağıtılmasını da amaçlamalıdır.

Bu ilkelerden üçüncüsü, tüm ülkelere uygulanabilecek bir güvenceli esneklik modeli olmadığı açıkça ifade edilmektedir. Zaten Avrupa Konseyi de yukarıda bahsedilen ilkeler doğrultusunda böyle bir durumun söz konusu olamayacağına değinmektedir. Ülkeden ülkeye (hatta ülke içerisinde de) işgücü piyasalarının yapısı ve buna bağlı olarak ihtiyaçları farklılaşmaktadır. Avrupa Birliği ülkelerine bakıldığında genel hatlarıyla güvence ve esneklik bileşimlerinin farklı uygulandığı ülkeleri görmek mümkündür (Öcal, 2014, s.66-7)

Görüldüğü üzere AB, işgücü piyasasında esnekliği sağlamaya çalışırken, güvencenin de gözetilmesi politikasını benimsemiştir. Bu yönüyle ekonomik ilişkileri tamamen piyasaya bırakan liberal anlayıştan farklılık oluşturmaktadır. AB tarafından ortaya konan güvenceli esneklik hedefi sosyal güvenlik ve istihdam politikalarının birbirini tamamlaması ile mümkün olacaktır. Yine de gerek uluslararası kuruluşlar, gerekse devletlerin işgücü piyasası ve politika oluşturma sürecinde esneklik ve güvencenin aynı anda nasıl sağlanacağı ve esneklik ve güvence arasında hangisine ağırlık vereceği tartışmalı bir konudur ve ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir.

2.5 AB DİREKTİFLERİNDE ESNEKLİK

Avrupa Topluluğunun kurulmasıyla birlikte çalışanların işten çıkarmaya karşı korunması, istihdamın sürdürülmesinin teminat altına alınması, ücret garantisi gibi konularda asgari normların Avrupa düzeyinde oluşturulmasına çalışılmıştır. Bu direktiflerdeki temel amaç, çalışanların haklarını korumak ve suistimallerini engellemek olmuştur. Üye ülkelerin arasındaki politikalarda birliğin sağlanması amaçlanmıştır. Bu bağlamda AB organlarının özellikle çalışma sürelerinde esneklik ile güvence arasında dengeyi kurmayı amaçlayan Direktifleri kabul etmişlerdir.

2.5.1 93/104/EC Sayılı Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesinin Bazı Yönleri Hakkında Direktif

Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Direktif⁸ ile çalışanların azami çalışma süresi ve asgari dinlenme süreleri belirlenmeye çalışılmıştır. Direktif neredeyse tüm çalışma hayatı ve işgücü piyasasını kapsayacak şekilde hazırlanmış olup, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine yönelik sınırlar çizilmeye çalışılmıştır.

Direktife göre haftalık azami çalışma saati 48 saattir. Bununla birlikte haftalık çalışma süresini belirleyen bu sürenin üzerine çıkmak mümkün olup, dört haftayı kapsayacak şekilde 192 saatlik bir esnek alan oluşturulmuştur. Direktif sosyal taraflara da düzenleme yapma yetkisi vermektedir. Bu sayede toplu sözleşmeler ve işyeri sözleşmeleri yoluyla çalışma sürelerinin sektör ya da işyeri düzeyinde esnekleştirilmesinin yolu açılmıştır. Böylelikle işgücü maliyetlerini belli bir ölçüde kontrol altında tutmakta ve daha önemlisi ekonomik durgunluk hallerinde işletmelere esnek bir iş organizasyonu yapma olanağı vermektedir (Dur, 2009, s.19).

Ara dinlenme ve günlük dinlenme konularında yapılacak düzenlemeleri ulusal mevzuatlara ve sosyal taraflarla varılacak anlaşmalara bırakan Direktif, yıllık izin konusunda esneklik tanımamıştır. Direktif'in 7. maddesinde yıllık izin haklarının, iş ilişkisinin sürmesi halinde ek ücret şeklinde ödenmesini yasaklamış, böylece çalışanların yıllık izin hakları güvence altına alınmıştır.

Bu direktifin kabulünü izleyen süreçte, çeşitli esnek çalışma modelleri AB'de yaygınlaşmaya başlamıştır. Fakat Direktif hükümlerinin genel çalışma sürelerine ilişkin olması sebebiyle, tüm atipik çalışma modellerini kapsayamamıştır. Bu eksikliğin giderilmesi için kısmi süreli çalışma, ödünç iş ilişkisi, belirli süreli istihdam ve mevsimlik çalışmaya ilişkin olarak hazırlanmış üç direktif tasarısı Komisyon'a havale edilmiştir. Bunlardan kısmi süreli çalışma ve belirli süreli çalışmaya ilişkin olanlar kabul edilmiştir (Dur, 2009, s.20).⁹

⁸ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1993:307:0018:0024:EN:PDF>

⁹ 2003/88 sayılı Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine Ait Belirli Hususlara İlişkin Direktif ile 93/104/EC sayılı İş Sürelerine Dair Direktif ile bu direktifi tadil eden 2000/34/EC sayılı Direktifin metinleri birleştirilmiş, ancak yeni bir düzenleme yapılmamıştır.

2.5.2 97/81/EC Sayılı Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma Direktifi

Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma Direktifi¹¹ başlığını taşıyan bu belge Avrupa Kamu Ekonomisi Merkez Birliği (CEEP), Avrupa Sendikalar Birliği (EGP) ile Avrupa Sanayi ve İşverenler Birliği (UNICE) arasında imzalanan bir çerçeve anlaşmanın direktife dönüştürülmüş halidir. İmzalanan Çerçeve Anlaşmanın amacı kısmi süreli çalışanlar aleyhine ayrımcılığın kaldırılması, kısmi çalışmanın niteliğinin artırılması (Madde 1.1), kısmi çalışma konusunda gönüllülük esasının geliştirilmesinin kolaylaştırılması, çalışma saatlerinin işçi ve işverenlerin ihtiyaçlarını dikkate alacak şekilde düzenlenmesine katkıda bulunulmasıdır (Madde 1.2) (Dur, 2009, s. 21).

Direktif, Çerçeve Anlaşma doğrultusunda kısmi süreli çalışanların karşılaştığı ayrımcılık ile mücadele ve kısmi süreli çalışma şeklinin kalitesinin yükselmesi temel hedefini taşımaktadır. Direktif'e göre tam gün çalışan bir işçiye kıyasla emsal nitelikte bir işte, haftalık ya da yıllık toplam ortalama olarak daha az süreli çalışan kişi kısmi süreli çalışan olarak tanımlanmaktadır. "Emsal Nitelik" tabirinden, tam gün çalışan bir kişi ile aynı iş yerinde aynı hizmet sözleşmesi türü ile aynı vasıflara sahip işi yerine getiren kişi anlaşılmalıdır.

Direktif'in 4. Maddesi ayrımcılığı yasaklayan maddedir. Bu madde salt kısmi süreli çalışan olduğu için emsal nitelikteki tam gün çalışana göre dezavantajlı konuma düşürülen işçiyi korumaktadır. Bu hükmün gereğini üye ülkeler iş hukuklarına yansıtması zorundadır. Ayrıca toplu sözleşmelerde de ayrımcılık yapılmaması ilkesi göz önünde bulundurulmalıdır.

Direktif'in getirdiği diğer önemli bir düzenleme de tam süreli çalışanın kısmi süreli bir işe geçmek istemesi ya da kısmi süreli bir çalışanın çalışma süresinin yükseltilmesini istemesi halinde bu istekler şartlar dâhilinde işverence dikkate alınması hususudur. Aynı şekilde bu düzenlemenin de hem ulusal hukuka yansıtılması, hem de toplu sözleşmede dikkate alınması zorunludur.

11

2.5.3 1999/70/EC Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma Direktifi

Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma Direktifi¹³, 97/81/EC Sayılı Direktif gibi ETUC, UNICE ve CEEP arasında imzalanan Çerçeve Anlaşmaya dayanarak hazırlanmıştır. Direktif, bu iş sözleşmesine dayalı olarak belirli süreli çalışan ya da üye ülkelerin teamülüne göre yasalar veya toplu iş sözleşmelerine göre belirli süreli olarak tanımlanan şekilde istihdam edilenleri kapsamaktadır. Direktif'in ekinde yer alan Çerçeve Anlaşmaya göre Direktif'in amacı belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışanlar ile belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalışanlar arasında ayırım yapılmamasını sağlamak ve birbirini izleyen iş sözleşmelerinin kötüye kullanımını engellemektir (İREN, 2008, s. 73). Bu Çerçevde Direktif, üye ülkelere ve sosyal taraflara suistimallerin engellenmesi amacıyla tedbir alınması zorunluluğunu getirmektedir. Bu amaca yönelik olarak belirli süreli sözleşmelerin ancak hangi hallerde art arda aynı işçiyle imzalanabileceğini hükme bağlamıştır.

Süresiz çalışanlar ile belirli süreli çalışanlar arasında fırsat eşitliği sağlanabilmesi için Direktif iki tedbir içermektedir. Bunlardan ilki, iş yeri ve işletme düzeyinde süresiz bir iş imkânı ortaya çıktığında bunlar hakkında belirli süreli çalışanlara bilgi verilmesi zorunluluğudur. Fakat bu zorunluluk o iş yerinde çalışan belirli süreli çalışanlara bir öncelik hakkı tanımamaktadır. İkincisinde ise belirli süreli çalışanların vasıflarını geliştirmek için işverenlerin mümkün olduğu ölçüde mesleki ve ileri eğitim faaliyetlerini desteklemeleri hususuna yer verilmiştir (Dur, 2009, s. 23).

Belirli süreli sözleşmelerin üst üste imzalanması yoluyla bu istihdam şeklinin kötü niyetli olarak kullanılmasına engel olmak üzere üye devletler, yasalar veya toplu sözleşmeler ya da o ülkedeki geleneklere göre sosyal tarafların görüşlerini alarak gerekli önlemleri oluşturmakla yükümlü tutulmuşlardır (İren, 2008, s. 76).

2.5.4 2008/104/EC Sayılı Geçici Çalışma Direktifi

Avrupa Komisyonu 1995 yılında geçici çalışma konusunda çalışmalara başlamış ancak sosyal tarafların anlaşamaması nedeniyle uzun süren çalışmalar ancak 19 Kasım 2008 tarih ve 2008/104/EC sayılı Geçici Çalışma Direktifi¹⁵ ile son bulmuştur. Direktif'in temel amacı, geçici olarak diğer işletmelere devredilen çalışanlara yönelik koruyucu bir çerçeve çizmektir.

¹³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048:EN:PDF>

¹⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF>

Direktif, özel istihdam bürosu kapsamında geçici olarak çalışan işçilerin haklarını güvence altına almak ve üye ülkeler arasındaki farklılıkları gidermek amacıyla hazırlanmıştır.

Direktif'in giriş bölümünde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici çalışmanın faydalarından bahsedilmiş, sadece işletmelerin değil çalışanların da iş ve özel yaşamlarını uyumlaştırması açısından faydalı olduğu belirtilmiştir.

Direktif'te eşit muamele ilkesine getirilebilecek istisnaların ancak ulusal düzeyde sosyal tarafların uzlaşmasıyla ve temel bir koruma düzeyi sağlanmasıyla mümkün olabileceği belirtilmektedir.

Direktif, geçici iş ajansı diye adlandırılan özel ve kamu işletmelerini ve kâr amaçlı olsun ya da olmasın ekonomik faaliyette bulunan işletmeleri kapsamaktadır.

Direktif'in 4. Maddesine göre özel istihdam büroları aracılığıyla geçici çalışmanın sınırlandırılması ancak geçici çalışanların korunması, iş sağlığı ve güvenliği gerekleri ve işgücü piyasasının düzenli işlemesi ve sömürünün önlenmesi gerekçeleriyle mümkün olabilir.

Bu Direktif'in temel ilkesi güvenceli esnekliğin bir gereği olarak eşit muamele ilkesidir. Direktif'in 5. Maddesinde düzenlenen bu ilkeye göre özel istihdam büroları aracılığıyla geçici çalışana uygulanacak kurallar, geçici işçinin çalıştığı işletme tarafından aynı işi yapmak üzere sürekli istihdam olunsaydı uygulanacak olan temel çalışma ve istihdam koşullarıyla aynı olacaktır.

Direktif'in 6. Maddesinde ise istihdam, toplu hizmetler ve mesleki eğitimden faydalanma hakları gibi hususlar düzenlenmektedir. Söz konusu maddenin birinci fıkrasına göre özel istihdam büroları aracılığıyla çalışanlar, çalıştıkları işletmede açılacak olan sürekli işlerden haberdar edilecektir. Üçüncü fıkrasında ise özel istihdam bürolarının geçici işçi çalıştıran işletme tarafından istihdamın sağlanması nedeniyle geçici çalışandan herhangi bir ücret alınmayacağı belirtilmiştir (ÇSGB, 2013, s. 21-22).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE VE ESNEK ÇALIŞMA

3.1 TÜRKİYE'DE ESNEK ÇALIŞMA

Dünya ekonomisinde yaşanan durgunluk ve işsizliğin artması, küreselleşme ve artan rekabet ile teknolojik gelişmeler kuşkusuz Türkiye'de de etkili olmuştur. 1980 sonrasında başlayan neo-liberal dönüşüm süreci, işgücü piyasaları üzerinde önemli etkiler yaratmıştır. Ulusal ekonominin ve işgücü piyasasının 24 Ocak 1980 kararlarıyla uygulamaya konan yapısal uyum programlarınca serbestleştirilmesi be başlayan özelleştirme süreci köklü değişimler oluşturmuştur. Devletin sanayi ve hizmetler sektörünün gelişmesine ağırlık vermesiyle beraber, işgücünün korunmasına yönelik müdahaleci özelliğinin de azalması sonucunu doğurmuştur (Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), 2009, s. 22).

Küresel kuruluşlar da bu dönemde yapısal dönüşümlere destek vermişlerdir. IMF (Uluslararası Para Fonu) ve Dünya Bankası (DB) öncülüğünde sıkı ekonomik liberalizasyon programları gerçekleştirilmiş, istikrar programları yürürlüğe konmuştur (Kesici, 2011, 89).

Sonuç olarak 1980'li yıllarda ihracata dayalı sanayileşme modelinin benimsenmesi ile uluslararası pazarlara açılma gereği rekabet gücünü arttırmayı gerekli kılmış, bu durum esneklik tartışmalarının yaygınlaşmasına neden olmuştur. Reel ücretlerin artması nedeniyle işveren örgütleri esnek çalışma konusunu tartışmaya açmada öncü rolü üstlenmişlerdir. Esneklik yanlısı önerilerin temel argümanı, ücret artışlarının uluslararası rekabet gücünün yitirilmesine neden olduğu yolunda olmuştur. Bu tartışmaların bir yansıması olarak kalkınma planlarında da esnekliği arttırıcı yasal düzenlemelerin hazırlanması gerektiği vurgulanmaya başlanmıştır.

3.2 KALKINMA PLANLARINDA ESNEK ÇALIŞMA

Esnek çalışma kavramına ilk defa Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1990-1994) yer verildiği görülmektedir. Buna göre;

“Kısmi zamanlı (part-time) yeni iş alanlarının açılmasına ve bu tür istihdamın geliştirilmesine önem verilerek gerekli mevzuat düzenlemesi yapılacaktır.” (DPT, 1989, s. 303)

Altıncı beş yıllık kalkınma planında esnek istihdam konusunda tek bir cümle ile bile olsa yer verilmesi kamu kesiminin söz konusu durum hakkında farkındalığı olduğunu ve mevzuat düzenlemesine gerek duyulduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca esnek istihdamın diğer türlerinden ziyade kısmi zamanlı çalışmaya önem verildiği maddenin lafzından anlaşılmaktadır.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda işgücü piyasası esnekliği ile ilgili şu ifadeler yer almıştır:

“Onaylanan uluslararası sözleşme sayısı artırılmış, ancak bu sözleşmelerin iç mevzuata yansıtılması konusunda olduğu gibi, işgücü piyasasında esnekliği artıracak ve yaygınlaşmaya başlayan yeni çalışma biçimlerini düzenleyecek mevzuatı geliştirme çalışmaları da yeterli düzeyde gerçekleştirilememiştir.”

“İşgücü piyasasında esnekliğin artırılmasını dikkate alacak, yaygınlaşmaya başlayan yeni çalışma biçimlerini düzenleyecek, ülke şartlarına ve uluslararası standartlara uygun mevzuatı oluşturma çalışmaları henüz sonuçlandırılmamıştır.”

“Esnek zamanlı, kısmi zamanlı ve diğer standart dışı çalışma türlerinin düzenlenebilmesi için, 1475 sayılı İş Kanunu ve ilgili diğer mevzuatta düzenleme yapılacaktır.”

“Hem güvenceli, hem de esnek bir işgücü piyasası düzenlemesi gerçekleştirilecek, işgücünün piyasa şartlarına daha iyi cevap verebilmesini sağlayacak beceri eğitimi ve yeniden eğitim programlarını içeren uyum çalışmalarına ağırlık verilecektir. Bu çerçevede, küreselleşme süreci ve AB’ye uyum politikaları kapsamında aktif işgücü piyasası önlemlerine ağırlık verilecek, İş ve İşçi Bulma Kurumu çağdaş istihdam hizmetleri sağlayabilecek bir yapıya kavuşturularak İş-Kur adı altında yeniden örgütlenecektir.”

“Çalışma hayatı mevzuatını Avrupa Birliği’ne (AB) uyum ve Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) normları doğrultusunda yenilemek, işgücü piyasasında esnekliği artırmak ve yeni çalışma biçimlerini düzenlemek esastır. İstihdamın geliştirilmesine yönelik olarak verimlilik düşürülmeden yasal çalışma sürelerini kısaltacak ve esnek zamanlı çalışma türlerine imkan tanıyacak çalışmalar başlatılacaktır.”

“Ücretin iş, liyakat, verim, kıdem ve kariyerin karşılığı olarak belirlenmesi ve ücret sistemlerinin istihdamı geliştirme, büyüme politikaları ve yeni çalışma biçimlerine göre oluşturulması sağlanacaktır.”

“Devletin standart dışı (atipik) çalışma biçimlerini kullanmasına imkan tanınacak, bunun hangi alanlarda ve hangi ölçülerde mümkün olacağı belirlenecektir” (DPT, 1995).

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planına (1996-2000) bakıldığında esnek çalışma biçimlerini düzenleyen mevzuat çalışmalarının sonuçlandırılmadığı ortaya konmuştur. Geçen dönemle karşılaştırıldığında esnek çalışma şekilleri anlayışının bu planda daha çok geliştirildiği, sadece kısmi süreli çalışma ile değil, yeni atipik çalışma şekillerinin de düzenlenmesine yönelik çalışmaların yapılacağı hususunda niyet belirtilmiştir. Bu dönemde AB istihdam politikaları belgelerinde sıkça kullanılan “güvenceli esneklik”, “hayat boyu eğitim”, “aktif işgücü

piyasaları” gibi terimler kalkınma planı belgesinde de kullanılmıştır. Zaten işgücü piyasasının esnekliğini arttırmanın ve yeni çalışma biçimlerinin düzenlenmesi konusunda mevzuat çalışmasının aldığı referans noktanın AB ve ILO olduğu planda belirtilmiştir. Bir önceki kalkınma planına göre daha fazla üzerinde durulmuş olması, esnek çalışma biçimlerine verilen önemin arttığını göstermektedir.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (2001-2005) işgücü piyasası esnekliği ile ilgili şu ifadeler yer almıştır:

“İşgücü piyasasında esnekliği artıracak, yaygınlaşan yeni çalışma biçimlerini düzenleyecek, ülke şartlarına ve uluslararası standartlara uygun mevzuatın oluşturulması gereği devam etmektedir.”

“Küresel kriz ve 1999 yılında yaşanan deprem felaketleri ekonomiyi olumsuz etkilemiş ve işsizliğin artmasına neden olmuştur. Çoğunluğu kayıtdışı sektörde kısmi zamanlı ve düşük ücretle çalışan eksik istihdamda bulunan kişiler işsizlik riski ile karşı karşıya kalmışlardır.”

“İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu esneklikler sağlanacak, işgücü piyasasında kayıtdışı çalışma önenecek ve yeni çalışma biçimleri düzenlenecektir. Ekonomik büyüme ile çağdaş çalışma ve yaşama koşulları arasındaki bağ güçlendirilecektir.”

“Çalışma hayatında, işgücü piyasasına esneklik kazandırılacak, katılımcı sosyal diyalog mekanizmaları oluşturulacak, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliğinin norm ve standartları dikkate alınacaktır.”

“Yeni ve diğer standart dışı çalışma biçimlerinin ülke şartları ve uluslararası standartlara uygun yasal düzenlemeye kavuşturulması ile istihdam artışı sağlanacaktır” (DPT, 2000).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda Altıncı ve Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planlarında esnek çalışma biçimleri ile ilgili öngörü ve hedeflerin tekrarlandığı görülmektedir. Burada dikkati çeken nokta esnek istihdam biçimlerinin uluslararası standartlara uygun yasal düzenlemeye kavuşması sonucunda kayıtdışı çalışmanın öneneceği ve istihdamın artacağı öngörüsünün bulunmuş olmasıdır.

Dokuzuncu Kalkınma Planı’nda (2007-2013) işgücü piyasası esnekliği ile ilgili şu ifadeler yer almıştır:

“Çalışma hayatını esnek bir yapıya kavuşturmayı amaçlayan ve mevcut düzenlemeleri günün koşullarına uygun hale getiren Yeni İş Kanunu çıkarılmıştır. Kanunda ayrıca, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçilerin mağduriyetini giderici garanti fonunun kurulması, iş güvencesi, iş sağlığı ve güvenliğinin etkin uygulanması ve özel istihdam bürolarının kurulması gibi hükümler yer almaktadır. Kanunla istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere Türkiye İş Kurumu kurulmuştur.”

“İşgücü piyasasında, mevzuattaki esneklik hükümlerinin uygulanabilirliğinin değerlendirilmesi, aksaklıkların giderilmesi ve sosyal güvenlik ile ilişkinin kurulması gereği sürmektedir.”

“Kayıtdışı işletme, kişi ve çalışanların kayıt altına alınabilmesini teminen kayıtlı sistem güçlendirilecektir. Bu amaçla, idari-mali ve yasal yükümlülükler bütçe imkanları doğrultusunda kademeli olarak azaltılacak, başta Küçük ve Orta Ölçekli İşletme (KOBİ)’ler olmak üzere kayıtlı işletmelere yönelik finansman olanakları artırılacak, iş ve çalışma hayatına ilişkin mevzuat basitleştirilerek bürokratik formaliteler azaltılacak, işletmelerin kurumsallaşması teşvik edilecek, kayıtlı işletme ve bireylere yönelik kamu hizmetleri iyileştirilecek, iş ve işgücü piyasasında esneklik artırılacaktır. Kayıtdışı sektörle mücadelede aktif rol oynayan kurumlar arasında etkin işbirliği ve koordinasyon sağlanacaktır.”

“Esneklik ile güvence bir arada değerlendirilerek işgücü piyasasının daha esnek ve hareketli bir yapıya kavuşması sağlanacaktır.”

“İstihdam üzerindeki yükler, yeni istihdam olanaklarının geliştirilmesini, düzgün işlerin çoğaltılmasını ve kayıtdışı istihdamın azaltılmasını özendirecek şekilde aktüeryal dengeler de gözetilerek kademeli bir şekilde düşürülecektir.”

“Ücret-verimlilik ilişkisini güçlendiren, işgücü piyasalarının esnekliğine katkıda bulunan ve üretken istihdamı destekleyen esas ücret ağırlıklı bir ücret politikası izlenecektir.”

“İşletmelerin ve çalışanların işgücü piyasasındaki değişimi pozitif bir şekilde yönetebilme kabiliyetleri artırılacaktır. İşletmelerin bu değişime uyum sağlama kapasiteleri; iş örgütlerinin modernleştirilmesi ve işletmelerde uyumun desteklenmesi, çalışanlarda ise, yeni koşulların gerektirdiği bilgi ve becerilerin kazandırılması yoluyla sağlanacaktır.”

“İşgücü piyasasına ilişkin bilgi sistemleri geliştirilmesi, eğitim ve işgücü piyasasının daha esnek bir yapıya kavuşturulması ve istihdamın ve işgücü verimliliğinin artırılması için, yaşam boyu eğitim stratejisi dikkate alınarak ekonominin talep ettiği alanlarda insan gücü yetiştirilecektir.”

“Uzman kamu personelinin bilgi birikimi ve tecrübelerinden azami seviyede faydalanılarak etkinlik ve verimliliğin artırılması amacıyla, farklı kurum ve kuruluşlarda görevlendirilmelerine imkan tanıyacak esnek çalışma modelleri benimsenecek, ilgili mevzuat düzenlemeleri gerçekleştirilecektir.”

“Plan döneminde, işgücü piyasası ile ilgili önemli hukuki ve kurumsal düzenlemeler yapılmıştır. Çalışma hayatı mevzuatının Türkiye’nin değişen ve gelişen şartlarına, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerine ve AB mevzuatına uyumunu sağlamayı amaçlayan 4857 sayılı İş Kanunu 2003 yılında yürürlüğe girmiştir. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile Kurum, günün ihtiyaç ve koşullarına göre bir istihdam kurumu olarak yeniden yapılandırılmıştır. Özel istihdam büroları açılması olanağı sağlanmıştır” (DPT, 2006).

Dokuzuncu Kalkınma Planında 4857 sayılı yeni İş Kanunu’na ve yapılan kurumsal düzenlemelere vurgu yapılmakta, kamuda esnek çalışma biçimlerinin uygulanabilmesi için gerekli çalışmaların yapılacağı belirtilmekte ve ayrıca esneklik ile güvence arasında bir dengenin oluşturulacağı ve işçilerin hayat boyu öğrenmelerinin sağlanacağı ifade edilmektedir. Daha önce esnek çalışma ile ilgili mevzuatın geliştirilmesi yönünde yapılan öngörülerin yerini uygulanabilirliğe yönelik çözümlerin alması dikkat çekicidir.

Genel olarak kalkınma planlarının istihdamda esneklik ile ilgili hükümleri değerlendirildiğinde, küreselleşmenin gerekleri doğrultusunda esnek çalışma düzenlemelerinin gerekliliğine dikkat çekilmiştir. Planlı dönemde bu konuda yapılmış olan en önemli icraat ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun çıkarılması olmuştur.

3.3 ULUSAL PROGRAMLARDA ESNEK ÇALIŞMA

Türkiye'nin AB'ye katılım sürecinde kısa ve orta vadede gerçekleştirilmesi öngörülen çalışmaların temel esaslarını belirlemek için 2001, 2003 ve 2008 yıllarında Ulusal Programlar hazırlanmıştır.

2001 yılı Ulusal Programında “AB müktesebatı ile Türk mevzuatı karşılaştırması ve yapılması gereken değişiklik ve yeniliklerin uygulamaya geçirilmesi için alınması gereken önlemler” başlığının, “Türk mevzuatında yapılması gereken değişiklik ve yenilikler” alt başlığında esnek çalışma ile ilgili olarak “Esnek ve standart dışı çalışmalarla ilgili yasal düzenleme çalışmalarında 97/81 sayılı Direktif dikkate alınacaktır.” ifadesi yer almış ve orta vadede esnek ve/ veya standart dışı çalışmayla ilgili yasal düzenlemelerin yapılacağı belirtilmiştir (AB Bakanlığı, 2001, s. 281).

2003 Yılı Ulusal Programı'nın “Ekonomik Kriterler” başlığının “Kopenhag Ekonomik Kriterlerine Uyum Çerçevesinde Yapılan Çalışmalar” kapsamında “İşleyen Bir Piyasa Ekonomisinin Varlığı” alt başlığında yer alan “İdari Reformlar” içinde “Kamuda Yönetişimin Güçlendirilmesi” yer almıştır. Bu çerçevede belirlenen Devlet Personel Rejimi Reformu kapsamında esnek çalışma usullerinin getirileceği belirtilmiştir.

“AB İçerisindeki Rekabet Baskısı İle Başa Çıkabilme” başlığının “İş Gücü Piyasası” alt başlığında;

“İş gücü piyasasında kayıtdışı çalışmanın önlenmesi, iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu esnekliklerin sağlanması ve yeni çalışma biçimlerinin düzenlenmesi hedefleri doğrultusunda TBMM tarafından 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilerek 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı Yeni İş Kanunu; küreselleşme ve bilgi toplumuna geçişin çalışma şekilleri ve iş organizasyonu üzerindeki etkileri dikkate alınarak, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi, iş paylaşımı modelleri, belirli süreli hizmet sözleşmeleri ve alt işveren uygulamasının yaygınlaşması gibi yeni çalışma biçimlerini yansıtabilecek şekilde düzenlenmiştir. İş piyasasındaki esnekliği artırmak suretiyle işsizlikle mücadele ve istihdamı artırma hususlarında önemli bir yasal çerçeve oluşturan bu Kanunun, istihdam piyasasını olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir.”

ifadesine yer verilmiştir (AB Bakanlığı, 2003)

“Sosyal Politika ve İstihdam” başlığı altında belirlenen öncelikler arasında yer alan “AB Mevzuatının Türk İş Hukukuna Yansıtılması” bölümünde esnek çalışma biçimlerini düzenleyen mevzuat değişikliği yapılmasına ilişkin olarak belirlenen takvimde 2004 yılının sonuna kadar kısmi çalışma, belirli süre çalışma ve çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin AB direktiflerine uyumun sağlanması için hukuki düzenlemelerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB) sorumluluğunda yapılacağı belirtilmiştir.

2008 Yılı Ulusal Programı'nın “Ekonomik Kriterler” başlığının altında “İşleyen Bir Piyasa Ekonomisinin Varlığı” alt başlığında, yatırım ortamının iyileştirilmesi kapsamında verimlilik ve istihdam artırıcı tedbirlere odaklanarak ekonomide kayıtdışılığın azaltılması, işgücü piyasasının esnekliğinin artırılması ve ulusal düzeyde rekabet gücünün geliştirilmesine ve özel sektörün ekonomideki rolünün artırılmasına yönelik çalışmalar yürütüleceği belirtilmiştir (AB Bakanlığı, 2008) .

“Avrupa Birliği İçerisindeki Rekabet Baskısı İle Baş Edebilme” başlığı altında yer alan işgücü piyasası bölümünde, Türkiye’de işgücü piyasasının temel özellikleri; başta kadınlar olmak üzere işgücüne katılma ve istihdam oranlarının düşük olması, çalışma çağındaki nüfusun hızla artması, özellikle gençler arasında görülen yüksek işsizlik oranı, ekonominin istihdam yaratma kapasitesinin sınırlı kalması, kayıtdışı istihdamın yüksek olması ve tarımsal ekonomide görülen çözümlenme neticesinde yüksek büyüme oranlarına rağmen istihdamın yeterince artmaması olarak belirtilmiştir.

Bu çerçevede, istihdam imkânlarının geliştirilmesi, eğitim ve iş piyasası arasındaki bağın güçlendirilmesi, işgücü piyasasının etkinliğinin artırılması, dezavantajlı grupların işgücü piyasasına katılımlarına yönelik eşit fırsatlar sunulması, işgücü piyasası ihtiyaçları esas alınmak suretiyle aktif işgücü programlarının geliştirilmesi, kayıtdışı istihdamın azaltılması ve düzgün işlerin çoğaltılması hedeflerinin istihdam politikasının temel hedefleri olarak ortaya çıktığı ifade edilmiştir.

Yine bu kapsamda, işgücü maliyetlerini azaltıcı, gençlerin, kadınların ve özürülülerin istihdamını artırıcı, aktif işgücü programlarını geliştirici, kayıtdışılığın azaltıcı, özel istihdam bürolarının açılmasını kolaylaştırıcı, alt işverenlik ilişkisini düzenleyici ve işyeri açma

formalitelerini azaltıcı tedbirler içeren ve İstihdam Paketi olarak adlandırılan 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un çıkarıldığı ve bu konudaki müktesebat uyumuna yönelik çalışmaların devam edeceği ifade edilmiştir. Söz konusu İstihdam Paketi'nde kadın istihdamı ile ilgili olarak; mevcut istihdama ilave olarak işe alınan kadınların ve 18–29 yaş arası gençlerin işverenlere ait sigorta priminin 5 yıl boyunca kademeli olarak İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacağı, kreş ve emzirme odası açma yükümlülüğünün işverenler tarafından hizmet alımı ile yerine getirilebileceği hususlarına yer verilmiştir.

Genç işsizlere ve kadınlara iş kurma konusunda mesleki eğitim, iş geliştirme eğitimleri, bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri verileceği; işgücü piyasasındaki değişme ve gelişmelerin yakından takip edilebilmesi, yerel ve ulusal düzeyde istihdamı artırıcı ve işsizliği azaltıcı politika ve stratejilerin belirlenebilmesi, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun aktif işgücü programlarının belirlenmesi ve etkin uygulanabilmesi için işgücü piyasası bilgi sistemi oluşturulacağı; aktif işgücü programlarının etkin olarak uygulanacağı, yaygınlaştırılacağı ve bu kapsamda verilen hizmetlerin çeşitlendirileceği belirtilmiştir. Bu çerçevede, özellikle tarım sektöründen açığa çıkan vasıfsız işgücünün, gençlerin, kadınların ve özürülülerin istihdam edilebilirliklerini artıracak, nitelik ve beceri düzeylerini yükseltecek programlara öncelik verileceği ifade edilmiştir.

Ayrıca, eğitim ve işgücü piyasasının daha esnek bir yapıya kavuşturulması ve istihdamın ve işgücü verimliliğinin artırılması için, yaşam boyu eğitim stratejisi dikkate alınarak ekonominin talep ettiği alanlarda insan gücü yetiştirileceği de vurgulanmıştır (AB Bakanlığı, 2008).

Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programları'na bakıldığında; işgücü piyasasının esnekliğinin artırılmasına yönelik tedbirlerden bahsedilmekte, çalışmaların yapılacağı belirtilmekte, aktif işgücü piyasası politikalarına ve yaşam boyu öğrenme stratejilerine vurgu yapılmakta, işgücü piyasasının esnekliğinin sağlanmasına önem verildiği anlaşılmaktadır.

3.4 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN ESNEKLİK İLE İLGİLİ DÜZENLEMELERİ

3.4.1 Sayısal Esneklik Açısından İş Kanunu'nun Düzenlemeleri

İşverenler sayısal esnekliği sağlamak amacıyla geçici işçi istihdam etmekte; tam süreli, iş güvenceli yüksek ücretli işgücünün yanında çevresel işgücüne yönelmektedirler. Ürünlere ani talep artışı durumlarında da işletmeler sayısal esneklik araçlarını kullanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun getirdiği yenilikler de sadece ülkemize özgü bir durumu değil, 1980'ler sonrası yeni dünya düzeninin iktisadi ve sosyal koşullarının getirdiği bir anlayışı ifade etmektedir.

3.4.1.1 Tarafların İş Sözleşmesinin Türünü ve Çalışma Biçimlerini Belirlemeleri

4857 sayılı İş Kanununun 9. maddesi taraflara ihtiyaçları iş sözleşmelerini kanunda öngörülen sözleşme veya çalışma türlerinden birine uygun biçimde dilediği gibi düzenleyebilme serbestisi getirmektedir.

“Taraflar iş sözleşmesini, kanun hükümleri ile getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılı ve bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir” (İ.K. m.9).

Bu düzenlemeyle taraflara; kendi ihtiyaçları doğrultusunda, iş sözleşmelerini kanunda öngörülen bu sözleşme ve çalışma/çalıştırma türlerinden birine uygun biçimde dilediği gibi (kanunun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla) düzenleyebilme serbestisi getirilmektedir (Karakoyun, 2007, s.50). Bu madde ile işverenler yeni çalışma biçimlerini uygulamada yasal bir dayanak elde etmişlerdir. 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.

3.4.1.2 Yeni Çalışma Biçimleri

Esneklik yaklaşımlarının önemli bir uygulama alanı olarak birçok ülkenin iş mevzuatında tanımlanan ve yaygın bir şekilde kullanılan esnek çalışma türleri 1475 sayılı eski İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu ile kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma ve geçici (ödünç) iş ilişkisi ilk defa yasa kapsamına alınmıştır.

3.4.1.2.1 Kısmi Süreli (Part Time) Çalışma

1475 sayılı İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışmayla ilgili herhangi bir hüküm bulunmadığından konu ile ilgili sorunlar yargı içtihatları ile çözülmeye çalışılmıştır. 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile beraber kısmi çalışma ilişkisine hukuki bir temel kazandırılmıştır.

Kısmi süreli çalışma 4857 sayılı iş kanununun 13. maddesinin ilk fıkrasında tanımlanmıştır. Buna göre;

"İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir".

Maddenin gerekçesinde bu düzenlemenin amacının artan kısmi çalışma uygulamalarını teşvik etmek, Avrupa Birliği'nde Konsey tarafından 97/81 sayılı Direktif ile yürürlüğe konulan 'Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma' da belirtildiği üzere, çalışan işçiye yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak, işveren ile işçilerin ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri şekilde çalışma sürelerinin esnek bir organizasyon çerçevesinde düzenlenmesine katkıda bulunmak olduğu belirtilmiştir (TİSK, 2009, s.93)."

4857 sayılı kanunun 13. maddesinde kısmi süreli çalışmalar için kesin bir zaman sınırı konmamış, çalışma süresi için; haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre "önemli ölçüde daha az belirlenmesi" kriteri esas alınmıştır. Kısmi süreli çalışmanın göze çarpan ikinci unsuru ise iş süresinin normal çalışma süresinden kısa oluşudur.

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 hükme bağlanmıştır. Bu yaklaşım, AB'nin 97/81 sayılı Direktifi'nde ifadesini bulan, tam ve kısmi süreli işçiler arasında ayrımcılığın ortadan kaldırılması amacına uygundur.

13. maddenin son fıkrasında iş yerinde çalışan işçilerin, niteliklerine açık yer bulunduğu kısmi süreli tam süreliye veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme isteklerinin işverenlerce dikkate alınacağı ve boş yerlerin zamanında duyurulacağı hükme bağlanmıştır. Burada yapılan düzenlemeler, 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.

3.4.1.2.2 Çağrı Üzerine Çalışma

4857 sayılı kanunun 14. maddesinde işçinin sürekli işyerinde bulunmasını gerektirmeyen bazı işlerin yaptırılmasına yönelik çağrı üzerine çalışma sistemi getirilmiştir. Bu sistemde işverenin; işçinin üstleneceği işe ihtiyaç duyması halinde işçinin iş görme borcunu yerine getirmesi kararlaştırılmaktadır. İşçinin çalışacağı süre sözleşme yazılı olarak yapıldığı takdirde sözleşmede belirlenebilir. Çağrı üzerine çalıştırılacak işçilere en az dört gün önceden çağrıda bulunulması ve aksi kararlaştırılmadığı takdirde işçilerin her çağrıda günde en az dört saat üst üste çalıştırılmaları gerekmektedir. Eğer bir çalışma süresi belirlenmemişse, işçi çağırılmamış olsa bile haftalık en az 20 saat çalıştığı kabul edilerek ücret ödenecektir. (Ezer, 2008, s.46-47).

Çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin kurulmasının işverenin çağrısına bağlı olması, maksimum çalışma süresinin konulmamış olması işçi sendikalarınca eleştirilmiştir. Ayrıca bu tür bir çalışma türünün işgücünün enformelleşme eğilimini arttırdığı ileri sürülmektedir. Doğası gereği bir defa veya belirli zaman aralıklarında ortaya çıkan bu tip çalışma, genelde mevsimlik ve kampanya işi gibi çok kısa zaman aralıklarında meydana gelen işlere yöneliktir. Bu uygulama ile Türkiye gibi tarımın üretim içerisindeki payının yüksek olduğu bir ülkede, özellikle tarımsal istihdamın ve tarım işçilerinin birçoğunun korumasız hale geleceği de hakkında kuşku bulunmaktadır. Bu maddenin 11. maddede belirtilen süreksiz işler tanımıyla birlikte düşünülmesi durumunda çağrı üzerine çalışma olarak adlandırılmış bu tip çalışmada emeği koruyacak; koruyucu mevzuatın baştan yok edildiği görülmektedir.

3.4.1.2.3 Ödünç (Geçici) Çalışma

4857 sayılı kanunun 7. maddesine göre;

“İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak koşuluyla bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.”

Maddede belirtildiği üzere işverenin işçisini ödünç verebilmesi için işçinin rızası aranmaktadır. Diğer yandan işçinin ödünç verildiği yerde de ödünç verenin işyerinde yapmakta olduğu işe benzer ilerle görevlendirilmesi ve ödünç verilme süresinin geçici nitelikte olması gerekmektedir.

İşçinin korunması amacıyla ödünç iş ilişkisinin süresi altı ay olarak sınırlanmıştır. Ancak yasa koyucu karşılıklı çıkarları gözeterek bu sürenin iki kez uzatılması imkânının tanınması ile belirli bir esneklik de sağlamıştır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta her bir uzatmada da işçinin onayının alınması gerektiğidir.

Ödünç çalışma metodu işçi sendikalarınca en sert şekilde eleştirilen esnek çalışma şekillerinden biridir. Bu madde ile işçinin sürgüne gönderilir gibi başka işyerine gönderilmesinin yolu açılacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 90. maddesiyle beraber özel istihdam bürolarının önünün açıldığı düşünüldüğünde bu büroların işçi pazarlayan şirkete dönüşmesi ve emeğin alınıp satılabilen bir metaya dönüşmesi kaçınılmaz olacaktır. Bu şekilde çalışan işçilerin sigorta, işsizlik sigortası, iş güvencesi, izin ve ücret haklarını belirleyebilmesi oldukça güçleşecek ayrıca sendikalaşma olanaklarını yitireceklerdir.

3.4.1.3 Belirli Süreli İş Sözleşmeleri

Belirli süreli çalışma özellikle katı istihdamı koruma mevzuatına sahip ülkelerde işverenlerce esnekliği sağlamanın bir yolu olarak görülmüştür. Nitekim Avrupa'da da standart olmayan çalışma türleri yaygınlaşmış, bunlar arasında yer alan belirli süreli iş sözleşmesi ile yapılan akitler sayıca çoğalmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde 1475 sayılı kanundan farklı olarak belirli süreli iş sözleşmeleri tanımlanmakta ve hangi hallerin belirli süreli sözleşmeyi belirsiz süreli sözleşmeye dönüştüreceğini açıkça ortaya konulmaktadır. Maddeye göre;

“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.”

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. Maddesinin 2. fıkrasında yapılan düzenlemenin 99/70 sayılı Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma Direktifi'nde belirtilen "belirli ve belirsiz süreli sözleşmelerle çalışan işçilere ayırım yapılamaması" ve "üye devletlerin belirli süreli sözleşmelerin üst üste imzalanması yoluyla bu istihdam seklinin kötü niyetli olarak kullanılmasına engel olmak üzere gerekli önlemleri alması" hükmüne uygun olarak hazırlanmıştır. Birden fazla belirli süreli zincirleme iş sözleşmesinin yapılması halinde sözleşmenin belirli süreli kabul edilmesi işçiyi özellikle sözleşmenin feshine yönelik kanun hükmünden yararlanması nedeniyle işçiyi koruyan bir ifade olarak kabul edilebilir.

İş güvencesi kapsamı dışında kalması ve sözleşmede öngörülen sürenin bitmesi ile sona ermesi nedeniyle işten çıkarma maliyetlerini düşürmesi gibi nedenlerle belirli süreli sözleşmeler işverenleri bu çalışma türünde yeni işe alımlara teşvik etmektedir. Bu nedenle iş gücü piyasasının esnekleşmesine katkısı olacaktır (Özmen, 2006, s.37).

3.4.1.4 Deneme Süreleri

4857 sayılı İş Kanunu'nda deneme kaydı içeren sözleşmelerin düzenlenmesine izin verilmektedir. Kanun'un 15. maddesiyle önceki kanunda da var olan, deneme süresi 1 aydan 2 aya çıkartılmış, toplu sözleşmelerle 4 aya kadar uzatılabileceği hükme bağlanmıştır. Deneme süresi içinde herhangi bir bildirim ve tazminata gerek kalmadan sözleşmenin feshedilmesi nedeniyle bu düzenleme işveren lehine bir düzenleme olmuştur.

3.4.2 Çalışma Sürelerinde Esneklik Açısından 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Düzenlemeleri

4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun, esneklik noktasında en köklü değişiklikleri çalışma süreleriyle gerçekleştirdiği gözlenmektedir. Yeni yasanın çalışma sürelerinde getirdiği değişiklikler incelendiğinde esneklik sağlayan düzenlemeler; haftalık çalışma sürelerinin iş günlerine dağıtılması, fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, telafi çalışması ve kısa çalışma olarak sıralanabilir. Diğer taraftan çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi anlamında yapılan köklü değişikliklerden belki de en önemlisi, iş sürelerinin "yoğunlaştırılmış" ve "denkleştirilmiş" iş haftaları şeklinde düzenlenebilmesidir.

3.4.2.1 Günlük ve Haftalık Çalışma Süreleri

4857 sayılı İş Kanunu azami günlük ve haftalık çalışma sürelerini belirtmiştir. Buna göre tarafların sınırların üzerinde çalışma süreleri belirleyemeyeceği, buna karşılık bu sınırların

altındaki çalışma sürelerini belirlemesinin serbest olduğu ifade edilmiştir (ÇELİK, 2007, s. 99).

İş Kanunu'nun 63. maddesinde haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiştir. Hizmet sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmelerinde bu sürenin altında çalışma süresi belirlenebilirken, 45 saatin üzerinde çalışma süresi belirlenmemektedir. Böylece çalışma sürelerinin haftalık azami miktarı belirlenerek işçinin normal çalışma olarak çalıştırılabileceği süre sınırlandırılmış olmaktadır.

63. maddeye göre günlük çalışma süreleri, aksi kararlaştırılmadığı durumlarda, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesiyle belirlenmektedir. Haftada 6 işgünü olarak çalışıldığında günlük çalışma süresi 7,5 saat, cumartesi günlerinin de tatil olduğu haftalık 5 günlük çalışmada ise günlük çalışma süresi 9 saat olmaktadır.

Yeni İş Kanunu'nda da haftalık ve günlük çalışma sürelerine yönelik sınırlamalar ilkesel anlamda geçerliliğini sürdürmekle birlikte büyük ölçüde esnekleştirilmiştir. Bunun en önemli göstergesi; haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere eşit ölçüde bölünmesi ilkesine karşılık "aksinin kararlaştırılabileceği" yolundaki düzenlemeye yer verilmesidir. Böylece haftanın bir gününü farklı, diğer günlerini farklı iş süreleriyle çalışarak geçirmek mümkün olmaktadır. Örneğin 6 gün çalışılan bir işletmede, ilk 4 gün 10 saat, 5. gün 5 saat, 6. gün ise tatil olarak veya ilk iki gün 6 saat, üçüncü gün 11 saat, dördüncü gün 3 saat, 5. gün 11 saat, 6.gün ise 8 saat çalışma süreleri uygulanabilir. Ancak, her hâlükârda hafta içinde farklı şekilde düzenlenen çalışma süreleri toplamının, haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşmaması gerekir.

63. maddenin 2. Fıkrasında 93/104 sayılı Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesinin Bazı Yönleri Hakkında Direktif'e uygun olarak, 24 saat içinde işçiye kesintisiz 12 saatlik bir dinlenme olanağı sağlayacak şekilde günlük çalışma süresinin bir işçi için en fazla ara dinlenmeleri hariç 11 saat olması ve ortalama haftalık çalışma süresinin de, fazla çalışmalar dahil olmak üzere, 48 saati aşamayacağı hükmü getirilmiştir (TİSK, 2009, s. 120).

3.4.2.2 Sıkıştırılmış Çalışma

Yeni İş Kanunu'nun çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi açısından getirdiği en önemli değişiklik, yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş çalışma haftalarının uygulamasına imkân

sağlamasıdır. Yoğunlaştırılmış çalışma haftasında çalışma sürelerinin azaltılmaksızın daha az sayıda işgününe dağılması esastır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinin 2. fıkrasına göre;

“Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir 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.”

Bu maddeyle 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 (11×6) 66 saat, 5 gün çalışılıyorsa en çok (11×5) 55 saat olabilecektir. Böylece, işyerlerinde çeşitli nedenlerle “yoğunlaştırılmış iş haftası” uygulama olanağı sağlanmıştır. Bu şekilde yapılacak uygulamada fazla çalışma ücreti ödeme zorunluluğu olmayacak ve örneğin haftanın 5 günü çalışılan bir işyerinde işçi 4 hafta boyunca 55'er saat çalışmışsa, sonraki 4 hafta boyunca 35'er saat çalıştırılarak haftalık çalışma ortalaması olan 45 saatlik süre aşılmayacaktır (Karakoyun, 2007, s. 69).

Bu çalışma biçiminin işçiler açısından daha fazla boş veya serbest zaman, işe daha az sayıda gidip gelme gibi faydaları varken, işverenler açısından da işletme cari giderlerinin azalması, tamir ve bakım hizmetlerinin daha rahat yapılabilmesi, üretim miktarını piyasa koşullarına ve siparişlere göre ayarlayabilme yeteneğinin sağlanması, fazla çalışma ödemelerinin azalması gibi yararları bulunmaktadır. Diğer taraftan yoğunlaştırılmış çalışma haftasına iş sağlığı ve güvenliği açısından bir takım eleştiriler de getirilmekte, uzun çalışma sürelerinin işçiye fizyolojik ve psikolojik bakımdan zarar verebileceği ileri sürülmektedir.

3.4.2.3 Denkleştirilmiş Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu'yla birlikte fazla çalışma söz konusu olmaksızın; çalışma süresini haftalık 45 saatten, azami 66 saate kadar çıkartabilen esnek bir çalışma sistemi Türk çalışma hayatına girmiştir. Ancak Kanun iş sağlığı ve iş güvenliği kaygısıyla iki veya dört aylık dönem içinde, işçinin ortalama haftalık çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini

aşamayacağını ve bu dönem içinde çalışma süresinin denkleştirilmesi gerektiğini hükme bağlamıştır (İ.K. m. 63).

İşletmelerde iş yoğunluğuna bağlı olarak veya benzeri nedenlerle yoğunlaştırılmış çalışma haftalarının çalışma süresinin arttırılması esasına bağlı olarak uygulanması halinde iş yoğunluğunun bitimini müteakip denkleştirilmiş hafta uygulamasına geçilmesi gerekmektedir. Bu durumda işverene iki aylık bir denkleştirme süresi tanınmıştır. Bu süre toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir (İ.K. m.63). Denkleştirilmiş çalışma haftasına geçilmesindeki amaç yoğunlaştırılmış çalışma haftaları sonucunda aşılan normal haftalık çalışma süresinin 45 saat ortalamasına getirilmesidir.

Kanun'da "denkleştirmenin" nasıl yapılacağına ilişkin bir hüküm bulunmamakla birlikte uygulamada denkleştirme iki temel şekilde yapılmaktadır. Haftalık çalışma süresini aşan çalışma süreleri, haftalık ortalama 45 saat olacak şekilde iki aylık süre içinde; haftalık çalışma sürelerinin altında çalışılarak ya da işçilere tam gün tatil verilerek veya işyeri tatil edilerek denkleştirilebilir.

3.4.2.4 Dinlenme Sürelerinin Esnekleştirilmesi

Kanun'un 67. ve 68. maddelerindeki ara dinlenmesi ve günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatlerine ilişkin düzenlemeyle çalışma sürelerinde önemli bir esneklik sağlanmıştır. Böylece ara dinlenmeleri ile ilgili olarak bir işyerindeki işçilerin tamamına aynı saatlerde ara dinlenmesi verme zorunluluğundan vazgeçilmiş değişik saatlerde verilebilmesi alternatifini de getirilmiştir.

Ara dinlenmesine ilişkin yapılan düzenlemeyle işletmelere istenilen zamanda istediği sayıda işçiye farklı dinlenme saatleri ayarlayabilme imkânı sağlamaktadır. Böylece üretimin kesintisiz olarak sürdürülebilmesine olanak sağlanacaktır. İşçi sendikaları ise işçiler arasındaki iletişimin kesilmesi ile emeğin kendine bağımlılaşmasını sağladığını ileri sürmektedir.

3.4.2.5 Fazla ve Fazla Süreli Çalışma

Yeni İş Kanunu "fazla çalışma kavramı" ile ilgili olarak eski kanundan farklı bir düzenlemeye gitmiş ve oldukça önemli farklılıklar getirmiştir. Fazla çalışma şekli, yeni Kanun'un 41, 42 ve

43. maddelerinde düzenlenmiştir. Bu maddeler gözden geçirildiğinde “fazla çalışma” ve “fazla süreli çalışma” ayrımına gidildiği görülmektedir. Eski yasada fazla çalışmanın “kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında” yapılan çalışma olduğu belirtilmişken, yeni yasada fazla çalışmanın “haftalık 45 saati aşan çalışma” olduğu belirtilmiştir. “Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanun’da yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. 63.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. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. 63. maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69. maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz (Çelik, 2007, 208-9)

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir”.

3.4.3 Ücret Esnekliği Açısından 4857 Sayılı İş Kanunu’nun Düzenlemeleri

4857 sayılı İş Kanunu’nun ücret esnekliğine ilişkin düzenlemelerini fazla çalışma karşılığında izin, telafi çalışması ve kısa çalışma başlıkları altında ele alınabilir.

3.4.3.1 Fazla Çalışma Karşılığında İzin

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesine göre haftada 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilmiş ve çalışmaya ilişkin ücretin % 50 fazlasıyla ödeneceği belirtilmiştir. Aynı maddede yapılan iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında kalması durumunda arada kalan çalışmanın fazla sürelerle çalışma sayılacağı ve ücretinde % 25 fazlasıyla ödeneceği hükme bağlanmıştır.

Yine 41. maddeye göre, işçi isterse fazla çalışma karşılığı ücret yerine izin kullanabilecektir ve yılda en fazla 270 saat fazla çalışma yaptırılabilir. Bu düzenlemelerle yoğun çalışma dönemlerine olanak sağlanmıştır.

Kanun'un 41. maddesinde düzenlenen diğer bir önemli yenilik de işçilere fazla çalışma veya fazla süreli çalışma karşılığı olarak zamlı ücret yerine serbest zaman kullanabilme tercihinin de sunulmasıdır. Buna göre, işçiler istedikleri takdirde fazla çalışılan her saat için 1 saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalışıldığında ise 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabileceklerdir. İşçiler serbest zaman kullanmak istedikleri takdirde bu haklarını çalışma süreleri içinde ve altı ayı geçmeyecek bir zaman dilimi içinde kullanmak zorundadırlar (Özmen, 2006, s.68).

3.4.3.2 Telafi Çalışması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 64. maddesi ve 'İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 7. maddesine göre aşağıda belirtildiği şekilde düzenlenmiştir.

“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 asmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz. 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 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı bu sürelerin telafisi için işçiye yaptırılacak çalışma, telafi çalışmasıdır. Telafi çalışması yaptıracak işveren; bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanununun 64 üncü maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak

belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır. Telif çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılır. Telif çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Telif çalışması, tatil günlerinde yaptırılamaz”.

Telif çalışmasının uygulandığı dönemlerde işçinin çalışma süresinde normali aşan bir çalışma söz konusu olmaktadır. Ancak normalin üstünde yapılan bu çalışma, fazla çalışma olarak kabul edilmemekte ve yapılan bu çalışmalar için işçi zamlı bir ücrete hak kazanamayıp fazla çalışma ücreti isteyememektedir. Özellikle ekonomik koşulların değişmesi sonucu işyerinde üretimin düşürülmesine gerek duyulan durumlarda belli bir programa göre haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması, ekonomik durumun düzelmesi ile birlikte üretimin artışıyla beraber normal çalışma sürelerinin üstünde çalışılarak önceki dönemdeki kısa süreli çalışmalar telif edilmektedir.

3.4.3.3 Kısa Çalışma

Ücret esnekliğine bir diğer örnek; Yeni İş Kanunu'nun 65. maddesiyle getirilen “kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği” başlıklı düzenlemedir. İşçilerin, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenlere bağlı olarak işyerlerindeki çalışmanın önemli ölçüde azalması veya tamamen durdurulması hallerinde sıkça başvurulmuş “ücretsiz izin” gibi uygulamalara karşı korunabilmesi ve az da olsa bir gelir güvencesine kavuşturulabilmesi için yeni kanunda düzenlemeler yapılmış, “kısa çalışma” ve “kısa çalışma ödeneği” kavramlarına yer verilerek salt bu gibi hallere özgü olan geçici bir çalışma ve ücret düzeni öngörülmüştür.

Kısa çalışmanın temelindeki düşünce 65. maddede de belirtildiği gibi ekonomik kriz veya benzeri nedenlerle iş hayatında sıkça rastlanan ücretsiz izin uygulamalarına son vererek bu uygulamalara yasal bir dayanak getirmek diğer taraftan işçilere gelir güvencesi ve iş güvencesi oluşturmaktır.

3.4.4 Fonksiyonel Esneklik Açısından 4857 Sayılı İş Kanununun Düzenlemeleri

4857 sayılı İş Kanunu'nda fonksiyonel esneklik bağlamında ele alınabilecek bir düzenleme ise; işçinin çalışma koşullarında yapılacak değişiklik ile iş sözleşmesinin feshine ilişkindir. 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesine göre işveren yazılı bildirim koşulu ile işçinin iş şartlarını değiştirebilir. İşçinin bu duruma 6 iş günü içinde olumlu cevap vermemesi halinde, işveren

bildirimli fesih yoluyla işçinin hizmet akdini sona erdirilebilir. Eski kanunda işçiye tanınmış olan bu hak yeni yasa ile birlikte işveren açısından düzenlenmiştir.

3.4.5 Uzaklaştırma Stratejisi Olarak 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Alt İşverenlik

İşletmeler ekonomik dalgalanmalar, teknolojik gelişmeler, yasal zorunluluklar veya gerçekten uzmanlık gerektiren işler nedeniyle uzaklaştırma (iş ilişkilerinin dışsallaştırılması) stratejilerini kullanmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 2. Maddesinde ve "alt işveren" ve İşyerinin veya bir bölümünün devri' başlıklı 6. maddesinde alt işverenlik kavramına yer verilmiştir.

Yeni İş Kanunu'ndaki düzenlemenin eski İş Kanunu'na göre farkı eski uygulamaların disipline edilmesi yönündedir. Bu yönde dikkati çeken düzenleme asıl işveren-alt işveren (taşeron) ilişkilerinin uygulamada kötüye kullanımının önlenmesi ve ilişkinin daha anlaşılır hale getirilmesi için yeniden değerlendirilmesidir. Kanun'un 2. maddesine 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. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanun'dan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez."

Maddeden anlaşılacağı gibi, bu ilişkinin varlığı (asıl işveren- alt işveren) işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı veya asıl işin bir bölümünde, işletmenin veya işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde söz konusu olmasına dayandırılmıştır. Diğer yandan daha önce işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacağı gibi işletmenin ve işin gereği teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında, asıl iş bölünerek alt işverene devredilemeyecektir. Böylece taşeron uygulamasındaki keyfilikler önemli ölçüde kısıtlanmaya, muvazaalı alt işveren uygulamaları da ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır.

Düzenleme konusunda işçi sendikalarının kaçak ve çocuk işçiliğinin artacağı, kayıtdışı çalışmanın yaygınlaşacağı, işçilerin çalışma koşullarının kötüleşeceği, işçiler arasında

tabakalaşmaya ve ayrımcılığa yol açacağı ve sendikal örgütlenmeyi engelleyeceği yönünde eleştirileri bulunmaktadır.

SONUÇ

Kapitalist ekonomilerde sermaye birikimi zaman zaman tıkanıklığa uğrar ve ekonomiler krize girerler. Krizin yarattığı koşullar sistemin kendini sürdürmesine tehlike oluştururken bir yandan da yapısal değişimlere yol açmış, ekonomik canlanmayı yeniden sağlayabilmişlerdir. 1929 ekonomik krizi ve 2. Dünya Savaşı sonrası dönem Fordizm dönemidir. Krize çözüm kitlesel üretim teknolojileri ile ABD'nin hegemonyası altında ulusal temelde tüm dünyaya yayılmıştır. Fordizmin mekanik montaj hattı emek sürecinin örgütlenme biçimidir ve asıl amaç emeğin verimliliğini sürekli arttırarak kârlılığı yükseltmektir. 1970'lerle beraber gelen kriz ile birlikte kapitalist sistem yine yapısal değişimlerle krize çözüm aramış ve yeni örgütlenme ilkeleri uygulayarak, Fordizmi daha esnek kılarak talep değişikliklerine adapte olan yeni üretim sistemleri yaratarak krizden çıkmaya çalışmıştır. Esnek istihdam uygulamaları da bu yönde yapılan uygulamalardan birisidir.

Son dönemde istihdam politikalarında başarılı olan ülkelere bakıldığında iki farklı yaklaşım görülmektedir. Bunlardan ilki ABD ve İngiltere gibi Anglosakson geleneğin önderliğini yaptığı güçlü piyasa ekonomisi yaklaşımı, ikincisi ise özellikle İskandinav ülkelerinin önderliğini yaptığı sosyal ortakların güçlü işbirliğine dayalı yaklaşımı olan Avrupa sosyal modelidir. Bu iki yaklaşım karşılaştırıldığında güçlü piyasa ekonomisi yaklaşımında işçi sendikalarının etkinliği zayıflamakta, toplu sözleşme sürecinde ve özellikle ücret pazarlığında merkezi yapı belirleyici rolünü kaybetmekte, ücret farklılıkları artmakta, iş güvencesi yükümlülüklerinde katı düzenlemelerden uzak durulmakta ve işgücü piyasasında esnek düzenlemelere öncelik verilmektedir. Sosyal ortakların işbirliğine dayalı yaklaşımda, sınıflar arası dayanışma ve güven, güçlü ve geleneksel olarak örgütlenme eğilimi yüksek olmakta, ücret farklılıkları düşük kalmakta, adaletli bir ücret yapısı geçerli olmakta, etkin ve tüm toplumu kapsayan sosyal güvenlik sistemi ve özellikle işgücü piyasasında işsizlere yönelik koruyucu önlemler yer almaktadır. Özellikle AB'de istihdam politikasının önemli ayaklarından biri olan güvenceli esneklik kavramı, işgücü piyasasının esnekleştirilmesini sosyal güvenceyle birlikte sağlamayı amaçlayan bir yapıyı öngörmektedir.

Dünya ekonomisinde yaşanan durgunluk ve işsizliğin artması, küreselleşme ve artan rekabet ile teknolojik gelişmeler kuşkusuz Türkiye'de de etkili olmuştur. 1980 sonrasında başlayan neoliberal dönüşüm süreci, işgücü piyasaları üzerinde önemli etkiler yaratmıştır. Ulusal ekonominin ve işgücü piyasasının 24 Ocak kararlarıyla uygulamaya konan yapısal uyum programlarınca serbestleştirilmesi ile başlayan özelleştirme süreci köklü değişimler

oluşturmuştur. Devletin sanayi ve hizmetler sektörünün gelişmesine ağırlık vermesiyle beraber, işgücünün korunmasına yönelik müdahaleci özelliğinin de azalması sonucunu doğurmuştur.

Türkiye'nin yıllardan beri üyesi olmaya çalıştığı Avrupa Birliği'nin savunduğu esneklik anlayışı Türkiye'yi de doğrudan etkilemiştir. Pek çok politika belgesinde AB politikalarına uyum Türkiye'nin en önemli gündem maddesini oluşturmuştur. Kalkınma planları, yıllık programlar, ulusal programlarda esnek istihdam yapılan atıflar AB'ye uyum kelimesi ile birlikte kullanılmıştır. Nihayet 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte AB mevzuatına uyum büyük ölçüde sağlanmıştır. Bununla birlikte halen işveren kesimince esnek istihdam koşullarının yeterince sağlanmadığı, işgücünde katılıkların devam ettiği konusunda görüşler ileri sürülmektedirler. Son dönemdeki kıdem tazminatı ve özel istihdam büroları ile ilgili işveren istekleri bu çerçevede ele alınabilir. Bununla beraber özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde esnek istihdamı kayıtdışı çalışma ile beraber düşünmek gerekmektedir. Çünkü kayıtdışı çalışan işçilerin büyük bölümü esnek istihdam uygulamalarıyla istihdam edilmektedir. İstatistiklere yansımayan bu yönüyle Türkiye'de esnek istihdam istatistiklerde görünenden oldukça fazladır.

Esneklik yaklaşımı az gelişmiş ülkeler açısından değerlendirildiğinde ise; doğrudan emek istismarına yol açan uygulamalara dönüşme eğilimi taşımakta ve bu ülkelerdeki yapısal koşullar bu konuda belirleyici olmaktadır (Tunçcan-Ongan, 2004, s. 140). Türkiye'de de esnek çalışmak isteyen kişilerin mi yoksa esnek çalışmak zorunda kalan kişilerin mi olduğu tartışma konusudur. Türkiye'de esnek istihdam genellikle taşeronlaşma ve kısa süreli iş sözleşmeleri olarak algılanmakta, sosyal güvence ve işçinin korunması kısmı arka plana itilmektedir. Bu bakımdan esnek güvence uygulamaları ile beraber çalışanların esnek istihdam katılmada gönüllülükleri artacak ve Avrupa'nın anlayışına bir ölçüde yaklaşmış olunacaktır.

Gerek uluslararası örgütler, gerek AB, gerekse ulusal kaynaklı belgelerde esnek çalışmanın başarılı olabilmesi için öneriler geliştirilmiştir. Türkiye'de esnek çalışmanın daha iyi işlemesi için işgücü piyasasına katılımın artırılması, işçi ve işletmelerin uyum yeteneklerinin taleplere uygun olarak geliştirilmesi, beşeri sermayeye etkin yatırım yapılması ve bu sayede verimlilik artışının sağlanması gerekmektedir. İyi yönetim, etkin sosyal diyalog gibi tüm ülkelerde etkili olabilecek genel doğruların yanı sıra kamu istihdam hizmetlerinin etkin ve yaygın hale getirilmesi ve yerel ihtiyaçlar doğrultusunda çeşitlendirilmesi, işgücünün iş piyasası

ihitiyaçları doğrultusunda eğitilmesi ve sürdürülebilirlik sağlanabilmesi için eğitim kurumları ve sosyal ortaklar arasında işbirliğine önem verilmesi, hayat boyu öğrenmenin daha etkin olarak kullanılması gibi önlemlerin alınması faydalı olacaktır. Yine kayıtdışı sektörün kayıt içine alınması için kayıtlı olabilmeyin önündeki bürokratik ve yasal işlemlerin kaldırılması, işlem zorunluluğunun en aza indirilmesi ve üretim ve istihdamdaki vergi yükünün hafifletilmesi gibi önlemler alınması zorunludur.

KAYNAKÇA

AB Bakanlığı, (2001), *AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı Cilt 1*, Ankara, 28.03.2014 tarihinde <http://www.ab.gov.tr/index.php?p=195&l=1> adresinden alınmıştır.

AB Bakanlığı, (2003), *AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı*, Ankara, 28.03.2014 tarihinde <http://www.ab.gov.tr/index.php?p=196&l=1> adresinden alınmıştır.

AB Bakanlığı, (2008), *AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı*, Ankara, 28.03.2014 tarihinde <http://www.ab.gov.tr/index.php?p=42260&l=1> adresinden alınmıştır.

Alp A., 2007, *Yeni Çalışma Biçimleri ve Değişen Aile Yapısı Bağlamında Çalışan Kadınlar*, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi

Ansal H., (1999), *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar: Post-Fordizmde Üretim Esnekleşirken İşçiyeye Neler Oluyor?*, 28.03.2014 tarihinde http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf adresinden alındı.

Çelik S., (2007) *Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller*, İŞKUR İstihdam ve Meslek Uzmanlığı Tezi, İŞKUR

Çırak C. A., (2006), *Türk İş Hukukunda ve Avrupa Birliği Hukukunda Geçici İş İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi

ÇSGB, (2010), *İşgücü Piyasalarında Esneklik*, 2. Alt Komite Raporu, (Yayımlanmamış), Başkan: A.Yavuz, Raportör Z.Parlak, , s. 1-69

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), (2013), *Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi-Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu*, Ankara

Demir F. ve Gerşil G., *Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2008/2, 28.03.2014 tarihinde <http://kosbed.kocaeli.edu.tr/sayi16/demir-gersil.pdf> adresinden alındı.

Diakov V.- Kovalev S., (2008), *İlkçağ Tarihi*, Yordam Kitap, , 28.03.2014 tarihinde http://www.yordamkitap.com/doc/books/preface_47.pdf adresinden alındı.

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), (2001), *İşgücü Piyasası (Çalışma Hayatı) Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara

DPT, (1989),6. *Kalkınma Planı*, Ankara

DPT, (1995),7. *Kalkınma Planı*, Ankara

DPT, (2000),8. *Kalkınma Planı*, Ankara

DPT, (2006), 9. *Kalkınma Planı*, Ankara

Dünya Bankası (DB) Kalkınma Bakanlığı, (2013), *Ekonomik Dalgalanma Boyunca İşgücü Piyasalarının Yönetimi: Türkiye*, Ankara

Ekonomi M., (1994), *Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği*, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, 27-31 Ekim 1993, (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı), İzmir,

Erdut T., (1998), *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerinde Etkisi*, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, İzmir , 28.03.2014 tarihinde http://tuhis.org.tr/resim/files/t_erdut_1998.pdf adresinden alındı.

Erol, M., (2002), *Sanayileşme ve Ekonomik Gelişmenin Sosyolojisi*, Ankara, Nobel Yayınları, ,

Ezer A., (2008), *Esnek Çalışmanın İstihdam Yaratma Üzerindeki Etkisi: Halıcılık Sektörü Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi

Gerşil G., (2004), *Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 6, Sayı:1, 28.03.2014 tarihinde <http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt6.say%C4%B11/6.1%20gersil.pdf> adresinden alındı.

Günay C.İ., (2004), *Çalışma Sürelerinde Esneklik*, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 7, Sayı 3/2004, s. 1-17, 28.03.2014 tarihinde <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7310.pdf> adresinden alındı.

Gündoğan N., (2007), *İşgücü Piyasasında Esneklik Güvence Dengesi: Danimarka Modeli*, Çimento-İşveren Sendikası, Mayıs 2007, s. 22-37, 28.03.2014 tarihinde <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale225.pdf> adresinden alındı.

Güray, M., (2008), *Flexicurity: The Europe Union's Recipe in European Labour Markets*, A Thesis Submitted to European Institute of University College Dublin,

Güray, M., (2010), *İşgücü Piyasalarında Esneklik: 24 Mayıs 2010 II. Alt Komite Bilgi Notu* (Yayımlanmamış), s.1-8

Halat Ç., (2007), *Avrupa Birliğinde ve Türkiye’de Kadın İstihdamı: Politikalar, Mevcut Durum ve Hukuki Düzenlemeler*, , AB Uzmanlığı Tezi, ÇSGB

İren E., (2008), *Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu*, Doktora Tezi, , Ankara Üniversitesi

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), (2009), *5. Genel Kurul Çalışma Raporu*,

Kapız S., *İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamındaki Önemi*, 28.03.2014 tarihinde http://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CCkQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.yeniekonomi.com%2Fkisakisa%2Fword%2Fisin_degisen_anlami_ve_birey_yasaminda_onemi.doc&ei=3vsUU_iaHsKBywOwjYH4Bg&usg=AFQjCNGkYNasJSyCreb-QZnaUmN4RSwdAw&sig2=j_5NcNj9ZMFS-qUIelpdJA adresinden alındı.

Karakoyun Y., (2007), *Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamın Arttırılması*, Uzmanlık Tezi, , İŞKUR İstihdam ve Meslek Uzmanlığı Tezi, İŞKUR

Kesici M. R., (2011), *Avrupa Emek Piyasaları Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye'nin Uyumu*, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/1, s. 75-115

Kesici, M.R. ve SelamoğluA., *Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm*, (Haziran 2005), “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:7, Sayı:2,

Kok W., (2003), *Jobs, Jobs, Jobs, Creating More Employment in Europe*, 28.03.2014 tarihinde http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Kok_Report_2003_Jobs_Jobs_Jobs.pdf adresinden alındı.

Köleoğlu, D., (2012), *Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Güvenceli Esneklik*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:14, Sayı:1, s. 73-110. 28.03.2014 tarihinde <http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt14.say%C4%B11/12%20KOLEOGLU.pdf> adresinden alındı.

Kuzgun İ.K., *Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esneklik Kavramının Yorumlanması*, 28.03.2014 tarihinde <http://www.toprakisveren.org.tr/2012-94-incikuzgun.pdf> adresinden alındı.

Lordoğlu K., Törüner B. ve Özkaplan N., (2001), *Çalışma İktisadi*, Ankara, Beta Yayıncılık ,

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS), (2002) *Çalışma Sürelerinde Esneklik Geleceğe Açılım*, MESS Yayın No: 378, Hanlar Matbaacılık, İstanbul,

Noyan M.A., (2007), *Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi*, Doktora Tezi, , Dokuz Eylül Üniversitesi

Okçuoğlu İ.; (1996), *Türkiye’de Kapitalizmin Gelişmesi-İç Pazarın Oluşma Süreci*, İstanbul, Varsoy Yayınları ,

Öcal A.T., (2014), Güvenceli Esneklik Gündemi: 2008 Mali Krizi Sonrası Danimarka İşgücü Piyasası, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt: 4, Sayı:1, s. 59-86, 28.03.2014 tarihinde <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/7235fd67-49d5-4543-8a3d-79a651da28f3/3.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=7235fd67-49d5-4543-8a3d-79a651da28f3> adresinden alındı.

Özer Zerrin, (2006), *AB Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi

Özmen Z., (2006), *4857 sayılı Yeni İş Kanununda Esnek Çalışma İlişkilerinin Hukuki Durumu*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi

San N., (2006), *Part-Time Çalışma Kavramı, İçeriği ve Uygulanabilirliği: Sakarya’da Bir Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi

Sander O.; (1999), *Siyasi Tarih*, Ankara, İmge Kitabevi

Sayın A., (2007), *Avrupa Birliği’nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi

Selamoğlu A., (2002), *Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2002/2, s. 33-63, 28.03.2014 tarihinde <http://kosbed.kocaeli.edu.tr/sayi4/selamoglu.pdf> adresinden alındı.

Sönmez P., (2006), *Küreselleşme ve Avrupa Birliğinde İstihdam*, Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, Cilt:5, No:3, Bahar (2006), s.177-198, 28.03.2014 tarihinde <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/16/6/478.pdf> adresinden alındı.

Su, A.E, (2001), *Çalışma Hayatında Esneklik*, , Yayınlanmamış AB Uzmanlığı Tezi, ÇSGB

Şen S., *Esnek Üretim ve Esnek Çalışma*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.15,16, Sayı:6 Kasım 1999-Şubat 2000, s. 24-55, 28.03.2014 tarihinde http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt15-16_sayi1-6/cilt15-16_sayi1-6_bolum4.pdf adresinden alındı.

Şenel A.; 1982, *İlkel Topluluktan Uygar Topluma*, Ankara, Ankara Üniv. SBF Yayınları, ,

Tan G., (2007), *Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, , Başkent Üniversitesi

Taşoğlu, J., (2010), 4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, (2010), s. 77-85, 28.03.2014 tarihinde http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_SBD/arsiv/2010_2/09jale_tasoglu.pdf adresinden alındı.

Türkiye İşverenler Sendikası (TİSK), (1994), *Çalışma Hayatında Esneklik*, Yayın No:10, Ankara

TİSK, (2009), *4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi*, , Ankara, 28.03.2014 tarihinde [http://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4_baski/pdf is_kanunu_yenilenmis_4_baski.pdf](http://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4_baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4_baski.pdf) adresinden

alındı.Topçuk Y., (2006), *Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi

Tuncay C., (1995), *Özel İstihdam Büroları*, Ankara, Çimento İşveren Sendikası,

Tunçcan Ongan N., *Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi*, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004/3, 13.03.2014 tarihinde <http://www.calismatoplum.org/sayi3/makale4.pdf> adresinden alındı.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), (2012), *Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları*, 28.03.2014 tarihinde <http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/kp552.pdf> adresinden alındı.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), (2009), *Crisis Impact*, 28.03.2014 tarihinde http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_115808/lang--en/index.htm adresinden alındı.

Yalçınkaya N., 2006, *Kısmi Çalışma Ankara Çankaya Bölgesinde Bir Uygulama Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, , Ankara Üniversitesi

Yavuz, A., (2000), *Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler*, Nusret Ekine Armağan, Ankara, Kamu İş Yayınları, Yayın No:38,

Zengingönül O., *Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 5, Sayı 4, 2003, s. 157-171, 28.03.2014 tarihinde <http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt5.say%C4%B14/5.4%20zengingonul.pdf> adresinden alındı.

Zubritsyi, Mitropolski ve Kerov; (1980), *İlkel Köleci ve Feodal Toplum*, (S. Belli Çev), Sol Yayınları, , 28.03.2014 tarihinde