

T.C.
ÇALI MA VE SOSYAL GÜVENL K BAKANLI I
TÜRK YE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ Ü

**TÜRK YE İŞ GÜCÜ P YASASININ ESNEKLİK VE
ESNEK ÇALI MA ÖNÜNDEKİ ENGELLER**

Sümevra ÇELİK
İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı

Ankara 2007

T.C.
ÇALI MA VE SOSYAL GÜVENL K BAKANLI I
TÜRK YE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ Ü

**TÜRK YE İŞ GÜCÜ P YASASININ ESNEKL
VE ESNEK ÇALI MA ÖNÜNDEK ENGELLER**
(Uzmanlık Tezi)

Sümevra ÇELİK
İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı

Faruk AHN
İstihdam Dairesi Başkanı

Ankara 2007

TÜRK YE KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ ÜNE

stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı Sümeyra ÇEL K'e ait, "Türkiye gücü Piyasasının Esnekli i ve Esnek Çalı ma Önündeki Engeller" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZ olarak kabul edilmi tir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	mzası
Ba kan :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			

Tez savunma tarihi :/...../20.....

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ü stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı Sümeyra ÇEL K tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma ko ulları a a ıdaki ekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile ço altılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Sümeyra ÇEL K

stihdam ve Meslek Uzman Y.

13/12/2007

Ç NDEK LER

Ç NDEK LER.....	1
TABLOLAR L STES	iv
KISALTMALAR.....	v
G R	1

B R NC BÖLÜM ESNEKL K KAVRAMI VE ESNEK ÇALI MA

1.1. ESNEKL K KAVRAMI	3
1.2. ESNEK ÇALI MA TÜRLER	5
1.2.1. Sayısal Esneklik.....	5
1.2.2. Çalı ma Sürelerinde Esneklik.....	6
1.2.3. Fonksiyonel Esneklik.....	8
1.2.4. Ücret Esnekli i	9
1.2.5. Uzakla tırma Stratejileri.....	10
1.2.6. Güvenceli Esneklik	11
1.3. ESNEKL N ORTAYA ÇIKI INDA ETK L OLAN FAKTÖRLER.....	12
1.3.1. Ekonomik Kriz ve Yapısal ızlık.....	12
1.3.2. Ekonomideki Sektörel De i im.....	13
1.3.3. Küreselle me ve Rekabet	13
1.3.4. Teknolojik Faktörler	15
1.3.5. Kurumsal Faktörler	16
1.3.6. gücü Yapısındaki De i meler.....	17
1.4. ESNEK ÇALI MA B Ç MLER	18
1.4.1. Belirli Süreli Sözle meleri	19
1.4.2. Kısmi Süreli Sözle mesi.....	21
1.4.2.1. Payla ımı	22
1.4.2.2. Ça rı Üzerine Çalı ma.....	24
1.4.3. Tele Çalı ma	25
1.4.3.1. Evde Büro	26
1.4.3.2. Kom u Büro	27
1.4.3.3. Gezici Büro	27
1.4.3.4. Uydu Büro.....	27
1.4.3.5. Elektronik Hizmet Ofisleri.....	28
1.4.4. Geçici Çalı ma	28
1.4.5. Evde Çalı ma	30
1.4.6. Ta eron (Alt-i veren) Çalı ma	31
1.5. ESNEKL N ÇALI MA HAYATINA ETK LER	32
1.5.1. çiler Açısından Etkileri	34
1.5.2. veren Açısından Etkileri.....	36

K NC BÖLÜM
ESNEKLİK UYGULAMALARI

2.1. AVRUPA BİRLİĞİNDE ESNEKLİK	39
2.1.1. Kısmi Süreli İşler	43
2.1.2. Sözleşme Türleri	44
2.1.2.1. Belirsiz Süreli Sözleşmeler	44
2.1.2.2. Belirli Süreli Sözleşmeler	45
2.1.2.3. Geçici Büro Çalışanları.....	45
2.1.3. İşgücünün Profili	46
2.1.3.1. Eğitim Seviyesi.....	46
2.1.3.2. İşgücü Piyasasına Giriş	46
2.2. AVRUPA BİRLİĞİNDEKİ ÜLKE ÖRNEKLER	47
2.2.1. HOLLANDA	47
2.2.1.1. Kısmi Süreli Çalışma	47
2.2.1.2. Geçici İstihdam.....	48
2.2.1.3. Çalışma Saatleri.....	48
2.2.1.4. Sayısal Esneklik	49
2.2.1.5. Fonksiyonel Esneklik.....	49
2.2.2. FRANSA	49
2.2.2.1. Kısmi Süreli Çalışma	50
2.2.2.2. Geçici İstihdam.....	50
2.2.2.3. Çalışma Saatleri.....	51
2.2.2.4. Sayısal Esneklik	52
2.2.2.5. Fonksiyonel Esneklik.....	52
2.2.3. ALMANYA	53
2.2.3.1. Kısmi Süreli Çalışma	54
2.2.3.2. Geçici İstihdam.....	54
2.2.3.3. Çalışma Saatleri.....	54
2.2.3.4. Fonksiyonel Esneklik.....	55
2.2.4. İTALYA	56
2.2.4.1. Kısmi süreli Çalışma ve Geçici İstihdam.....	57
2.2.4.2. Çalışma Saatleri.....	57
2.2.4.3. Sayısal Esneklik	58
2.2.4.4. Fonksiyonel Esneklik.....	58
2.2.5. İSPANYA	58
2.2.5.1. Kısmi Süreli Çalışma	59
2.2.5.2. Geçici İstihdam.....	59
2.2.5.3. Çalışma Saatleri.....	59
2.2.5.4. Fonksiyonel Esneklik.....	60
2.2.6. BİRLEŞİK KRALLIK	60
2.2.6.1. Kısmi süreli Çalışma ve Geçici İstihdam.....	60
2.2.6.2. Çalışma Saatleri.....	61
2.2.6.3. Sayısal Esneklik	61
2.2.6.4. Fonksiyonel Esneklik.....	61

2.3. TÜRK YE GÜCÜ P YASASI.....	62
2.3.1. Türkiye gücü Piyasası ve Esneklik.....	66
2.3.2. Esnek Çalışma Konusunda Belirlenen Politikalar	68
2.3.2.1. Yıllık Programlar.....	69
2.3.2.1.12. 2007 Yılı Programı	69
2.3.2.2. Be Yıllık Kalkınma Planları	73
2.3.2.2.1. Altıncı Be Yıllık Kalkınma Planı (1990–1995)	73
2.3.2.2.2. Yedinci Be Yıllık Kalkınma Planı (1996–2000)	74
2.3.2.2.3. Sekizinci Be Yıllık Kalkınma Planı (2001–2005)	75
2.3.2.2.4. Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007–2013)	76
2.3.2.3. Orta Vadeli Program (2007–2009).....	77
2.3.2.4. Uzun Vadeli Gelişimin Temel Hedefleri (2001–2023).....	78
2.3.3. Esneklik Konusunda İhtiyaç Duyulan Değişiklikler	79
2.3.4. Gücü Piyasasının Esnekliğinin Önündeki Engeller.....	80
2.3.5. Türkiye’deki Sosyal Tarafların Esneklik Konusundaki Tavırları	81

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNU VE ESNEK ÇALIŞMA

3.1. ULUSLARARASI ESNEKLİK DÜZENLEMELER	84
3.2. İŞ HUKUKUNDAKİ ESNEK ÇALIŞMANIN YERİ	85
3.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Esneklik.....	86
3.2.1.1. Sözleşmelerinde Esneklik	87
3.2.1.1.1. Belirli Süreli Sözleşme.....	87
3.2.1.1.2. Kısmi Süreli Çalışma	91
3.2.1.1.3. Çalışma Üzerine Çalışma	94
3.2.1.1.4. Geçici İşçi	95
3.2.1.1.5. Taahhüt Usulü Çalışma.....	96
3.2.1.2. Çalışma Sürelerinde Esneklik	99
3.2.1.2.1. Günlük ve Haftalık Çalışma Süreleri.....	99
3.2.1.2.2. Yoğunlaştırılmış Haftası.....	100
3.2.1.2.3. Kısa Çalışma ve Esneklik	103
3.2.1.2.4. Telif Çalışması ve Esneklik.....	105
3.2.1.2.5. Dinlenme Sürelerinin Esnekleştirilmesi.....	107
3.2.1.2.6. Fazla Çalışma Süresi ve Esneklik.....	108
3.2.1.2.7. Fazla Sürelerle Çalışma ve Esneklik	109
3.2.2. Kanunda Esnek Çalışmaya Engel Olan Düzenlemeler	111
3.2.2.1. Katılıklar	111
3.2.2.2. Güçlü Teşviklerin Bulunmaması.....	112
3.2.2.3. Kamu Kurumları Açısından Gelir Kayıpları.....	112
3.2.2.4. Kolay Engellenebilirlik.....	112
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	114
KAYNAKÇA	Hata! Yer işareti tanımlanmamış .
ÖZGEÇMİŞ	124

TABLolar L STES

Tablo 1: Avrupa Birli i gücü Piyasası Verileri (Seçilmi Örnekler)	41
Tablo 2: Avrupa Birli inde stihdam Oranları	42
Tablo 3: Avrupa Birli inde Genç sızlık ve Uzun Dönem sızlık	42
Tablo 4: Ülkeler Bazında Kısmi Süreli Çalı ma Oranları	43
Tablo 5: Yıllara Göre gücü Durumu (Bin Ki i)	63
Tablo 6: stihdam Edilenlerin teki Durumu (Bin Ki i)	63
Tablo 7: Büyüme Oranı ve sızlık	64
Tablo 8: 2006 sız Sayılarının Ya Gruplarına Göre Da ılımı	65

KISALTMALAR

a.g.e.	:	Adı Geçen Eser
a.g.m	:	Adı Geçen Makale
a.g.t.	:	Adı Geçen Tez
AB	:	Avrupa Birli i
ASG	:	Avrupa Sosyal Gündemi
CEEP	:	European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (Avrupa Kamu Kurulu ları Birli i)
D SK	:	Devrimci i Sendikaları Konfederasyonu
DPT	:	Devlet Planlama Te kilatı
EC	:	European Community (Avrupa Toplulu u)
EFTA	:	European Free Trade Association (Avrupa Serbest Ticaret Alanı)
ETUC	:	European Trade Union Confederation (Avrupa i Sendikaları Konfederasyonu)
GSMH	:	Gayrisafi Milli Hasıla
GSY H	:	Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
HAK-	:	Hak- Konfederasyonu
ILO	:	Uluslararası Çalı ma Örgütünün
ILR	:	International Labor Research
KUR	:	Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ü
MESS	:	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
OECD	:	Organisation For Economic Cooperation and Development
RG	:	Resmi Gazete
T SK	:	Türkiye veren Sendikaları Konfederasyonu
TÜ K	:	Türkiye statistik Kurumu
TÜRK-	:	Türkiye i Sendikaları Konfederasyonu
UNICE	:	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (Avrupa Sanayi ve veren Konfederasyonları Birli i)
WB	:	World Bank (Dünya Bankası)

G R

Küreselle me ve uluslararası rekabet, çalı ma hayatının de i en ko ullara uyum sa lamasını gerekli kılmı tır. Özellikle sanayile mi ülkelerde bilgi, ileti im ve ula m teknolojilerinde ya anan de i imlerin de etkisiyle çalı ma hayatının esnekle tirilmesi gereklili ine ili kin tartı malar yo unluk kazanmı tır.

Küreselle me, malların, hizmetlerin ve sermayenin serbest hareket etmesine neden olmu tur. Bu durumdan i gücü piyasası da etkilenmi tir. gücünün artan bu hareketlili e ayak uyduramaması sonucunda ülkeler i sızlık problemi ile kar ı kar ıya kalmı lardır. Esasen çalı ma hayatının esnekle tirilmesi ile i sızlık problemlerinin çözümlenmesi amaçlanmı tır. gücünün vasıf düzeyinin yükseltilmesi ile i gücüne fonksiyonel esneklik kazandırılması, ulusal mevzuatlardaki istihdamın üzerindeki yükleri kaldıracak nitelikteki esnekli i sa layıcı yasa de i ikliklerinin gerçeğe tirilmesi gibi çalı malar, i gücü piyasasına katılımın artırılmasını amaçlayan uygulamalar olmu tur.

gücü piyasasının esnekle tirilmesi ile ülkeler ya anan arz ve talep oklarına da uyum sa lamaya çalı mı lardır. Talep ve arz oklarına çalı ma sürelerinde esnekli in sa lanması ile kar ılık verebilecek nitelikteki bir i gücü piyasası ülkelerin ekonomik açıdan istikrarı yakalamasında da önemli olmu tur. Pek çok ülkede bu nedenle devlet i çi ve i verene çalı ma hayatında serbestiyi sa layacak yasal düzenlemelerle esnekli i te vik etmi , i gücü piyasasını düzenleyen kuralların mal ve hizmet piyasasının i leyi i ile uyumlu hale getirilmesini sa lamı tır.

Türkiye uluslararası alanda ya anan ekonomik ve sosyal de i imden etkilenmi tir. gücü piyasasını da etkileyen bu de i im esnek çalı ma biçimlerinin yaygınla ması sonucunu do urmu tur. Avrupa Birli i'ne giri sürecinde bulunmanın da etkisi ile esnek çalı ma biçimleri çalı ma hayatını düzenleyen yasalarda yerini almı tır.

Çalı mamızda bütün dünyada güncelli ini koruyan esneklik konusu i gücü piyasası açısından ele alınmı tır. Türkiye i gücü piyasasının esneklik konusunda bulundu u konum ortaya konulmaya çalı ılmı tır. Ayrıca i hukukunda düzenlenen esnek çalı ma biçimlerinin uygulamaya ne kadar yansıdı ı ve esnek çalı manın önündeki engeller genel hatları itibarıyla ele alınmı tır.

Çalı manın hazırlık sürecinde yerli ve yabancı süreli yayınlardan, resmi veya özel nitelikteki kitap ve makalelerden, mevzuat kaynakları ve Resmi Gazete'nin muhtelif sayılarından faydalanılmı tır.

Birinci bölümde esneklik kavramı, esneklik türleri, esnek çalı ma biçimleri ve esnekli in ortaya çıkı nda etkili olan faktörlerle birlikte açıklanmı tır. Bu bölümde ayrıca esnekli in çalı ma hayatına etkisine de de inilmi tir.

İkinci bölümde esneklik uygulamaları Avrupa Birli i'nden seçilen ülke örnekler ve Türkiye'deki mevcut durum itibarıyla ele alınmı tır. Ayrıca bu bölümde esneklik konusunda belirlenen politikalar da ortaya konulmu tur.

Çalı mamızın üçüncü bölümünde esneklik konusunda Türk Hukuku'nda yer alan esneklik düzenlemelerine yer verilmi tir. Ayrıca mevzuat açısından esnek çalı mayaya engel olan konular da ele alınmı tır.

B R NC BÖLÜM

ESNEKLİK KAVRAMI VE ESNEK ÇALI MA

1.1. ESNEKLİK KAVRAMI

Bütün dünya ülkelerinde etkisini gösteren küreselle me çok kapsamlı de i imlere yol açmı tır. Küreselle me ile birlikte son yıllarda, ekonomik sınırlar ortadan kalkmı ; mal, hizmet ve sermaye ülkeler arasında serbest hareket imkanı yakalamı tır. Bunun sonucunda ulusal ekonomiler daha çetin bir rekabet mücadelesi ile kar ı kar ıya kalmı tır.

Küreselle me ve artan rekabet ile ya anan ekonomik de i imler i gücü piyasasını da büyük ölçüde etkilemi tir. Bu etki, ulusal i gücü piyasalarını önemli bir de i im ile kar ı kar ıya bırakmı tır. Bir ülkenin i gücü piyasasındaki ko ullar di er ülkelerin i gücü piyasasını da etkilemi , çalı ma ko ullarında ya anan de i imin zincirleme halinde di er ülkelerde de uygulanmasına neden olmu tur.

Küreselle menin sonucu ya anan de i imlerin i gücü piyasasındaki etkisi esnek çalı ma biçimlerinin hayata geçirilmesi olmu tur. Herhangi bir sisteme yönelik çe itli etkenlere uyum sa lanabilme yetene i olarak ifade edilen esneklik, genel itibarıyla kolay de i iklik gösterme yetene ini de kendi içinde barındırmaktadır. Çalı ma hayatında esneklik ise özet olarak üretim sürecindeki de i ime uyum sa lamak olarak ifade edilmektedir.

Çalı ma hayatındaki esneklik, i gücünün i letme içindeki de i ik i leri yapabilmesi ve çe itli görevleri üstlenebilmesini sa lamaktadır. Esneklik ile i gücünün özellikle hizmet içi e itim, mesleki e itim gibi metotlarla de i en teknoloji ve üretim süreçlerine nitelik ve yetenek olarak uyum sa layabilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca bu uygulama, sosyal tarafların, çalı ma tür ve artlarını istedikleri gibi belirleyebilme serbestisini de içermektedir.

Bazı yazarlara göre esneklik u anlamları içerir:¹

- Ekonomik durum istikrarsız oldu u zaman çalı ma saatlerinin ve i gücünün buna uyarlanmasıdır.
- Ya da ücretlerin ekonomideki talebe göre uyarlanması, bunun içinde ücretlerin yeniden düzenlenmesidir.
- Bir sistemin ya da alt sistemin çe itli sorunlara kar ı uyum gösterebilme yetene idir.
- Hızlı de i iklik ba lamında bir zorunluluktur, de i ebilme yetene ini ifade eder.
- De i ikliklere uyum gösterebilme kapasitesini sürekli artıran uygulamaların, kurumsal kültürel ya da öteki sosyal ve ekonomik düzenlemelerin de i tirilmesidir.

Esneklik kavramı, i çi ve i veren taraflarınca farklı yorumlanabilmektedir. veren kesimi, esnekli i çalı ma hayatında kuralsızlık ve karar vermede kendisine daha fazla özgürlük getirdi ini algılamakta, i çi güvensizlik olarak algılayabilmektedir. gücü piyasasında düzenleyici ve yasa koyucu konumunda olan devlete, bu süreçte belirlenen rol ise katı çalı ma kurallarının, taraflara esneklik sa layıcı kurullarla de i tirilmesinin sa lanmasıdır. Devlet taraflar için asgari ve azami sınırları belirlemektedir. Taraflar bu çerçeve içinde çalı ma ko ullarını kendilerine uygun ekilde belirleyebilmektedirler. Örne in emredici bir kural ile çalı ma süresine yeni bir üst sınır konulmakta, ancak taraflar toplu i sözleşmesi ile bu sınırı a mamak ko ulu ile de i en ko ullara göre farklı seçenekleri esas alan düzenlemeler yapılabilmektedir.

Esnekli in uygulanmasında, i çiler ve i verenler arasındaki i birli inin boyutu önemli olmaktadır. Özellikle yeni teknolojilerin üretim sürecinde yerlerini

¹ Yalınpala, Jale; **Küreselle menin Emek Piyasası ve stihdam Üzerindeki Etkileri, Küreselle meş ktisadi Yönelimler ve Sosyopolitik Kar ıtlıklar çinde** (Der. A. Soyak), Om Yayınevi, stanbul 2003, s.277

almaları ile esnek üretim modellerine duyulan ihtiyaç, i ç i ve i verenlerin birlikte ve her iki tarafın da gereksinimini kar ılayacak bir uzlaşma içinde hareket etmelerini sağlayıcı düzenlemelerin endüstriyel ilişkiler sistemine dâhil edilmesini gerekli kılmaktadır. Bu yönde izlenecek bir politika ile öncelikle çalışmaya hayatı daha sonra toplumsal barın sağlanması ve korunmasına da önemli ölçüde hizmet edilmi olacaktır.

1.2. ESNEK ÇALIŞMA TÜRLERİ

Teknolojik ilerlemelerin etkisiyle hızla artan küreselleşme neticesinde sanayilemiş ülkeler arasında rekabet artmıştır. Artan rekabet, şirketlerin yeni çalışmaya biçimlerini kullanarak bir adım öne çıkma çabalarını da beraberinde getirmiştir. Küreselleşme ve artan rekabet sonucu oluşan ekonomik dengesizlikler sonrasında ortaya çıkan yüksek işsizlik oranlarının azaltılmasına ve ekonomik krizlere bir çare olarak görülen esneklik, çalışmaya hayatında gittikçe yaygınlaşmakta ve dengesizlik uygulama çözümleri ile ortaya çıkmaktadır.

1.2.1. Sayısal Esneklik

Sayısal esneklik, işletmelerin gereksinim duyacakları iş gücü miktarı ve niteliğini, dengesiz ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasadaki talep miktarına ve yeni üretim tekniklerine göre dengeli serbestisidir. Geçici istihdam, alt işveren, uygulaması veya kısmi süreli (part-time) iş istihdamı gibi uygulamalar bu duruma örnektir.²

Sayısal esneklikte üretim sürecinde birbirinden farklı nitelikte iki iş gücü yer almaktadır. Bu iş gücü, üretim için gerekli, nitelikli bir iş gücü (çekirdek iş gücü) ve kendisine gerektiği kadar ve gerektiği zaman başvurulan geçici iş gücü (çevre

² TSK, **Çalışmaya Hayatında Esneklik**, 1999, s.14-15.

i gücü)dür.³ Bu uygulama ile işletmeler, çekirdek gücünü işletmede tutmakta, ihtiyaç olduğu anda geçici gücüne başvurmaktadır. Böylece işletmeler hem verimliliği artırmakta hem de işleten çıkarma maliyetlerine katlanmamaktadır. Ayrıca sayısal esnekliğe sahip işletmeler, değişen piyasalarla kolaylıkla uyum sağlamak ve artan rekabet ortamında hareket serbestisi elde etmektedirler.

Genel olarak sayısal esnekliğin sağlanabilmesi için istihdamın maliyetinin yüksek olmaması gerekmektedir. İşveren açısından bir işletenin işleten çıkarılmasını zorla tıran yasal düzenlemeler sayısal esnekliğin sağlanmasını engellemektedir.

Sayısal esnekliğin gerekliliği özellikle ekonomik krizlerin işletmeler üzerinde yarattığı olumsuz etkiler söz konusu olduğu anda önem kazanmaktadır. İşleten çıkarmaya ilişkin yasal önlemler, özürhüklerin istihdamına yönelik yüksek oranlı kotalar, işverenler açısından özellikle kriz koşullarında önemli bir maliyet unsuruna dönüşmektedir.⁴

1.2.2. Çalışma Sürelerinde Esneklik

İşsizliğin azaltılması ve işletmelerin organizasyon yapılanmalarında gücü piyasasında gerekli uyumun sağlanması için çalışma sürelerinin yeniden yapılandırılması (esnekleştirilmesi) gündeme gelmiştir.

Çalışma süresinde esneklik kavramı, taraflara çalışma sürelerini serbestçe düzenleme olanağı veren çalışma biçimini ifade etmektedir. Esnek çalışma türleri ülkelerin özgün koşullarına göre değişmekte, teknolojik düzey, ekonomik ve toplumsal koşullara bağlı olarak farklı esnek çalışma türleri uygulanabilmektedir.

Çalışma sürelerinin yeniden yapılandırılmasındaki amaç; işletmelerde kapasite kullanımının maksimize edilmesi, talepteki değişimlere uyum ve işsizlik

³ Koray, Meryem; **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, TÜSES, İstanbul, 1994, s. 85

⁴ TSK;1999, s.15-19

kar ısında çalı ma sürelerinin d örülerek i imkanının yaratılmasıdır.⁵

Çalı ma sürelerinin esnek hale getirilmesi, bir ba ka deyi le, klasik ekil olan sabah ba layıp ak am sona eren mesainin yerine kısa süreli çalı ma, i payla mı (job-sharing), a rı üzerine çalı ma, tele çalı ma gibi de i ik zamanlı çalı ma ekillerinin uygulanması, esnekli in e itli uygulamaları olarak kar ımıza çıkmaktadır.⁶

Mevcut alı ma sürelerini azaltan uygulamalar iki kategoride incelenebilir. Birincisi i çilerin çalı ma sürelerinde bir de i iklik meydana getirmeyen, mevcut çalı ma sürelerini esnek hale getiren ve yeniden yapılandıran düzenlemeleri içermektedir (esnek çalı ma zamanları). kincisi ise, mevcut çalı ma süresini azaltan ve düzenleyen uygulamaları içermektedir.⁷ çalı ma sürelerini azaltan uygulamalar verimlilik artı larıyla birlikte ücrette d me olmaksızın çalı ma sürelerinin azaltılması uygulamasını da içermektedir.

Çalı ma süreleri yalnızca gün bazında ve çalı ma sürelerinin düzenlenmesi yönünden de i ken hale gelmemektedir. Bunun yanında, e idine göre haftalık çalı ma sürelerinin haftanın günlerine da ılı mı ile ilgili sınırlamaların kaldırılması, tarafların ihtiyaçlarına ve durumlarına göre çalı ma süreleri gün-hafta, hatta yıl bazında serbestçe da tabilme ve düzenleyebilmeleri de kabul edilmektedir. Esnek süreli çalı ma ekillerinin bütününde temel özellik çalı ma süreleri ile ilgili yerle mi kanuni veya örfe dayalı uygulamaların dı ında; bütünüyle tarafların ihtiyaç ve

⁵ ILR; **Working Time and Employment: New Arrangements**, International Labour Review, 1992, s.259

⁶ T SK;1995, s.25-26

⁷ Günalp, Burak; Dünya'da ve Türkiye'de Esnek alı ma, Kamuoyunda Esneklik, MESS Yayınları, 1999, s.188

durumu ile iradelerine ba lı çalı ma süreleri düzenlemeleri olmasdır.⁸

1.2.3. Fonksiyonel Esneklik

Fonksiyonel (i levsel) esneklik, i gücünün organizasyonu ve onun beceri ve yetenekleriyle ilgili bir esneklik türüdür. ç esneklikte denilen fonksiyonel esneklik, i gücünün i letme içindeki çe itli görevleri üstlenebilmesi ve de i ik i ler yapabilmesi olarak tanımlanmaktadır. Di er bir ifade ile fonksiyonel esneklik i letmede çalı anların de i en teknolojik artlara, i yüküne (talepteki dalgalanmalara) ve üretim metotlarına uyum sa layabilme becerisi ve kabiliyetidir. Bu esneklik i letmenin organizasyon içi i gücünü ilgilendirdi i için, i gücünün miktarı ile ilgili de il, onun vasfı ve yetenekleri ile ilgili olup yüksek nitelikli i gücünü talep etmekte ve bu esneklikte i gücünün e itimi önemli rol oynamaktadır.⁹

Bu esneklik türü de i ik becerileri gerektiren i lerin tanımlanması ve bu tür i lerde çalı abilecek nitelikte, firma içinde hareketlili i olan, görev ve sorumluluk alanı yüksek esnek i çi tipi esasına dayanmaktadır. Fonksiyonel esneklik çerçevesinde, çalı ma ya amındaki de i ime uyum sa layabilmek amacıyla i çilerin farklı i leri yapabilme yetene i ve becerilerinin firma içinde rotasyona girmeleri, takım çalı ması ve toplam kalite e itimleri gibi mesleki e itim programları ile arttırılması amaçlanmaktadır. Fonksiyonel esneklik ile bir yandan i çilerin görev ve sorumlulukları arttırılırken di er yandan da motivasyon yükseltilerek i gücü ve i letmenin verimlili i biraz daha güvence altına alınmaktadır.

Fonksiyonel esnekli e sahip bir i letmede i çinin görev ve sorumluluk alanı geni letilerek, aynı ki inin de i ik i ler yapabilmesi sa lanabilmektedir. Bu e kilde i gücünden tasarruf sa lanabildi i gibi, i çinin etkinlik ve sorumluluk alanı

⁸ Arıcı, Kadir; Çalı ma Sürelerinin Hukuki Geli imi ve Yeterlili i Açısından 1475 Sayılı Kanununda Çalı ma Süreleri, Ankara, 1992, s.83-84

⁹ Bilgin, M. Hüseyin; Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki De i imin Emek ve stihdam Üzerindeki Etkileri, Teori ve Türkiye Üzerine Bir nceleme, Kamu- Yayınları, Ankara 2000, s.42

geni ledi inden çalı anlar için daha tatminkar olabilmektedir.¹⁰

1.2.4. Ücret Esnekli i

Ücret esnekli i, çalı anlara yapılan ücret ödemelerinde uygulanan sistemin ki i bazlı olmasıdır. Bu uygulama ile verimlilik, i letmenin ekonomik yapısı, performans ve sahip olunan yetenekler ücretlerin belirlenmesinde göz önünde bulundurulabilmektedir.

Ücret esnekli inin, ekonomik ko ullara ba lı olarak ülke ekonomisi genelinde ücret düzeyleri (makro) ve i letme düzeyinde göreceli ücret esnekli i (mikro) olmak üzere iki boyutu vardır. i letme bazında (göreceli) ücret esnekli i; ücretlerin i kolları, bölgeler, i letmeler, meslekler ve vasıflar arasında de i en gereksinimlerini kar ılamada uyum gösterebilmesi ve i letmelerin finansal güce göre ayarlanmasını gerektirmektedir. Makro boyutlu ücret esnekli i ise; ücretlerin ekonomik artılara ve konjonktürel dalgalanmalara uyum sa layabilecek düzeyde belirlenmesidir.¹¹

Ücret esnekli i ile i letmelerin ücret yapısı ve düzeyi de i en i gücü piyasasına ve ekonomik ko ullara göre uyarlanabilmektedir. Üstün nitelikli ve yüksek performans gösteren i çiler liyakat, beceri ve verim üstünlü ü açısından ödüllendirilirken, i çilerin performanslarının da geli tirilmesi sa lanmaktadır.¹² Böylece çalı anların ba arıları ödüllendirilerek, hem onların verimli çalı maları te vik edilmi , hem üretim artırılmı olur. Böylece üretim sürecindeki talep ve arz dalgalanmalarında i ç i çıkarılmasından kaçınılmı olur.

¹⁰ Koray,1994, s.42

¹¹ Yavuz, Arif; **Esnek Çalı ma ve Endüstri li kilerine Etkisi**, .Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamı Doktora Tezi, stanbul 1994, s.23

¹² Tuncay, Can; **“Çalı ma Süreleri ve stihdam Türlerinde Esnekle tirme.”**, **Çalı ma Hayatında Yeni Geli meler Esneklik**, Çimento Müstahsilleri verenleri Sendikası Yayınları, Ankara 1995, s.63

Ücret esnekli i i gücü maliyetlerinin ekonomik faktörlere ve piyasa artlarına uygun olarak belirlenmesini kolayla tırmaktadır. Ücret esnekli i ile toplu sözleşmelerle belirlenen ücretlerin belirlenmesinde, üretim yapılan bölgenin ya am artları ile ekonomik ko ullarının ve üretim sürecine dahil olan çalı anların verimlilikleri de dikkate alınabilmektedir.

1.2.5. Uzakla tırma Stratejileri

Uzakla tırma stratejileri i letmedeki bazı i lerin asıl i verence yapılmayıp alt- i verenlik (ta eron) gibi ba ka ki i veya kurumlarca yapılması anlamına gelmektedir. Esneklik biçimi olarak ‘uzakla tırma’ ile i letmenin uza ında bir çözüm arayışı ifade edilmektedir. Ta eronluk bu uygulamanın bir örne idir ve günümüzde son derece yaygın bir model olarak kar ımıza çıkmaktadır. i letmeler maliyetlerden tasarruf edebilmek, farklı uzmanlık alanlarından yararlanabilmek amacıyla istisna sözleşmesi niteli indeki sözleşmelerle i lerin bir bölümünü üçüncü taraflara havale etmektedirler.

Teknolojide ya anan geli meler sonucu birçok i in yapılması çok daha teknik çalı mayı gerektirmi ve her i letmenin her konuda uzmanlaşması mümkün olmaması nedeniyle uzmanlık gerektiren i lerin ba ka i letmeler tarafından yapılması gereklili i ortaya çıkmıştır.¹³

Bu yolla geli mi ekonomiler veya örgütlenmi sektör ve i letmeler üretimlerinin bazı bölümlerini ülke dı na çıkarma gibi bir uygulamaya geçmekte, böylece kendilerine büyük bir hareket serbestisi sağlayan bir esnekli e ula maktadırlar.

Üretimin belirli a amalarının i letme dı ındaki ba ka i letmelere ya da i letme içinde çe itli amaçlarla ba ka i çiler çalı tırılarak yaptırılması ekinde

¹³ T SK; 1999, s.24-25

tanımlanan taeronla ma i letmelere çe itli faydalar sa lamaktadır.¹⁴ Öncelikle, kaynak israfı önlenmektedir. letmelerin, uzman olmadıkları, verimlili i ve rekabet gücü zayıf olan i ler, bu alanda daha güçlü ve uzman olan firmalar tarafından yapılmaktadır. Böylece rekabet gücü yüksek ve alanlarında uzmanla mı firmalara söz konusu i lerin devredilmesi halinde gerek toplam i çi ücretleri gerekse i çi çalı tırmaktan meydana gelen di er masraflar (istihdam maliyetleri) azalmaktadır. Özellikle hizmet sektörü ile ilgili i lerin ba ka firmalardan satın alınması, i letmeler açısından hem maliyeti dü ürmekte hem çok sayıda i çi çalı tırılmasının dezavantajları olan idari ve bürokratik i lemleri de ortadan kaldırmaktadır. Örne in i yerinin temizli inin bir temizlik firmasına verilmesi ya da yemek çıkarma i inin bir yemek irketine verilmesi gibi.

1.2.6. Güvenceli Esneklik

Güvenceli esneklik (flexicurity), “esneklik” ve “güvence” kavramlarının bir araya getirilmesiyle olu turulmu tur. İlk kez 1996’da Hollanda’da, esneklik ve güvenlikle ilgili bir kanun çıkarıldı nda kullanılmı tır. AB Komisyonu ise güvenceli esneklik kavramını, “Lizbon Stratejisi’nin de bir parçası olan sa lıklı ve rekabetçi i gücü pazarı yaratmada kullanılan bir araç olarak tarif etmektedir.”¹⁵

Avrupa komisyonu güvenceli esnekli in gerçekte tirilmesi için dört temel unsur belirlemi tir. Belirli süreli sözleşmelerin yasal olarak kabul edilmi olması ve bu sözleşmelerin i gücü piyasasın uygulanıyor olması bu unsurlardan biridir. İkinci unsur, i çilerin i gücü piyasasındaki hızlı de i imlere uyum sa lamasında ve i de i tirme konusunda yardımcı olan aktif istihdam politikalarının varlı ı ve bu politikaların uygulanmasıyla ki ilerinin i gücüne katılımının olumlu yönde etkilenmesidir. Ayrıca, bu konu ile ilgili olarak Eurociett’in Ba kanı Anne-Marie

¹⁴ Bilgin; 2000, s.43

¹⁵ Güzelay, Gaye; “Anne-Marie Muntz Röportajı (Eurociett Ba kanı)”, <http://www.yenibiris.com/CareerSupport/DisplayArticle.aspx?VID=8339>, (03.12.2006)

Muntz tarafından aktif istihdam politikalarının uygulanmasında özel istihdam büroları ve kamu istihdam kurumları arasında etkili bir işbirliği yaratılmıştır. Güvenceli esnekliğin varlığı için gerekli olarak görülen üçüncü unsur, işçilerin vasıflarını artıran ve verimliliğe olumlu katkılar sağlayan ya da aynı boyutu değildir. Pek çok ülkede özel istihdam büroları tarafından çalışanlara kısa süreli ve çok etkili eğitimler verilmektedir. Dördüncü unsur ise sosyal güvenlik sistemlerinin gelişmiş olmasıdır. İyi bir sosyal güvenlik sistemi ki işçilerin yaşamları ile aile hayatı (çocuk bakımı gibi) arasında bir denge sağlanmasını konusunda yardımcı olmaktadır.

Güvenceli esneklik uygulamalarının esas amacı, belirsiz süreli çalışanlar için esnek olmayan iş gücü piyasası ve geçici olarak çalışan iş gücü için güvenceli olmayan iş gücü piyasası dengesizliğini gidermektir. Bu sebeplerle yürürlükte bulunan yasalar ile belirsiz süreli çalışanların işten çıkarılması kararsızlık korumaları esnekleştirilmiştir, geçici istihdam ajansları için gereken kamusal izinler kaldırılmış; atipik çalışanların iş güvenceleri artırılmıştır. Bu uygulamada özellikle aktif iş gücü piyasası politikaları ile istihdam güvencesine doğru bir geçişin sağlanması amaçlanmıştır.

1.3. ESNEKLİĞİN ORTAYA ÇIKIŞINDA ETKİLİ OLAN FAKTÖRLER

Esneklik arayışının nedeni olarak yaşanan rekabetlerin sürmektedir. Buna bağlı olarak teknolojik gelişme, artan işsizlik ve ekonomik dalgalanmalar esneklik ve esnek çalışanların hızla yaygınlaşmasında etkili olan faktörler olarak görülmektedir.

1.3.1. Ekonomik Kriz ve Yapısal İşsizlik

Ekonomik yapıda meydana gelen değişimlerin en önemli sonucu sürekli olarak artan ve yapısal bir görünüm kazanan işsizliktir.

İşsizliğin artmasında, etkin bir rol oynayan yasal düzenlemeler, kurumsal katılım olarak değerlendirilmektedir. Nitekim günümüzde, iş gücü

piyasadaki kurumsal katılıkların örneğin, sosyal sigorta primlerinin yüksekliği, iyi koruyucu yasal düzenlemelerin fazlalığı gibi faktörlerin etkisi arttırdığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle sosyal refah devleti uygulamalarının etkisi arttırdığı savunulmakta ve bu tür etkilerle “refah devleti etkisi” adı verilmektedir. Bu gelişmeler çerçevesinde iş gücü piyasasının esnekleştirilmesinde özellikle sayısal ve fonksiyonel esneklik gündeme gelmekte ve uygulanmaktadır.¹⁶

1.3.2. Ekonomideki Sektörel Değişim

Ekonomideki sektörel değişim ile ilgili en önemli konu hizmet sektöründe gözlenen değişimdir. Hizmet sektörü en başta anlam ve kapsam olarak değişip zenginleşmektedir. İkinci olarak da, mal üretimi giderek hizmet sektörüne bağımlı duruma gelmektedir. Hizmet sektörü satış kanalları veya lokantalar zinciri olmaktan çıkıp finans, hukuk, muhasebe, danışmanlık, reklam, eğitim, haberleşme gibi hızla büyüyen ve iş dünyasını kapsayan bir sektör durumuna gelmektedir. Öte yandan hizmet sektörü diğer sektörlerle, sermaye sağlanmasından ürün tasarımına, pazar araştırmasından iş gücü eğitime kadar her alanda hizmet sunmaktadır. Hizmet sektörünün öneminin artmasıyla hem ekonomik yapı, hem de işletmeler iş gücü piyasası esnekliğine yönelik olarak yeniden yapılanmaya zorlanmaktadır.¹⁷ Bu yeniden yapılanmalarda hizmet sektörünün esnek çalışma modellerine uygun nitelikte olması da önemli olmaktadır.

1.3.3. Küreselleşme ve Rekabet

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

¹⁶ Gümü , Mahir; **Bilgi Toplumu ve Endüstri li kilerinde Değişim**, Uysal Ofset, Çanakkale 2002, s.99

¹⁷ Koray; **1994**, s.31

Küreselle me kelime anlamı itibarıyla, bütünün ku atılması, sarılması ve bütünle tirilmesi anlamına gelmektedir. Ayrıca küreselle me; maddi ve manevi de erlerin ve bu de erler kapsamında olu mu birikimlerin, ulusal sınırları aarak, dünya çapında yayılması olarak da tanımlanmaktadır.¹⁸

Ekonomik faaliyetlerin küreselle me e ilimine girmesi beraberinde, ileti im sistemlerinin ülke sınırlarını küçültmesi ve bölgesel grupla malara dayalı ekonomik bütünle me e ilimlerini de getirmi tir. Artık, ülkeler için ürettikleri mal ve hizmetleri sadece kendi ulusal pazarları içinde satabilmeleri yeterli olmamaktadır.¹⁹

Ya anan de i imlerin bir sonucu olarak artan rekabet üretim modellerinde de de i iklikleri gündeme getirmi tir. Üretim modellerinde Fordist, Taylorist kitle üretim modellerinin a ırlıklı oldu u bir üretim biçiminden, esnek üretimin hakim oldu u, stoksuz ve piyasa taleplerinin süratle kar ılanmasına yönelmi ; çe itlendirilmi ürün anlayı mı öne çıkaran yeni bir üretim modeline do ru geçi ya anmaktadır. Nitekim 1970’li yılların ikinci yarısından itibaren temel piyasa ko ullarının de i ti i ve kitle piyasalarının giderek daraldı ı gözlenmektedir.

Küreselle me ile ilgili olarak önemli di er bir geli me ise; dünya ticaretinde ya anmı tır. Dünya ticaretinin modeli de i mi ve geli mi ülkeler, dü ük üretim imkanına sahip geli mekte olan ülkelerin rekabeti ile kar ı kar ıya kalmı tır.

Bu konu ile ilgili olarak Japonların de i en piyasa ko ulları içinde yeni rekabet anlayı na dayalı stratejileri özellikle otomobil sektöründe gözlenmi tir. Japon otomobil endüstrisi 1970’li yıllarda otomobil üretimini ikiye katlayarak, 1980’lerde yıllık 11 milyonluk üretimi ile dünya piyasalarında egemen konuma yükselmi tir. Bu ba arı, de i en piyasa ko ullarına özel amaçlar için tahsis edilmi spesifik ekipman ve yarı vasıflı i çilere dayalı standartla mı mamullere hitap eden

¹⁸ DPT; **Dünyada Küreselle me ve Bölgesel Bütünle meler**, DPT Yayınları, Ankara 1995, s.1-2 14

¹⁹ Kurtulmu , Numan; **Sanayi Ötesi Dönü üm**, z Yayınları, stanbul, 1996, s.115

üretim anlayışının gerilemesi, buna karşılık esnek üretim teknolojisi ve yüksek vasıflı işçilere dayalı uzmanlaşmış üretimin ön plana geçmesine dayandırılmaktadır.²⁰ Sonuç olarak, küreselleme ile birlikte artan uluslararası rekabet, çalışmaya hayatında farklı esneklik uygulamalarını yaygınlaştırmıştır.

1.3.4. Teknolojik Faktörler

Teknoloji kavramı, herhangi bir alanda uzmanlık ve bilgi birikimini bir adım daha öteye götürecek teknik yenilikler olarak tanımlanabilir. Bilgi ve iletişim teknolojisinde yaşanan teknolojik gelişmeler ve bu gelişmelerin beraberinde getirdiği esnek çalışma biçimleri de iş gücü piyasasını derinden etkilemiştir.

Teknolojik gelişmenin üretim süreci üzerindeki etkileri değişik biçimlerde ortaya çıkmıştır. Bu etkiler, sayısal denetime dayalı makinelerin, bilgisayarlı sayısal denetim araçlarının, sayısal kontrollü takım tezgahlarının, bilgisayar destekli tasarımların, endüstriyel robotların kullanılmaya başlaması ile belirginleşmiş ve yeni ekonomik düzenle birlikte endüstriyel üretim sürecinin yeniden yapılanmasına neden olmuştur.

Bilgi ve iletişim teknolojisindeki hızlı gelişme, üretim için her türlü bilgi akışını hızlandırıp, kolaylaştırması gibi zaman ve mekan kullanımında sağladığı avantajlarla, üretimde etkinlik ve verimliliği arttırmıştır²¹.

Bilgi teknolojilerin temel özellikleri üretim süreci açısından şu şekilde sıralanabilir;²²

- Son derecede geniş bir kullanım alanına sahip bilgi teknolojileri maliyetlerde

²⁰ Akgeyik, Tekin; **Stratejik Üretim Yönetimi**, Sistem Yayınları, İstanbul, 1998, s.15-16

²¹ Erkan, Hüsnü; **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme**, Türkiye Bankası Yayınları, Ankara 1997, s.138

²² Bozkurt, Veysel; **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, Sistem Yayınları, İstanbul 1997, s.96

büyük oranda dü ü lere yol açmaktadır. gücünün, hammaddenin ve sermayenin verimli bir biçimde kullanılmasına yol açmaktadır.

- Firmaların günlük de i en mü teri taleplerine daha kolay adapte olmalarını, di er bir ifade ile esneklik kazanmalarına yardımcı olmaktadır.
- gücü açısından yeni nitelikleri gündeme getirir. Ayrıca küçük ve orta ölçekli i letmelerin geli imine yardımcı olur.
- i letmelerin yönetim yapıları açısından uygulama kolaylıkları getirir. Üretim sürecindeki farklı bölümler arasında ileti imde daha kolay bir akı sa lar.

1.3.5. Kurumsal Faktörler

Esnekli in ortaya çıkı mda etkili olan faktörlerden di eri ise, kurumsal alanda ya anan de i ikliklerdir. Çalı ma hayatında ya anan de i imler, üretim sürecinin kimler tarafından kontrol edilece ine, bu süreçteki kararların kimlerin katkısıyla olu aca ma ili kin uygulamaları da etkilemi tir.

Kurumsal anlamdaki de i iklik özellikle yönetime katılma eklini ifade eden “endüstriyel demokrasi” kavramına önem kazandırmı tır. Genel olarak endüstriyel demokrasi kavramı, firmada çalı anların hem i hem de i yeri ile ilgili olarak bütün bilgilere ula ması ve firma yönetiminde karar alma mekanizmasında daha etkin olması biçiminde tanımlanabilir. Bu tanımdan da anla ılaca ı gibi, endüstriyel demokrasi kavramıyla i letmede i çi ile i veren arasında bir anlamda yönetimde bir ortaklık olu turulmaktadır.²³

Yönetime katılma ekli olarak, i çilerin hisse sahibi olmaları ya da kar ba lantılı ödeme, i organizasyonu olarak ba ımsız çeki me grupları veya kalite çemberleri, karar alma süreci olarak ortak danı ma komiteleri veya i çi ileti im

²³ Kurtulmu , Numan; **Endüstri li kilerin Model nsan Tipi Açısından ncelenmesi**, (Yayımlanmamı Doktora Tezi), .Ü. , Sosyal Bilimler Enstitüsü, stanbul 1992, s. 95.

programları uygulamaları mevcuttur.²⁴ Bu de i imin sonucu olarak i letmelerin verimlilik düzeyleri ile ürün kalitelerinde önemli artı lar sa lanmı tır.

Çalı ma hayatında kurumsal alanda ya anan de i iklik yeni istihdam biçimlerini de ortaya çıkarmı tır. Genelde kısmi süreli, günlük veya geçici, dü ük oranda bir nitelik gerektiren ve mesleki ilerleme ansı olmayan hizmet a ırlıklı çok sayıda yeni i ortaya çıkmı tır. Evde çalı ma ve geçici çalı ma da hızla önem kazanan ve toplam çalı an nüfusun zamanla daha çok kısmını kavrayan çalı ma biçimleri olmaktadır. Ku kusuz, bu geli me sürecinde geleneksel tam gün istihdam biçimi zayıflamaktadır.²⁵

Sonuç olarak, ekonomik çerçevedeki de i me, organizasyon yapısını esnekle me yönünde zorlarken organizasyon kültüründe de yönetici - i çi i birli ini kuvvetlendirmektedir.

1.3.6. gücü Yapısındaki De i meler

Çe itli nedenlerle i gücünün yapısında olu an de i meler de esnekli i ortaya çıkaran faktörlerden biridir.

Küreselle menin beraberinde getirdi i uluslararası rekabetin hızlanması ile birlikte, vasıflı i gücünün önemi de artmı tır. Bu ba lamda, e itimli ve vasıf düzeyi yüksek çalı anlar, i letme içinde en önemli unsur haline gelmi tir.²⁶ letmeler kar elde etme amaçlarını gerçekle tirmek ve üretim sürecinde verimlili i yükseltmek amacıyla yüksek vasıflı i çi talep etmektedirler.

Vasıflı i çilerin çalı ma hayatında önem kazanması ile birlikte esnek çalı ma

²⁴Kelly, John Caroline; "Them and Use; Social Psychology and The New Industrial Relations", British Journal of Industrial Relations, March 1991, s. 25

²⁵ Brown, William; "The Changing Role of The Trade Unions in the Management of Labour", British Journal of Industrial Relations, Vol. 18, Issue: 3, 24 July 1986, s. 161.

²⁶ Kurtulmu , a. g. t., s. 117

da artmı tır. Yüksek teknolojiyi kullanma yetene ine sahip vasıflı i ç i sabit çalı ma süreleri ile sınırlı kalmaksızın çalı ma hayatında yerini alabilmektedir.

Kadınların i gücüne katılımını artırmak isteyen ülkeler esnek çalı ma modellerini benimsemek zorunda kalmı tır. Kadınların genellikle “eve i verme” sistemini benimsemeleri bu süreci etkilemi tir. Kadın i çiler, tam gün de il de part-time diye ifade edilen kısmi süreli çalı mayı tercih etmektedirler. Gerçekten de esnek çalı ma modellerinin benimsenmesiyle geçmi e göre kadınların i gücüne katılma oranları yükselmi tir.²⁷

Ayrıca hizmet sektörünün, hızlı bir ekilde büyümesi i gücünün niteli inin hizmetler sektörünün ihtiyaç duydu u yönde de i mesine neden olmu tur. Bu de i imin en önemli etkisi, bir taraftan toplumda yönetici ve profesyonel mesleklerin oranı artması; di er taraftan da üretimde “bilgi” unsurunun etkin bir hale gelmesidir. Böylece i gücünün vasıf düzeyi yükselmi ve bu durum esnekli i de beraberinde getirmi tir.

1.4. ESNEK ÇALI MA B Ç MLER

Özellikle geli mi sanayi ülkelerinde ya anan hızlı teknolojik geli me, 1970'li yılların ortalarında ba layan ekonomik krizin yıldan yıla iddetini arttırarak son yıllarda ekonomik durgunlu a dönü mesi, buna uluslararası ticari rekabetin de eklenmesi ve ortaya çıkan yeni sosyal ihtiyaçlar, i ç i-i veren ili kilerinin eklini de de i tirmi bulunmaktadır. Artık belirsiz süreli akdedilen bir i sözleşme sine dayanarak günün belli bir saatinde i verene ait i yerine gelip i ba ı yapan, yasalarla sınırlanmı i süreleri içinde çalı tıktan sonra evine dönen, zamanında iznini, tatilini kullanan i ç i tipi yerine çalı ma zamanını kendi belirleyen, yarım gün ya da haftanın

²⁷ Ekonomi, Münir; **Teknolojik ve Ekonomik Geli meler Kar ısında Hukukunda Yeni Yakla ımlar, Orhim Seminerler Serisi, Görü ler, Kamu ve Özel Kesim letmelerinİlg Yönetimin Be eri Yönü ve Endüstriyel li kiler Sistemimiz**, Karahasano lu Yayınları, stanbul 1986, s. 178.

belirli günleri ya da geçici olarak çalışan, çalı anı üzerine i yerine gelip çalışan, ba ka i letmelere ödünç verilen, hatta evinde çalışan içi tipleri ortaya çıkmı bulunmaktadır. Böylece klasik diyebilece imiz hizmet ili kileri yanında uygulanmaya ba lanan yeni istihdam türlerinin atipik hizmet ili kileri olarak adlandırıldı ı görülmektedir.²⁸

Esnek çalı ma modelleri, çalı ma saatlerinin yüksek düzeyde tutulabilmesi, i yerlerinin kesintisiz çalı tırılması ve verimlili in artırılmasını sa layabildi inden i verenler tarafından benimsenmektedir. Bunun yanında, zaman konusunda serbestlik imkanı tanıdı ndan i çi tarafı da bu tarz çalı maya sıcak yakla maktadır. gücü piyasasında sıklıkla görülen esnek çalı ma biçimlerine bu bölümde yer verilecektir.

1.4.1. Belirli Süreli Sözle meleri

Belirli süreli i sözleşmesi, süresi belirli olan bir i in yapılması amacıyla i veren ve i çi arasında yapılan sözleşmeye denir. Türk Hukuku'nda belirli süreli sözleşme ili kin düzenleme yapılmı tır. Buna göre, belirli süreli i lerde veya belirli bir i in tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif ko ullara ba lı olarak i veren ve i çi arasında yazılı ekilde yapılan i sözleşmesi belirli süreli i sözleşmesidir.

Belirli süreli i sözleşmesi ile geçici süreli i sözleşmesi birbirinden farklı kavramlardır. Belirli süreli i sözleşmesinde, sözleşme taraflarca belirlenen süre bitiminde kendili inden sona erer. Oysa, geçici süreli i sözleşmesinde i in süresi geçici olmakla beraber bitim tarihi kesin olarak belli de ildir. Bu nedenle, bitime

²⁸ Winchester, David; “Küreselle me Rekabet Gücü ve Endüstri li kilerinde Dönü üm”, TE D, 5. Ulusal Endüstri li kileri Kongresi, 14–15 Kasım–1996, KAMU- Yayını, Ankara, 1998, s. 37–46.

yakın bir tarihte i çiy e ihbar süresi verilmesi gerekmektedir.²⁹

Geçmi te çok özel nitelikteki i lerde, mevsimlik i lerde, mesleki e itim, profesyonel sporcular ve sanatçılarla yapılan sözleşmelerde, özel okul öğretmenleri, bilimsel ara tırma yürütecek kişilerle yapılan sözleşmelerde sözleşme süresinin belirlenmesine izin verilmiştir. Çünkü, belirli süreli hizmet akitleri özellikle hizmet akitinin sona ermesinde i çiyi genelde korumasız ve tazminattan yoksun bırakmaktadır. Böylece, haklı bir neden yokken i verenin belirli süreli hizmet akiti yapmaya çalışması sözleşme yapma serbestisinin kötüye kullanılması olarak değerlendirilmiştir.³⁰

Ancak çalışma hayatında yaşanan gelişmeler belirli süreli sözleşmelerin yonun olarak kullanılmasını gerekli kılmıştır. Ayrıca belirli süreli sözleşmeler, yüksek işsizlik oranlarının a a çekilmesinde de etkili olmaktadır.

Geli mi ülkeler belirli iş sözleşmesine ilişkin yasal düzenlemelere mevzuatlarında yer vermişlerdir. AB Komisyonu, 1991 yılında kabul ettiği 91/533 sayılı bir direktif ile içinde belirli süreli iş sözleşmelerinin de yer aldığı atipik iş ilişkilerini bir düzene bağlamaya çalışmıştır. Bu direktif, üye ülkelere atipik iş sözleşmeleri ve klasik iş sözleşmeleri arasındaki farkları azaltmaya yönelik tedbirler alma yükümlülüğü getirmekte, i verenin atipik iş sözleşmesiyle çalışan işçisine yapılan iş, çalışma şartları, hak ve yükümlülükleri konusunda yazılı ve imzalı bir belge vermekle yükümlü tutmaktadır. i verenin buna uymaması halinde işçinin mahkemeye gitme hakkı bulunmaktadır. Böylece, Avrupa ülkelerinde son yıllarda belirli süreli iş sözleşmelerine olan ilgi artmış olmakla beraber, işçiyi koruyucu düzenlemeler de yapılmaktadır. Örneğin, Fransa'da belirli süreli iş sözleşmesinin

²⁹ Noyan, Mehmet Ali; **Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007 s.112

³⁰ Noyan; **a.g.t.**, 2007 s.110

bitiminde de i çiy e kıdem tazminatı ödenmesi kabul edilmi tir.³¹

1.4.2. Kısmi Süreli Sözleşme

Kısmi süreli çalı madan (part-time çalı ma) sözleşmek için i çinin kısmi süreli çalı ma süresinin çalı tı ı i yerinde uygulanan normal çalı ma süresinden kısa olması gerekir. Kısmi süreli çalı manın önemli olan di er bir unsur da sürekliliktir. Bu husus, kısmi süreli çalı mayı kısa süreli çalı madan ve belirli süreli çalı madan ayırt eden bir unsurdur. Kısa süreli çalı ma geçicidir, sürekli de ildir.³² Bu çalı ma türünde i ç i veya i verene çalı ma zamanının içeri ini belirleme olana ı tanınmaktadır.

Kısmi süreli i sözleşme 4857 sayılı Kanunu'nda “ çinin normal haftalık çalı ma süresinin, tam süreli i sözleşmeyle çalı an emsal i çiy e göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli i sözleşme” olarak tanımlanmıştır. Kanununa li kin Çalı ma Süreleri Yönetmeli i'ne göre de, i yerinde tam süreli i sözleşme ile yapılan emsal çalı manın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalı ma kısmi çalı madır. Buna göre, haftalık 30 saat ve 30 saatin altında kalan i sözleşmeleri kısmi süreli i sözleşmeleri olarak de erlendirilmektedir.

Teknolojik geli meler daha kısa süreli çalı mayı gerektiren yeni i leri ortaya çıkarmı tır. Ayrıca gerek i ç i ücretlerinin ve gerekse ya lılık (emeklilik) aylıklarının dü ük ve buna kar ılık hayat pahalılı mın yüksek olu u, ülkemiz insanlarını ikinci bir i te ya da yeniden çalı maya zorlamaktadır. Halen bir i te çalı an i çilerin ikinci bir i te çalı maya ba lamaları ve emekli i çilerin de yeniden bir i te çalı maları

31 Tuncay, Can; **Esneklemenin De i ik Boyutları, Çalı ma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları**, MESS, Yayın No: 227, stanbul 1995, s. 215. 21

32 Centel, Tankut; **Kısmi Çalı ma**, stanbul, 1992, s. 86.

zorunlu olarak, kısmi çalı ma ekinde gerçekte mektedir.³³

Kısmi vardiya çalı masında i ten çıkarmaları önleme ve verimlili i yükseltme gibi amaçlarla i letmedeki günlük normal i süresi vardiya sayısına bölünüp çalı ılır. Ayrıca i yerinin uzun süreli açık tutulmasında gerekli personel gereksinimini giderme amacı ile de i ik uzunlukta ve konumda bulunan vardiyalar aracılı ıyla i letmenin günlük normal i süresi uzatılır.

Kısmi süreli i sözle melerinin uygulamada de i ik türleri bulunmaktadır.

1.4.2.1. Payla ımı

payla ımı (job sharing) modelinde iki ya da daha çok sayıda i çi normal bir çalı ma süresi içinde i i payla maktadırlar. Bir ba ka deyi le "tam gün" niteli inde bir i in yapılması bir kaç i çi tarafından günün belirli saatlerinde sırasıyla i e gelinerek gerçekte tirilmekte ve bu i için öngörülen ücret ve di er sosyal haklar i i payla an i çiler arasında payla tılmaktadır. Bu çalı mayı kısmi çalı madan ayıran en önemli özellik i in "tam gün" olmasıdır. Kısmi çalı mada ise i niteli i itibariyle günün belirli bir zaman dilimi içinde bir ki i tarafından gerçekte tirilmektedir.

i payla anlar, çalı ma süresi içinde i in durmaksızın sürdürülmesini üstlenmektedirler. Belirlen çalı ma süresi içinde herhangi bir nedenle çalı amayan i çi yerine, gruptaki di er ki i geçmektedir. Her ne kadar i payla ımının temel özelli i yerine geçme borcu ise de, sınırsız bir yerine geçme borcundan söz edilemez. Böyle bir borç imkânsızlık nedeniyle (örne in aynı anda hastalanma) ortadan kalkabilir.³⁴

Türk mevzuatında bu uygulamaya benzer bir uygulama Kanunu'nun 10.

33 Centel; a. g. e. , s. 87.

34 Eyrenci Öner, **Türk Hukukunun Esneklik Açısından De erlendirilmesi**, Çalı ma Hayatında. Yüzyılın Yeni Ufukları, MESS, Yayın No: 227, stanbul 1995, s. 251.

maddesinde yer alan takım sözleşmesidir. Söz konusu maddeye göre takım sözleşmesi "birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye" denilmektedir.

Ancak iş paylaşımını, takım sözleşmesinden ayıran farklılıklar vardır. Takım sözleşmesinde iş görme borcu, işçi ile işveren arasında doğrudan yapılan sözleşme ile olur (K. m 10/III). Ayrıca paylaşımda ücret talep hakkı gruba ait iken, takım sözleşmesinde Kanunu md. 10/III'de belirtildiği üzere, işveren ya da işveren vekili her birine ayrı ayrı ücret ödemek zorundadır.

Bu çalışmanın türünün işveren açısından çeşitli faydaları vardır. İş paylaşımı işe giriş-çıkışların belirli nedenlerle azalmasına yardımcı olmaktadır. Bazı yorucu işlerin bir kaç işçi tarafından paylaşılarak gerçekleştirilmesi halinde işten çıkışlar da azalabilmektedir. Ayrıca iş paylaşımı nitelikli elemanların işte tutulabilmesini sağlamak açısından da bir yol olabilmektedir. İşverenler özellikle kadın çalışanlarının ailelerine daha fazla zaman ayırabilmeleri için iş paylaşımını uygulayabilmektedirler. Bu şekilde nitelikli çalışanlarının emekten faydalanmasıyla beraber işten ayrılmalarını da önlenmektedir.

İş paylaşımı çalışanların hastalık ya da tatil gibi nedenlerle geçici süre ayrılmalarında üretim sürecinin kesintiye uğramasını önlemektedir. Ayrıca tam gün çalışanlara göre iş paylaşımında çalışan işçinin verimliliği işe yoğunlaştırmaya olanak sağlanması sayesinde daha fazla olabilmektedir.

İş paylaşımı işverenlere işçilerin yetenek ve bilgilerini olumlu yönde kullanabilme imkanı sağlamakta, ayrıca bir işçi için yapılacak masraf yerine iki işçiye aynı ödeme yapılarak, iki işçinin bilgi ve yeteneğinden yararlanılması söz konusu olmaktadır.

Bazı işverenler iş yerine uyum sağlanması konusunda çok sayıda gencin iş yerinde eğitim görmesini iş paylaşımı ile gerçekleştirebilmektedirler.

paylaşımı ile eğitim gören sayısı iki katına çıkarılabilmektedir. Bunun yanında, mesleki eğitim gören, staj yapan ya da işbaşı eğitimi alan genç işçilerin bu eğitimlerini tecrübelilerle yapma imkanı sağlanmaktadır.

paylaşımı, işverenler açısından çeşitli faydalar sağlamanın yanı sıra hükümetlerce işsizliğin önüne geçilmesinde ve ekonomik krizlerin atlatılmasında uygulanan tedbirler arasında yer almaktadır. paylaşımında bir işçinin bir kaç kişi tarafından yapılabilmesi ile işsizlerin sayısında da bir azalma olabilmektedir.

paylaşımının bazı olumsuz sonuçları da olabilmektedir. Bu sonuçlar idari masrafların artması, işçiler arasında iletişimin sağlanmasında sorunların ortaya çıkması ve yapılan işin denetiminin zorlaşmasıdır.

1.4.2.2. Çalışma Üzerine Çalışma

Kısmi süreli çalışmanın bir türü olan çalışma üzerine çalışma; işçi ve işveren tarafından sözleşme belirlenen çalışma süresi içinde üretim sürecinde ihtiyaç duyulduğu zaman işçinin bu sürece dahil olması şeklinde tanımlanmaktadır. Üretim sürecinin yoğunlaştığı dönemlerde işveren kısmi süreli çalışanlarının verimliliğinden faydalanmaktadır.

Bu çalışma modelinin temelinde talebin az olduğu dönemlerde işe başlı olarak iş sürelerinin azaltılması, talebin arttığı dönemlerde ise çalışma üzerine çalışmanın olanaklı hale gelmesi yer almaktadır. Model, iki şekilde uygulanmaktadır. İlkinde, işçi ve işverenler önceden çalışacak süreyi anlaşarak birlikte belirlemektedirler. Yapılan sözleşmeyle işçi ne kadar süre ile çalışacağını bilmektedir. İkincinde ise, çalışacak sürenin belirlenmesi tek taraflı olarak işverene bağlıdır.³⁵

³⁵ Tuncay, a. g. e., s. 219

Ça rı üzerine çalı ma i yerinde i kapasitesindeki de i ikli e uygun çalı ma yapma, i sürelerinde esneklik sa lama, bu yolla maliyeti dü ürme imkânı sa lar.

Ça rı üzerine çalı manın i payla ımından farkı, çalı ma süresinin uzunlu unu ve ne zaman çalı ı laca nı belirleme yetkisinin i verene ait olmasıdır. Gerçekten, ça rı üzerine çalı mada taraflar önceden belirli bir süre boyunca (hafta, ay, yıl gibi) i çinin toplam ne kadar süre ile çalı aca nı saptarlar. Ancak, i çinin i edimini bu süre içinde ne zaman ve ne kadar süre ile yerine getirece ini belirleme yetkisi i verene aittir. Bu da ça rı yoluyla olmaktadır. Alman istihdam Te vik Kanunu'nda bu konuda özel hükümler yer almaktadır. Bunun amacı, i çiyi feshe kar ı korumaktır. Kanuna göre e er taraflar çalı ma süresinin uzunlu unu sözleşme kararla tırmamı larsa, haftalık çalı ma süresi 10 saat kabul edilmektedir.

veren bir hafta içinde 10 saatten az bir süre için i çiyi i edimini yerine getirmesi için ça rıda bulunsa bile 10 saatlik ücretini ödemek zorundadır. Sözleşme hüküm yoksa i veren i çiyi her seferinde en az 3 saat sürekli çalı tırmak zorundadır. Ayrıca, i çiyi çalı aca ı en az dört gün önceden haber verilmelidir.³⁶

1.4.3. Tele Çalı ma

yerinin esnekle tirilmesi kavramına dayalı olan tele çalı manın farklı uygulamaları, ortak bir tanımlama yapılmasını güçle tirmekte ve bu çalı ma türünün farklı tanımlamalarının yapılmasına neden olmaktadır. Ancak yapılan ara tırmalarda tanımlamaların üç temel kavramın üzerinde yo unla tıkları belirtilmektedir. Bunlar; organizasyon, yerle im ve teknolojidir.

Genel olarak tele çalı ma, i letme merkezi dı ında (genellikle evde) yapılan, bilgisayar ve haberleşme a ı ile i letmeyle ba lantı kurulan, i çinin i yerine ba ımlılı mın ve i verenin denetiminin az oldu u bir istihdam eklidir. Di er bir ifade ile, bilgisayar ve haberleşme teknolojilerindeki geli melerin olanaklı kıldı ı

³⁶ Tuncay, a. g. m., s. 220

yeni atipik bir istihdam türüdür. Burada i , i yerinin dı ında i yeri ile elektronik ileti im araçları ile gerçekleştirilmi olan (genellikle bir a aracılı ıyla) belirli bir program dahilinde görülmektedir.³⁷ Çalışan ki i aslında i arkadaşları oldu u merkez büroda veya üretim bölümünde çalışanlarla i ortamında yüz yüze ki isel ili ki kuramamakta, sadece yeni teknolojileri kullanarak ileti im kurabilmektedir.

Tele çalış ma; i çiyeye zamanı kullanma açısından serbestlik imkanı vermekte, i e gidi ve geli te maliyet ve zaman tasarrufuna imkan sa lamaktadır. Ayrıca ikametgah yerinin serbestçe kararla tırılmasının mümkün olması, kadın, çocuk, sakat ve hükümlülere yeni i imkanı yaratma gibi olumlu yönleri bulunmaktadır. Tele çalış manın en önemli sakıncası olarak, statüsünün belirsizli i nedeniyle çalışanların sosyal güvenceden yoksun kalmaları gösterilmektedir. Tam bir kavram birli i olmamakla birlikte tele çalış manın uygulamadaki farklı görünümeleri be grupta toplanabilir.

1.4.3.1. Evde Büro

Elektronik ev çalış ması di er ifade ile evde büro tele çalış manın en yaygın biçimidir. Tele çalış ma ile çalışan ki i evde büro uygulamasında, kendi evinde veya i letme dı ında ba ka bir büroda bilgi ve ileti im teknolojilerini kullanarak ev ile i letme merkezi arasında ba lantı kurmaktadır.

Geleneksel evde çalış mayla kar ıla tırıldı ında, evde büronun bütünüyle farklı bir dizi beceriyi, organizasyon biçimini gerektirdi i ve merkezdeki de i ik ili kileri içerdi i görülmektedir. Geleneksel evde çalış mada daha çok el becerilerine dayalı i ler yapılırken, günümüzde tele çalış ma ile sekreterlik, muhasebecilik,

³⁷ Ansal, Hacer; **Esnek Üretimde Çılgınlar ve Sendikalar**, Birlik Metal- Sendikası Yayınları, s. 656

avukatlık, bilgisayar programcılığı gibi hizmetler verilmektedir.³⁸

1.4.3.2. Komu Büro

Tele çalışanın bu biçiminde bir kaç işletme tarafından kurulan büro, aynı sektörde faaliyette bulunan işletmelere elektronik iletişim araçları vasıtasıyla hizmet sunmaktadır. Komu bürolar bir kaç işletmenin bir araya gelmesiyle kurulabileceği gibi, serbest çalışan kişilerce de kurulabilmekte ve faaliyetlerinden çeşitli işletmeler yararlanabilmektedir. Birinci durumda işletmeler arasındaki ticaret hukuku kurallarına göre düzenlenmektedir. Sistemin yararı, personel taşıma giderlerinden ve zamandan tasarruf sağlamasıdır. Ayrıca işletmeler, şehir merkezleri dışında uygun fiyatlarla kurdukları bürolardan ortak hizmet aldıklarında genel giderlerden de önemli ölçüde tasarruf etmektedir.³⁹

1.4.3.3. Gezici Büro

Mobil çalışan olarak da ifade edilebilen gezici büroda, hizmet için gerekli bulunan yerdeki diğer iletişim araçları ile sağlanmaktadır. Çalışma yeri olarak belirli bir büro veya ev yoktur. Özellikle ticari amaçlı seyahatlerde bulunan çalışanlarca uygulanan bu çalışma, elektronik posta, internet ve veri bankaları gibi iletişim araçları kullanılarak işletme merkezi ile bağlantı kurulmaktadır.

1.4.3.4. Uydu Büro

Uydu Büro, bir işletmenin, önemli teknik donanımlara sahip übelere ayrılmasıdır. Uydu bürolar merkez bürodan uzak bölgelerde kurulan, ancak elektronik iletişim araçları ile merkezle her zaman iletişimde olan birimlerdir. Burada işçi, işletmenin personeli konumundadır ve atipik bir istihdam biçimi

³⁸ Erdut, Tijen; **Yeni Teknolojilerin Etkileri Üzerindeki Etkisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 1994, s.93

³⁹ Erdut; **a.g.t.** , s.92-93

olmasına karşın, işletme yapısı içinde bağımlı ilişkisine dayanarak, işletmenin denetimi altında çalışmaktadır. Burada amaç, işletme dışında kurulan merkezin söz konusu işletmenin işletmelerinin büyük çoğunluğunun ikamet ettiği bir bölgede kurulmasıdır. Bu çalışma biçiminin tercih edilme nedeni genellikle yer bakımından, kapasite darlığından veya pazar ve müşteriye yakınlama istenenden kaynaklanmaktadır.

1.4.3.5. Elektronik Hizmet Ofisleri

Elektronik hizmet ofisleri, kendi adına (bağımsız) çalışanlar tarafından kurulan, donanımı ve finansmanı bu kişilerce karşılanan bağımsız hizmet veren bürolardır. Bu ofisler herhangi bir işletmeye ait olmayıp, birden fazla işletmeye hizmet sunmaktadırlar.⁴⁰

1.4.4. Geçici Çalışma

Geçici çalışma biçimi pek çok ülkede kısmi süreli çalışma ile paralel bir gelişme gösteren ve son yıllarda oldukça sık kullanılmaya başlayan esnek çalışma biçimlerinden biridir.

Bu modelde işletçi, işletçinin hizmet akdi ile bağılı olduğu işletveren (ödünç veren) ve geçici süre ile çalıştırıldığı işletveren (ödünç alan) olmak üzere üçlü bir ilişki mevcuttur.

İşletçi, ödünç alana karşı işletme borcunu yerine getirmekle yükümlü olduğu gibi, onun verdiği talimatlara da uymak zorundadır. Ödünç alanın işletçiyi gözetme borcu mevcuttur. Ücret ödeme borcu, aralarında hizmet akdi devam eden ödünç veren işletverene aittir. Ancak işletçiri gösterirse, ücret ödeme borcu geçici olarak ödünç alana da geçebilir. Bu ilişkinin genel çerçevesi ile ilgili özellikleri aşağıda ekilde

⁴⁰ Yavuz; 1994, s. 89

belirtmek mümkündür;⁴¹

Mevcut hizmet akdi devam eder: veren hizmet akdine göre istihdam ettiği işçisini geçici bir süreyle çalıştırılmak üzere başka bir işverene ödünç verdi inde mevcut hizmet akdi sona ermez, devam eder.

İkinci bir hizmet akdi söz konusu değildir: işçinin geçici olarak emrinde çalıştırıldığı işveren (ödünç alan) ile arasında yeni bir hizmet akdinin kurulması gerekmez.

İn görülmesi talep hakkının/ borcunun devredilmesi: Asıl işveren işçiden işin görülmesi talep hakkını, geçici bir süre ile ödünç alan işverene devreder. İşçi ödünç alana karşı iş görme borcunu yerine getirmekle yükümlü olduğu gibi, işverenin talimatlarına da uymak zorundadır.

Serbestlik: işçinin başka bir işverene geçici olarak devredilmesi için işveren tek taraflı olarak hareket edemez. Bunun için işçinin de onayı gerekir.

Ücret ödeme borcu asıl işverene aittir: Ücret ödeme borcu aralarında hizmet akdi devam eden asıl işverene aittir. Ancak işçinin de onayı ile, ücret ödeme borcu geçici olarak ödünç alan işverene de geçebilir.

OECD verilerine göre, geçici çalışmada gençler öne çıkmaktadır. Bu tür esnekliğin çalışmaları açısından dezavantajı ise iş güvencesi problemi ile karıla maları, eğitim anlarının az olması ve kendilerine kariyer yolu geli tirememeleridir. Ayrıca, bu tür çalışmaları eğitim düzeyinin düşük olduğu gözlenmiştir.⁴²

⁴¹ T SK; 1999, s.33

⁴² Kenar, Dr. Necdet; “Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Esneklik ihtiyacı Ve Yapılması Gerekenler”, İşveren Dergisi, Mart 2002, www.tisk.gov.tr

1.4.5. Evde Çalışma

ILO'ya göre evde çalışma, “Bir iş veren için işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi evinde, iş veren denetimi olmaksızın, bir sözleşme gerektirince bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanması” şeklinde tanımlanmaktadır.

Evde çalışma modelinde, işçi geleneksel çalışma modellerinin aksine, iş görme yükümlülüğünü iş yerinde değil, bir sözleşme uyarınca seçtiği bir yerde, genellikle kendi evinde iş verenin denetimi altında bulunmaksızın yerine getirmektedir. Evde çalışma için gerekli olan malzemelerin ve bazen araçların da genellikle iş veren tarafından sağlandığı bu modelde, çalışma zamanı esasına göre değil, parçalarına göre yapılmaktadır.⁴³

Evde çalışma, özellikle basit el aletlerinin ve makinelerin kullanıldığı endüstrilerde yaygınlık göstermektedir. Son yıllarda hizmetler sektörünün devamlı genişlemesi neticesinde, bu sektörde de evde çalışma görülmektedir: Zarf doldurma, çevirmenlik, editörlük gibi.

Ancak büyük ölçüde vasıfsız işçilerinde uygulanan evde çalışma modelinde, çalışanların büyük çoğunluğunu kadınlar olmaktadır. Avrupa Komisyonunun bir araştırmaya göre, Almanya, İtalya, Hollanda, İrlanda ve Yunanistan'da evde çalışanların %90-95'ini kadınlar olmaktadır. Ayrıca, evde çalışma çocuklar ve engelliler için de uygun bir çalışma şekli olmaktadır. İşletmelerin iş gücü maliyetlerini düşüren ve esnek bir üretim sürecine sahip olmalarını sağlayan bu çalışma biçimi, işçiler açısından olumlu yanları kadar bir çok olumsuzluğu beraberinde getirmektedir.

Evde çalışmanın işçi açısından olumlu yanları kendi evinde istediği saatte ve süreyle çalışabilmek, işe gidip gelirken yollarda vakit kaybetmemek ve yol

⁴³ Tuncay; 1999, s. 68

masrafından kurtulmak, ev kadınlarının aile sorumlulukları ve ev i lerini yerine getirebilmeleri, evden çıkmaları olanaksız olan özürlülerin çalı ma hayatına katılmasıdır.⁴⁴

Evde çalı manın olumsuz yanları ise, çalı anların istihdam güvenceleri hemen hemen bulunmadı ndan, sosyal güvenlik sisteminden yararlanmaları da söz konusu de ildir. Ayrıca bu i çiler, örgütlenemedikleri için ücret üzerinde pazarlık yapamamakta ve böylece daha dü ük ücrete razı olmaktadır.⁴⁵

Ülkemizde evde çalı ma modeli, önceleri Güneydo u Anadolu'da ya anan istihdam problemine çare bulmak amacı ile dü ünülmü tür. Bu model Türk toplumunun geleneksel aile yapısına da uygun oldu undan tüm Türkiye'de benimsenmi tir.

1.4.6. Ta eron (Alt-i veren) Çalı ma

Ta eron çalı ma, hizmetin ya da üretimin i letme dı ndaki ba ka i yerlerinde veya i letme içinde çe itli amaçlarla ta erona (alt-i veren) ait ba ka i çiler çalı tırılarak yerine getirilmesidir.⁴⁶

letmeler genelde rekabet gücünü ve verimliliklerini arttırabilmek ve konjonktürel dalgalanmalar ile talep de i ikliklerine uyum sa layabilmek için fonksiyonel ve sayısal esnekli i arttırma ihtiyacı duymaktadırlar. Bunun sonucu olarak bazı i letmeler, sayısal ve fonksiyonel esnekli in sa lanması yerine, i leri ta eron i letmelere vermek gibi, uzakla tırma stratejilerini benimsemektedirler.

Alt-i veren uygulamasının i veren açısından çok çe itli avantajları vardır. En ba ta gelen avantaj i verene maliyet avantajı sa lamasıdır. Çünkü küçük i letmelerde

⁴⁴ T SK; 1999, s.39

⁴⁵ Bilgin; 2000, s.52

⁴⁶ Tuncay; 1999, s. 225

bazı mal ve hizmetlerin üretilmesi, büyük firmalarca üretilmesinden daha düşük maliyetli olmaktadır. Bunun farkında olan büyük firmalar, özellikle emek yoğun faaliyetleri altı veren uygulamasıyla küçük firmalara yaptırırlarken, kendileri de sermaye-yoğun ya da yüksek teknolojiye yönelik üretime ayrıcalık vermektedirler. Altı veren uygulaması, aynı zamanda iş verene mali avantajlar da sağlamaktadır. Çünkü, bu uygulamayla iş veren daha az sermayeyle çalışmakta ve sermayesini diğer alanlarda kullanmaktadır.⁴⁷

1.5. ESNEKLİ İŞ ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLER

İstihdamın korunmasına yönelik katı düzenlemelerin kısa ve orta dönemde istihdamda dalgalanmayı hafiflettiği bilinmektedir. Ancak istihdamın korunmasına yönelik katı düzenlemelerin iş gücüne katılım oranlarını düşürdüğü, özellikle genç ve kadın iş gücü ile uzun süreli işsizlerin iş gücü piyasasına girişlerini zorlaştırdığı ve hizmet sözleşmelerini çeşitlendirdiği konusunda güçlü göstergeler vardır.⁴⁸

OECD'nin 1994 yılında gerçekleştirdiği "Jobs Study" başlıklı çalışmasında, istihdamın katı düzenlemelerle korunmasının etkilerinin, diğer faktörlerin etkilerinden ayrıntılı olarak çok sayıda teknik kullanılarak, tutarlı bir sonuca ulaşılmaya çalışılmıştır. OECD'nin bu çalışmasına göre, istihdamın korunmasında katı düzenlemeleri tercih eden ülkelerde, istihdama katılımın düşük oranlarda olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada, tam zamanlı çalışanların istihdamının korunmasına yönelik katı düzenlemelerin, belirli süreli hizmet sözleşmelerini yaygınlaştırdığı ve uzun süreli işsizlerin istihdam olanaklarını kısıtlayacağı vurgulanmıştır. Çalışmada, yaygın bir işsizlik halinde, istihdamın korunmasına yönelik düzenlemelerin özellikle iş gücü piyasasında zayıf konumda olanları ilk

⁴⁷ Liemt, Gisbert Van; "Küreselleşme, İformal İstihdam ve Sosyal Damping", (Çev.: R. Seymen), Yeni Yüzyıla Doğru Endüstri İlişkileri: Demokrasi, Gelişme ve Çağdaş Çalışma Standartları, II. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi, Ankara 1996, s. 461.

⁴⁸ Walwei, U. ; **Flexibility of Employment Relationships: Possibilities and Limits**, Institute for Employment Research; Labour Market Research Topics; No: 22; s.5

andan itibaren olumsuz etkileyece i de ifade edilmi tir.⁴⁹

Geli mi ÷lkelerin mevzuatlarında yer alan esnek çalı ma modelleri uygulamada çe itli etkilere sahiptir.

Yabancı yatırımların te vik edilmesi ve yeni i alanlarının yaratılması bakımından, önemli olması nedeniyle, gerek genel ekonomik büyümeye gerekse istihdam artı na kayda de er ölçüde katkı sa lamaktadır.

Ekonomik kriz dönemlerinde, esnek çalı ma modellerinin uygulanmasıyla; krizin etkilerine kar ı i yerinin bir ölçüde korunması sa lanmakta, ayrıca vasıflı i gücü kaybı daha az düzeyde kalarak, i sizli in minimize edilmesi hedeflenmektedir.

gücü piyasasının esnekli inin artırılması; çalı ma hayatını düzenleyen yasalar, toplu i sözleşmeleri ve ulusal politikalar aracılı ı ile gerçekleştirilerek, i letme açısından i gücünün gerekli zaman ve miktarda kullanılmasıyla kaynakların optimum kullanılması sa lanmaktadır.

Çalı ma yöntemlerinin ve sürelerinin taraflarca belirlenmesiyle, çalı an ve i verenin ko ulları gözetilmekte, geli en teknoloji ve de i en ekonomik verilerin üretim sürecine yansması sa lanmaktadır.

gücü i letmede mesleki e itime tabi tutularak, i letme içindeki de i ik nitelikteki görevleri üstlenebilecek hale getirilerek, özellikle de i en teknoloji ve üretim artlarına uyumu sa lanmak suretiyle istihdam edilebilirli i artırılmaktadır. Bu ekilde sa lanan fonksiyonel esneklik, i letmelerin rekabet gücünün artırılmasında ve tüketici talebi olan ucuz, kaliteli ve hızlı üretimin gerçekleştirilmesinde önemli rol oynayabilir.

⁴⁹ Selamo lu, Ahmet; “Geli mi ÷lkelerde stihdam Politikaları, Esneklik Aray ı ve Etkileri”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (4) 2002/2: 33-63, s.49-50.

Ücretlendirme konusunda esnekliğin uygulanması ile, ekonomik gelişmeler ve rekabet artıları da göz önünde bulundurularak iş gücünün maliyet seviyesi olabilmektedir. Bu şekilde çalışılan sürenin ücretinin verilmesi başta olmak üzere, performans ve üretimde verimliliği dikkate alan, işlerin üretim sürecine olan katkısını da gözeten bir ücretlendirme sistemi ortaya çıkmaktadır.

Esnek çalışma biçimlerinde kısmi zamanlı çalışmanın kabul edilmesi, özellikle iş gücü piyasası dışında olan kadınların iş gücüne katılım oranlarını yükseltebilmektedir. Aynı şekilde, geçici çalışma ile, özellikle düşük eğitimli işsiz gençlere, istihdam olanakları sağlanabilmektedir.⁵⁰

Sonuç olarak önemli olan, ekonomik ve sosyal yapıyı dikkate alınarak iş gücü piyasasının etkinliğini koruyan ve geliştiren yasal düzenlemeleri hayata geçirmek ve toplam istihdamı artırmaktır. Kısaca, istihdamın korunmasına yönelik katı düzenlemelerin hakim olduğu, işsizlik sorununun aşılamadığı ve özellikle belirli süreli hizmet sözleşmelerinin yaygın olarak tercih edildiği ülkelerde, toplam istihdamın artırılması hedefi esnek düzenlemelerin benimsenmesini kaçınılmaz kılmaktadır.

1.5.1. İşçiler Açısından Etkileri

Herhangi bir seviyede çalışanın işçinin esnek çalışma biçimlerinden biri ile çalışıyor olması işçinin çalışma hayatı ile birlikte özel hayatını da etkilemektedir. Esnek çalışmanın işçiler üzerindeki etkisi genelde iki şekilde olmaktadır.⁵¹

Birinci olarak, esnek çalışmanın işsizliklerinin veya sürelerinin uygulanması ile işçilerin işsiz kalması engellenmekte ve işsizlik azalmaktadır. İkinci olarak ise, işçilerin çalışma ve çalışma dışı özel hayatlarının kalitesi artmaktadır.

⁵⁰ Kenar; **a.g.m.**

⁵¹ Yavuz, Arif; **Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye için Öneriler**, Kamu Yayınları, Yayın No:38, Ankara, 2000, s.621.

Esnek alı manın i iler açısından ortaya çıkardı ı temel faydalar unlardır:⁵²

- İ letmeler genelde çalı ma saatlerini belirlerken i çilerin biyolojik zamanlarına göre de il, i letme için uygun zamanı dikkate alırlar. Esnek alı ma da ise ki ilere çalı ma saatlerini belirleme hakkı tanınmaktadır. Dolayısıyla i iler kendilerine en uygun, en verimli zamanlarını belirleyerek çalı acak, bu istekli çalı ma sonuç olarak da verimi artıracaktır.
- Esnek alı ma ile i iler, i dı nda kendilerini için kullanabilecekleri serbest bir zaman kazanacak, çalı ma sürelerinin ve e klinin esnekle mesiyle i iler kendi ihtiyaçları ve özel durumlarına göre çalı ma programlarını belirleyebileceklerdir. İle birlikte özel hayatları daha da kolayla acaktır.
- Esnek alı manın olmayıp, tam gün süreli çalı manın yapıldı ı ve herkesin sabah erken saatte i e gitti i bir ortamda, trafik sıkı ıklı ı olaca ı için yollarda fazla zaman kaybedilecek, i e geç gidilecek hatta ki iler kendilerini yorgun ve stresli hissedeceklerdir. Esnek alı manın oldu u durumda ise, i iler i e gidi -dn lerini trafik sıkı ıklı ı olmayan sakin zamanlara getirebileceklerdir. Böylece, yollarda kaybedilecek vakitler azalacak, ahıslar kendilerini daha az yorgun ve daha iyi hissedecekler ve verimlilikleri artacaktır.
- Ki iler esnek çalı ma ile çalı ma programlarını özel ve aile hayatına göre ayarlayabilmektedirler. Böylece hem ailesi ile daha iyi ilgilenebilecek hem de sosyal faaliyetlere katılabilecektir.
- Genellikle i letmelerde, i verene yakın yöneticiler, i veren vekilleri ve özel vasıflı uzman i iler normal mesai saatlerinden fazla çalı ma creti almaksızın fazla çalı maktadırlar. Esnek alı manın uygulanması ile fazla mesai ücretinin ödenmesi sa lanabilecektir.

⁵² Yavuz; 1994, s.22-24.

Esnek çalı manın i çiler açısından ortaya çıkardı ı temel sakıncalar unlardır⁵³:

- Esnek çalı mayla fazla mesailer en aza indirilmekte ve bu da i çiler için bir gelir kaybına sebep olmaktadır.
- Esnek çalı ma ile kısa süreli ücretli izinler en aza inmekte hatta ortadan kalmaktadır. Çünkü i çilerin özel i lerini yapmaları için serbest vakitleri bulunmaktadır.
- Bir çok ülkede atipik istihdamda bulunanlar, tam gün süreli i çilere göre bazı sosyal yardımlardan ve yan ödemelerden mahrum kalmaktadır. Örne in; ngiltere’de kısmi süreli i çilerin yaklaşık %30’u, milli sigorta programlarından yoksun kalmaktadır. Aynı ekilde, Almanya’da da kısmi süreli i çilerin %11’i sosyal güvenlik kapsamında bulunmaktadır.
- çilerin i lerinin birbirinden ba ımsız olarak yapıldı ı durumlarda, esnek çalı ma daha etkili olmakta ve kolaylıkla uygulanabilmektedir. Bu durum daha çok hizmet sektöründe ve ofis i lerinde yaygın olmaktadır. Aksine, yapılan i ler arasında ba ımlılı ın fazla olması halinde ise, esnekli in uygulanması zorlanmakta ve azalmaktadır. Örne in; imalat sanayiinde esnekli in uygulanmasında önemli zorluklar ya anmaktadır.

1.5.2. veren Açısından Etkileri

Esnek çalı manın i çiler için fayda ve sakıncaları oldu u gibi, i verenler açısından da olumlu ve olumsuz yanları bulunmaktadır.

Esnek çalı manın i veren açısından ortaya çıkardı ı temel faydalar

⁵³ Yavuz; **1994**, s.25-26.

unlardır⁵⁴:

- Çalı ma sürelerinin i çiler tarafından belirlenebilmesi, i çilerin daha dikkatli, huzurlu, dinç ve verimli bir ekilde çalı maları sonucu, i letmede verim artı na yol açacaktır.
- Gecikmeler ve i e gelmemeler i letmelerde verimlili i azaltmaktadır.
- Esnek çalı mada ise i çinin i yerine geldi i saat, i e ba lama saati sayılaca ndan bu sorun ortadan kalkmaktadır.
- Esnek çalı mayla, fazla mesai önemli ölçüde azalmakta ve i gücü maliyetleri dü mektedir.
- Esnek çalı ma ile i letmelerden faydalanma ve i çilerin çalı ma süreleri arttırılmaktadır. Böylece üretim araçlarının tam kapasite ile çalı maları sa lanmakta duran varlıkların ana maliyetleri azalmakta ve rekabet gücü artmaktadır.
- Esnek çalı manın uygulanması ile i in insancilla ması ve çalı ma artlarının iyile mesi sa landı ndan dolayı bu gibi i yerleri tercih edilmektedir.
- Esnek i letmeler personel temininde zorluk çekmemektedirler. Esnek çalı ma uygulayan i yerlerinde çalı ma artları daha cazip oldu undan i ten ayrılmalar ve i gücü devri azalmaktadır.

Esnek çalı manın i veren açısından ortaya çıkardı ı temel sakıncalar unlardır⁵⁵:

- Esnek çalı ma ile i letmelerde yeni ve ek masraflar ortaya çıkmaktadır. Normal çalı ma eklinden esnek çalı ma ekline geçerken bir çok harcama

⁵⁴ Yavuz; **1994**, s.27-29.

⁵⁵ Yavuz; **1994**, s.29-30.

yapılmaktadır. Örneğin; daha fazla ısı ve ışık kullanılmakta, kafeterya hizmetleri daha uzun süre ile verilmekte, santral ve güvenlik personel sayısında artışlar olmakta, ek servisler kullanılmaktadır.

➤ Esnek çalışma i letmelerin personel planlamasını daha karmaşık hale getirmekte ve zorla tırmaktadır. Çünkü, i çilerin i e geli ve i ten ayrı saatlerinde farklılıklar olmaktadır. Diğer yandan, i letmenin çalışma süresinin artmasından dolayı, organizasyonun yönetim ve denetiminde zorluklar çıkmakta gerekli denetim düresi uzamaktadır.

➤ Esnek çalışma eklerinden, özellikle i payla ımı ekinde i çiler ile kısmi süreli i çiler yan ödemeler sebebiyle, i gücü maliyetlerini artırmaktadırlar. Bu ekliyle i çilerin yan ödemeler açısından i verene maliyetleri daha yüksek olmaktadır. Çünkü, i payla ımında bulunanlar ile kısmi süreli i çiler, tam gün süreli çalışanlara göre haftalık veya aylık olarak daha az çalışmaları halde, aynı miktarda yan ödeme almaktadırlar.

K NC BÖLÜM

ESNEKLİK UYGULAMALARI

2.1. AVRUPA BİRLİĞİNDE ESNEKLİK

Ülkemizin tam üyelik yolunda ilerlediği Avrupa Birliği'nin (AB) esneklik açısından sosyal politika uygulamaları ve iş gücü piyasası yapısı, Türkiye'nin yeni düzenlemelere uyum sağlayabilmesinde örnek alınması açısından önemli olmaktadır.

Seksenli ve doksanlı yıllarda Avrupa'da istihdamın genel durumu ve özellikle uzun süreli işsizlik bakımından Toplumun düzenli olarak istihdam biçimlerinin esnekleştirilmesini ve sosyal politikanın çeşitli kurumlarının ekonomik zorunluluklara uyum sağlamasını hedeflemiştir. Örneğin, 19 Aralık 1984 tarihli uzun süreli işsizlikle mücadele ile ilgili karar, yeni istihdam yaratılması ile başlanarak iş gücü piyasasının esnekleştirilmesini artırılmasını salık vermiştir.⁵⁶

Bu konuda yaşanan bir değişim gelmiş ve 1997 yılında olmuştur. AB 1997 yılında Lüksemburg Avrupa Konseyi toplantısında ve Amsterdam Antlaşması'nda, üye devletlerin istihdamın artırılmasına yönelik politikalar geliştirme sorumluluğunu açıkça ifade edilmiştir. Bu politikaların geliştirilmesinde ise kısıtlayıcı yasal düzenlemelerden kaçınmak ve iş gücü piyasasının esnekleştirilmesi hedef olarak benimsenmiştir.⁵⁷

Ayrıca AB'nin sosyal politikalarında esnekliğe yer verilmesinde önemli etkiye sahip çeşitli belgeler mevcuttur. Bunlardan bir tanesi 2000 yılında oluşturulan Avrupa Sosyal Gündemi'dir (ASG). ASG, “sosyal uyumun ve sosyal dayanmanın başarılı bir ekonomik yapıyla ortadan kaldırılması için, iş gücü piyasasına katılımın,

⁵⁶ Erdut, Zeki; “Avrupa Birliği'nde İstihdam Politikası ve Türkiye”, Yeni Türkiye, AB Özel Sayısı, 2, Yeni Türkiye Medya Hizmetleri, Kasım-Aralık 2000, Sayı:36, s.989 39

⁵⁷ Selamoğlu; **a.g.m.**, s.9.

özellikle de i gücü piyasalarında kendilerini temsil etme fırsatı bulamayan veya bu durumun dezavantajlarını yaayan grupların katılımının artması”na dikkat çekmektedir. Bu grupların katılımının artması ise istihdamı artırıcı esneklik uygulamaları önemli olmaktadır.

Bir di er belge, Avrupa Komisyonu’nun 2001 yılında hazırladı ı “AB’nin stihdam ve Sosyal Politikası, 1999-2001 (European Employment and Social Policy, 1999-2001: jobs, cohesion, productivity) ba lıklı belgedir. Belge’nin “Avrupa’yu tekrar i sahibi yapmak: Avrupa stihdam Stratejisi” ba lıklı birinci bölümünde u görü lere yer verilmi tir⁵⁸:

- Küreselle me ve teknolojik geli melerde yaayan hızlı de i iklikler i çilerin ve i in örgütlenmesinin yapısal de i ikliklere uyum sa layabilmek amacıyla yeterince esnek olmasını gerektirmektedir.
- Avrupa’da yeni tür i gücü piyasaları olu maktadı, ancak bunların olu umunun önünde hala bazı engeller bulunmaktadır. Bu engelleri a mada kullanılacak stratejilerden bir tanesi, Komisyonun olu turaca ı yüksek düzeyli bir çalı ma grubu olacak ve bu grup vasıflar ve i gücünün hareketlili i üzerinde çalı acaktır. Grup bu ara tırmasını yaparken, yeni Avrupa i gücü piyasalarının çekici güçlerini ve karakteristiklerini belirleyecek ve bu yeni i gücü piyasalarının geli iminin önündeki engelleri bularak, ba ka yerlerdeki ba arılı tecrübeleri gözden geçirecek, böylece Avrupa’da bilgi ekonomisini geli tirmek amacıyla çekici bir i gücü piyasası yaratmak için nelerin yapılabilece ini ortaya çıkaracaktır.

AB’nin istihdam politikasında esnekli e yer vermesi i gücü piyasasının durumunu dolayısıyla istihdam artı nını olumlu etkilemi tir. GSY H büyüme oranı ortalama olarak AB-25 ülkelerinde %3, istihdam oranı ise %63.8’dir.

⁵⁸ Zengingönül, O ul; “*Sosyal Politika Esnek Çalı ma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birli i Örne i*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 5, Sayı:4, 2003,s.161-162

Tablo 1: Avrupa Birli i i gücü Piyasası Verileri (Seçilmi Örnekler)

2006 Yılı	stihdam Oranı	gücüne Katılma Oranı	GSY H Büyüme Hızı	sizlik Oranı
AB-15	65,2	71	2,8	7,9
AB- 25	63,8	70,2	3,0	8,7
Almanya	65,4	73,8	2,9	9,5
Fransa	63,1	69,5	2,0	9,5
Hollanda	73,2	76,9	3,0	4,7
ngiltere	71,7	75,3	2,8	4,7
talya	57,6	62,5	1,9	7,7
spanya	63,3	69,7	3,9	9,2
Türkiye	46,0	51,4	6,1	10,3

Kaynak: Eurostat

AB ülkelerinde istihdamda görülen artışın büyük çoğunluğunu kısmi süreli çalışmaları türlerinde meydana gelen hızlı yükselme oluşturmaktadır. Kısmi süreli çalışanların oranının tüm çalışanlar içindeki payının yüksek olması işsizlik oranlarını da aşağı çekmektedir. Kısmi süreli çalışmanın yaygın olduğu ülkelere Hollanda ve İngiltere'de işsizlik oranı%4.7, AB-25 ülkelerinin ortalama işsizlik oranı %8.7'nin altındadır. (Bakınız Tablo:1)

Genç işsizlik oranının düşük olması işgücü piyasasında esneklik uygulamasına yer verilmesinin olumlu bir sonucudur. Örneğin kısmi süreli çalışmanın ya da çeşitli esneklik uygulamalarının yüksek seviyede olduğu Hollanda'da genç işsizlik oranı %6 ile diğer ülkelere göre oldukça düşüktür.

Tablo 2: Avrupa Birli inde stihdam Oranları

2006 Yılı	stihdam Oranı (Toplam)	stihdam Oranı (Kadın)	stihdam Oranı (Erkek)
AB 25	64.7	57.4	72.0
AB 15	66.0	58.6	73.5
Almanya	67.5	62.2	72.8
Fransa	63.0	57.7	68.5
Hollanda	74.3	67.7	80.9
ngiltere	71.5	65.8	77.3
spanya	64.8	53.2	76.1
talya	58.4	46.3	70.5
Türkiye	45.9	23.9	68.1

Kaynak: Eurostat

Tablo 3: Avrupa Birli inde Genç sızlık ve Uzun Dönem sızlık

	Genç sızlık	Uzun Dönem sızlık (Toplam)	Uzun Dönem sızlık (Kadın)	Uzun Dönem sızlık (Erkek)
AB 15	15.8	3.3	3.6	3.0
AB 25	17.0	3.7	4.0	3.4
Almanya	12.5	5.5	5.3	5.7
Fransa	23.4	4.0	4.3	3.7
Hollanda	6.6	1.7	1.8	1.6
ngiltere	14.1	1.2	0.8	1.5
spanya	17.9	1.8	2.8	1.2
talya	21.6	3.4	4.5	2.6
Türkiye	16.0	2.5	3.3	2.3

Kaynak: Eurostat

AB'nin i gücü piyasası açısından esnekli ini ortaya koyan çe itli veriler sözle me türleri ve i gücünün vasfı düzeyi açısından a a ıda incelenmi tir.

2.1.1. Kısmi Süreli İler

AB-25 ülkelerindeki ilerin %17'si kısmi süreli ilerdir ve bu ilerin çoğu kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Kadınların %29'u kısmi süreli ilerde çalışırken erkeklerde bu oran %7'dir. Hollanda ve İngiltere'de son yıllarda kısmi süreli çalışmaya biçiminin hızla yayıldığı ve yüksek bir düzeye ulaştığı, Kuzey Avrupa'da kısmi süreli çalışmaya biçimini kullanmayan çok az il ortaya çıkmıştır. Hollanda'da kısmi süreli çalışanların oranı, %48.5, İngiltere'de de %25.3'tür. Almanya da bu ülkelerden sonra en yüksek kısmi süreli çalışmanın yapıldığı ülkelerdendir. Almanya'da kısmi süreli çalışmaya oranı %22.3'tür. Bu ülkelere bakıldığında dikkati çeken diğer bir husus tüm çalışan kadınlar içinde kısmi süreli çalışan kadınların oranının yüksek olmasıdır. Hollanda'da %74.6 olan bu oran, İngiltere'de %42.9 ve Almanya'da %41.6'dır.

Tablo 4: Ülkeler Bazında Kısmi Süreli Çalışma Oranları

2006 Yılı	Belirli Süreli Sözleşmelerle Çalışanlar	Kısmi Süreli Çalışma	Kısmi Süreli Çalışan Kadın Çalışanlar	Oran
Almanya	12,4	22,3	41,6	9,5
Fransa	12,6	16,9	30,3	9,5
Hollanda	15,1	45,8	74,6	4,7
İngiltere	6	25,3	42,9	4,7
İspanya	32,9	8,7	17,7	9,2
İtalya	12	12,8	25,2	7,7
Türkiye	Veri Yok	16,6*	30,8*	10,3

Kaynak: Eurostat

* Eurostat'ın hesaplamasıdır.

AB'de kısmi süreli işler, genellikle, işçiler ile kendi hesabına çalışanlarla özde lemitir. Kısmi süreli işlere genellikle geçici işlerde başvurulmaktadır; belirsiz süreli sözleşmeler ile çalışanların sadece %14'ü kısmi süreli olarak çalışırken, belirli süreli sözleşmeler ile çalışanların %25'i ve geçici büro işçilerinin %37'si kısmi süreli olarak çalışmaktadırlar.

Sektörel dağılım göz önüne alındığında, kısmi süreli işlere %28'lik oranla sağlık sektöründe, %27'lik oranla otel ve lokantalarda, %24'lük oranla eğitim sektöründe, %23'lük oranla toptan ve perakende ticarete ve %30'luk oranla diğer hizmetler sektöründe rastlanılmaktadır. Vasıfsız işçilerin %29'u, hizmet ve satış elemanlarının %28'i ve sekreterlik hizmetlerinde çalışanların %24'ü kısmi süreli olarak istihdam edilmektedirler. Kısmi süreli işler vasıflı işçiler (%5), makine operatörleri (%6) ve üst düzey yöneticiler (%7) arasında pek yaygın değildir.

Bayanların kısmi süreli işlerde çalışma oranı yaşla birlikte yükselirken, erkeklerde bu oran, genç yaşlarda daha yüksektir.

2.1.2. Sözleşme Türleri

2.1.2.1. Belirsiz Süreli Sözleşmeler

AB-27 ülkelerinde, ortalama olarak çalışanların %79'i belirsiz süreli sözleşme ile istihdam edilmektedirler. Ancak ülkeler arasında önemli farklılıklar mevcuttur: örneğin Belçika'da bu oran %89 iken, Malta'da %50'dir. Ülke grupları itibarıyla da bu oran değişmektedir: Kıta Avrupası ülkelerinde %85, İrlanda ve İngiltere %68, güney Avrupa ülkeleri %70. Aday ülkelerde ise çalışanların çoğunun (%60) bir iş sözleşmesi yoktur ve %28'lik bir kesim belirsiz süreli sözleşme ile istihdam edilmektedir.

Daha yüksek seviyede eğitim almış işçiler genellikle belirsiz süreli

sözle meler ile çalı tırılmaktadırlar. Örne in ilkokul mezunu i çilerdeki belirsiz süreli sözleşme oranı %66 iken, lise mezunlarında bu oran %83'tür. Kadın i çilerin %76'sı, erkek i çilerin ise %79'u belirsiz süreli sözleşme ile çalı maktadır. Kalifiye olmayan i çilerde bu oran %65 iken tarım i çilerinde %58'dir.

2.1.2.2. Belirli Süreli Sözle meler

AB-27'de ortalama olarak i çilerin %12'si belirli süreli sözleşme altında istihdam edilmektedirler. Ancak bu açıdan bakıldığında, bireysel anlamda ülkeler arasında belirgin farklar bulunmaktadır. Belirli süreli sözleşme en çok Polonya (%22), İspanya (%21), Bulgaristan (%19) ve Hollanda'da (%16) yaygındır.

Ülke grupları arasında da farklılıklar mevcuttur. Örne in; Do u Avrupa ülkeleri, belirli süreli sözleşmelerin en yüksek oranda görüldü ü ülkeler (%17) iken 10 puanlık bir farkla bu oran EFTA ülkelerinde (%7) olarak en dü ük seviyededir.

AB-27'de belirli süreli sözleşmelerin en yaygın oldu u alanlar oteller ve lokantalar (%21), eğitim (%16), tarım (%15), sağlık ve ticari toptan satış (%14). Tüm yaş sınıfları içerisinde erkeklerin %10'u ve kadınların %14'ü belirli süreli sözleşme kapsamında istihdam edilmektedirler. Nitelsiz i çiler ile hizmet ve satış i çilerinde belirli süreli sözleşme oranı %15 ve %14'tür.

Belirli süreli sözleşme kapsamında çalı an i çilerin büyük bir kısmı (%58) ortalama olarak bir yıl veya daha az süreli sözleşme imzalamaktadırlar. İ çilerin %20'sinin sözleşme mesinde özel bir dönem yoktur. Ancak İngiltere ve İrlanda bu konuda ortalamadan belirgin düzeyde sapma göstermektedirler: belirli süreli sözleşme kapsamında çalı anların %21'i bir yıl veya daha az süreli sözleşmeyle ve %56'sı ise özel bir dönem belirtilmeksizin istihdam edilmektedirler.

2.1.2.3. Geçici Büro Çalı anları

Ortalama olarak çalı anların sadece %2'si geçici büro sözleşmeleri

ile istihdam edilmektedir: bu istihdam tarzına özellikle oteller ve lokantalarda rastlanmaktadır ve genellikle vasıfsız iiler çalı maktadır.

2.1.3. gücünün Profili

2.1.3.1. E itim Seviyesi

Avrupa'da içi olarak çalı anlar genel olarak 40 ya ındadır ve 18 ya ına kadar tüm e itimini tamamlamı tır. Ortalama olarak erkeklerin %59'u, kadınların ise %54' e itimlerini 18 ya ında veya daha öncesinde tamamlamı lardır.

Bu açıdan bakıldı ında ülke grupları arasındaki büyük farklılıklar görülebilir. skandinav ülkeleri ve Hollanda'da iiler, di er ülkelerdeki iilere nispeten e itimlerini daha geç ya larda tamamlamaktadırlar. Bu durum, u a amalı e itim sisteminin yer aldı ı ülkelerdeki iilerin o unlu u için de geçerlidir.

2.1.3.2. gücü Piyasasına Giri

Emek piyasasına yeni girenlerin (tam gün e itimlerini bitirdikten itibaren, dört yıldan daha az süredir ücretli olarak istihdam edilenler) o u iilerdir (%84). o unluk (%54) belirsiz süreli sözle meyle , %26 belirli süreli sözle meyle, %10 sözle mesiz istidam edilirken %5 stajyer ve %4 geçici büro iisidir.

irketlerde yeni ba layan çalı anların (henüz bir yıllık kıdeme sahip olmayanlar) büyük bir kısmı geçici i sözle mesi ile çalı maktadırlar. Bunların %40'ı belirsiz süreli sözle meyle, %33' belirli süreli sözle meyle, %15 sözle mesiz istidam edilirken %3 stajyer ve %7 geçici büro iisidir.

Ancak istihdam politikalarında son 15 yıl içerisinde ba arılı olmu ülkeler arasında uygulanan politikalar açısından farklılıklar da bulunmaktadır. stihdam ve i sizlik sorunlarına yönelik olarak, her ülke kendi ekonomik ve sosyal yapıları itibariyle genel kabul görmü önlemleri de erlendirerek kendilerine uygun 46

politikalar olu turmu lardır.

Bu bölümde istihdam-i sizlik sorunlarına de i ik açılımlar getiren esneklik uygulamaları de erlendirilecek ve istihdam politikalarında ba arılı olmu ülkelerin öne çıkan esnekli e yönelik düzenlemeleri incelenecektir.

2.2. AVRUPA B RL NDEK ÜLKE ÖRNEKLER

2.2.1. HOLLANDA

Hollanda 1970'li yılların sonlarında ya anan yüksek i sizlik sorununun a lmasında, sosyal taraflar arasında güçlü i birli i anlayı nın olumlu etkisi olmu tur. Sosyal taraflar istikrarlı bir ekonomik büyüme sürecini ortak hedef olarak benimserlerken, istihdamın artırılmasına yönelik düzenlemeler her zaman öncelikli olmu tur. Bu anlayı i çerisinde kısmi süreli istihdam ba ta olmak üzere, tüm esnek istihdam biçimleri yaygın olarak desteklenmi tir. Ku kusuz bu destek, tüm çalı anların görece olarak e it haklarla korunması temelinde sa lanmı tır.

Sosyal taraflar arasında sa lanan hedef birli i sayesinde Hollanda, istihdam politikalarında ba arılı olan ülkeler arasında istihdam hacmi sürekli ve hızla artan ülke olarak dikkat çekmektedir. Hollanda 1983-1993 yılları arasında AB'de en yüksek istihdam artı ı sa layan ülke olmu tur. Bu dönemde yıllık istihdam artı oranı %1.8'dir.⁵⁹ i sizlik oranı da günümüzde %4.7'dir.

2.2.1.1. Kısmi Süreli Çalı ma

Hollanda'da kısmi süreli çalı manın geli tirilmesi ve kısmi süreli çalı anlar arasında e itli in sa lanması amacıyla hükümet ve sosyal taraflar arasında çe itli politikalar yürütülmektedir. Hükümet kadınların katılım oranını yükseltecek, ileri ya taki i çileri i lerinde kalmaya te vik edecek ve i sizli i azaltacak politikaları

⁵⁹ Selamo lu; **a.g.m.** , s.37

vasıtasıyla kısmi süreli çalı mayı te vik etmektedir. Hollanda’da kısmi süreli çalı anlar, tam zamanlı çalı anlarla aynı statü ve haklara sahiptirler.⁶⁰

stihdam hacminde önemli ve istikrarlı artı lar gösteren Hollanda %4.7 ile en dü ük i sizlik oranına sahip olurken, 2006 yılı itibariyle %45.8 ile en yüksek kısmi süreli çalı ma oranına sahip olmu tur. Kısmi süreli çalı ma oranında en büyük pay kadın çalı anlara aittir.

2.2.1.2. Geçici stihdam

Belirli süreli hizmet akitleri yaygın bir ekilde kullanılmaktadır. Çalı anların %15,1’i belirli süreli hizmet akitleriyle istihdam edilmektedir. Hollanda’da belirli süreli hizmet akitlerinin kötüye kullanılması yasal olarak kısıtlanmı tur. 3 yıldan fazla süren bir belirli süreli hizmet sözleşmesi, 3 aylık bir aradan sonra bir kez; 3 yıldan az süreli bir sözleşme ise 3 aylık bir aradan sonra iki kez yenilenebilmektedir. Bu sözleşmeler, belirtilen ko ullardan daha fazla tekrarlanıyor olursa belirsiz süreli olarak kabul edilmektedir.

Özel ve geçici i bulma bürolarının kullanımı yaygındır. “Geçici büro çalı anları” olarak adlandırılan bu kesim 6 aylık bir çalı ma süresinden sonra tüm istihdam haklarını elde etmekte ve asgari ücretler dahil, tüm ko ulları içeren toplu i sözleşmelerine tabi olmaktadır.⁶¹

2.2.1.3. Çalı ma Saatleri

Çalı ma süresi yasal olarak, haftada 45 saat olmak üzere günde 9 saattir. Ancak, günlük çalı ma süresi toplu i sözleşmesi ile uzatılabilmekte ve sözleşme kapsamında olmayan irketler, i ç i temsilcileri ile anlaşmalar yapmak suretiyle

⁶⁰ T SK; **Avrupa’da Esneklik Uygulamaları-Çalı an Bir Avrupa Yaratılması**, Ankara, 2001, s.43⁴⁸

⁶¹ T SK; **2001**;s.43

çalı ma saatlerinde de i iklik yapabilmektedirler.⁶²

2.2.1.4. Sayısal Esneklik

verenlerin i ten çıkarmalarının gerekli oldu unu ispat etmeleri ve herhangi bir i çiyi i ten çıkarmadan önce idari izin almaları gerekmektedir. Bu nedenle, i ten çıkarma konusundaki yasal düzenlemeler nispeten katıdır. Hollanda'da i sizlik dü ük olmakla birlikte, çalı ma mevzuatındaki katılık, çalı ma ça ında olanların bir i bulmaları ve i gücü piyasası dı ında olan 55 ya üstündekilerin i gücü piyasasına yeniden girmelerini zorla tırmaktadır.⁶³

2.2.1.5. Fonksiyonel Esneklik

Hollanda, vasıflı bir i gücüne, geli mi bir mesleki e itim sistemine ve ya am boyu e itim sistemine sahiptir. Ülke bu özellikler sayesinde ekonomik açıdan güçlü ve rekabetçi bir yapı sergilemektedir.

OECD'nin konu ile ilgili anketine göre, Hollanda okur-yazarlıkta sveç'ten sonra en iyi ikinci ve temel matematik bilgisinde ise sveç ve Almanya'dan sonra en iyi üçüncü sıradadır. 25-64 ya grubundakilerin %63'ü en az lise düzeyinde ve %23'ü üniversite düzeyinde e itimini tamamlamı tır. Ortalama ö renim süresi ise 16.5 yıldır.

Hollanda'da gençler arasında mesleki e itim düzeyi oldukça yüksektir. Eurostat'ın 1997 yılında yaptı ı anket, ö rencilerin %70'inin meslek e itimi aldı nı göstermektedir.⁶⁴

2.2.2. FRANSA

⁶² T SK; 2001, s.43

⁶³ T SK; 2001, s.44

⁶⁴ T SK; 2001, s.45

Kıta Avrupası'nın büyük ülkelerinden olan Fransa kurumsal düzenlemeleri ve yetersiz iş gücü piyasası esnekliği nedeniyle, de iş en ekonomik koşullara uyum sağlamakta zorlanmıştır. İşsizlik 1970'lerin ortalarından itibaren yükselmeye başlamıştır. İçerisine girmiş ve yapısal özellik kazanmıştır.⁶⁵ İşsizlik oranı (%9.5) AB ülkelerinin ortalama işsizlik oranına (%8.7) göre yüksek bir seviyededir. İncelenen altı ülke içinde en yüksek genç işsizlik oranı (%23.4) Fransa'dadır. Genel işsizlik oranı %11.2'dir. İşsizlik özellikle gençler arasında yüksektir. İş gücüne katılım oranı ise %69.5'tir. (Bakınız Tablo:3)

2.2.2.1. Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli çalışma biçiminin, Fransa iş gücü piyasasındaki uygulaması pek yaygın değildir. 2006 yılında toplam istihdamın %16.9'unu kısmi süreli çalışanlar oluşturmaktadır. Yüksek marjinal vergi oranları nedeniyle kısmi çalışma oranı düşük kalmıştır. Ancak, Fransa'da kısmi süreli çalışmayı teşvik etmek amacıyla çalışanlar için sosyal güvenlik primlerine kısmi muafiyet uygulanmaktadır.⁶⁶

2.2.2.2. Geçici İstihdam

Belirli süreli hizmet sözleşmelerine ilişkin sıkı kurallar bulunmaktadır. Çünkü belirli süreli hizmet sözleşmeleri sadece iki defa yenilenebilmekte ve 24 aydan daha uzun süreli olarak yapılamamaktadır.

Belirli süreli hizmet sözleşmeleri, çalışanın geçici olarak yerinin değiştirilmesi ve iş gücü talebinin gereğinden fazla olarak artması ya da ihtiyaç halinde, yapılan işlerin tamamlanması durumunda geçerli olmaktadır. Belirli süreli hizmet sözleşmeleriyle çalışanların oranı 1985'de %5'den, 1997'de %13'e çıkmıştır.⁶⁷

⁶⁵ Selamoğlu; **a.g.m.**, s.83

⁶⁶ T SK; **2001**;s.45

⁶⁷ T SK; **2001**; s.46

2006 yılında ise belirli süreli sözleşmeler ile çalışanların oranı da %12.6'dır.

Ayrıca belirli süreli iş sözleşmesi bitiminde işçiye kıdem tazminatı hakkı tanınmıştır. Belirli süreli hizmet akitleri genellikle kadınlar arasında yaygındır. Bulma büroları aracılığıyla istihdam edilen geçici çalışanların sayısında da önemli ölçüde artış olduğu görülmektedir.⁶⁸

2.2.2.3. Çalışma Saatleri

Fransa'da işsizliğin azaltılması amacıyla çalışma sürelerinde radikal bir değişikliğin yapıldığı görülmüştür. Sosyal tarafların yoğun tartışmaları sonrasında 2000 yılında Fransız hükümeti haftalık çalışma saatini 35 saate indiren bir yasa çıkarmıştır. Ancak haftalık çalışma süresinin 35 saate indirilmesi, maliyetleri artıracağı ve rekabet gücünü azaltacağı ileri sürülerek eleştirilmiştir.

Daha kısa haftalık çalışma süresi politikası, emek piyasası esnekliğinin artırılması politikasının lehine olarak 1985 ve 1987 yılları arasında yükseliş göstermiştir. 1988 yılından 1998'e kadar, yasal yollarla veya işçi-iveren görüşmeleri yoluyla, haftalık çalışma süresinde toplu indirimlerin yapılmasına yönelik teklifler, bu dönem istihdam politikasının temel konusunu oluşturmuştur. 1998 yılında ilk Aubry Kanunu kabul edilerek 1 Ocak 2000 tarihinden itibaren haftalık zorunlu çalışma süresinde indirim uygulamasına başlanılmıştır.

2001 yılı sonu itibarıyla, daha kısa haftalık çalışma süresini içeren yasadaki Fransız işçilerinin %53'ü (yaklaşık 8.6 milyon işçi) etkilenmiştir. 200 ve üzeri işçinin çalıştığı yerlerdeki işçilerden oluşan %90'lık kesim bu kanun uygulamasından etkilenirken, 10 kişiden daha az çalışanı olan işyerlerinde istihdam edilen %10'luk kesim ise bu kanunun istisnasını oluşturmaktadır.

⁶⁸T SK; 2001; s.46

Haftalık 35 saatlik çalı ma süresi yeni i lerin olu masına imkan sa lamı tır. Fransa'da yapılan bir ara tırmaya göre 1997 ve 2001 yılları arasında tarım dı ı özel sektörde yakla ık 300 bin yeni i imkanı olu mu tur ki bu rakam bu dönem içerisindeki mevcut i lerin %18'ine tekabül etmektedir. Yeni olu turulan i lerden 160 bin adedi Robien Kanunu ve Aubry 1 Kanunu kapsamındaki yasal te vikler sayesinde; 150 bin adedi ise Aubry 2 Kanunu sayesinde kurulmu tur.

18 Aralık 2002 tarihinde mecliste kabul edilen bu kanun, 35 saatlik haftalık çalı ma süresi konusunda, Aubry Kanununda öngörülen zorunlulukları azaltmaktadır. Bu kanun sayesinde sosyal güvenlik katkı payları ile çalı ma saatleri arasındaki ba lantı kaldırılmakta ve 20 i iden daha az çalı anı bulunan irketler için, 35 ile 39 saatler arasındaki ilk dört saatlik fazla mesai ücretlerinin %25 arttırılması yerine %10 arttırılmasına ba lı kalınarak tüm fazla mesai ödemeleri arttırılmaktadır.⁶⁹

2.2.2.4. Sayısal Esneklik

Fransız'da çalı ma kanunlarına göre i verenin, çalı masından memnun olmasa bile bir i isini i ten çıkarması oldukça zordur. Fransa hükümeti son yıllarda i ten ıkarmalardaki katılı mın esnekle tirilmesi için çe itli yasal düzenlemeler yapmaya çalı maktadır. Yeni yasa teklifi ile 26 ya ın altındaki gençlerin iki yıl içinde i ten çıkarmasını kolayla tırmaktadır. Bu de i iklik teklifi sosyal taraflarca özellikle gençlerce iddetle ele tirilmektedir.⁷⁰

2.2.2.5. Fonksiyonel Esneklik

Fransa'da etkili bir ö renim sistemi mevcuttur ve ya am boyu e itime ba lı olarak vasıf esnekli i yüksektir. Ortalama e itim süresi 16.5 yıldır. Zorunlu e itim

⁶⁹ http://www.bbc.co.uk/turkish/europe/story/2006/03/060322_franceprotest.shtml, (03.12.2007)

⁷⁰ http://www.diplomatie.gouv.fr/en/france_159/discovering-france_2005/france-from-to-1978/economy_1981/france-employment-policy_1421.html, (02.12.2007)

sonrası gençlerin e itime devam oranı 16-18 yıllık e itimde %91'dir.

Fransız Hükümeti, özellikle mesleki mezuniyet sınavlarını geli tirerek ve 1990'ların ba larında çıraklık e itiminde yeniden düzenlemeler yaparak mesleki e itimi güçlendirme konusunda tedbirler almı tır. Fransa'da kamu sektöründe 350.000 gence asgari ücretin en az %80'inin ödenebilece i i olanakları yaratmak amacıyla, gençler ve dü ük vasıflı i sizler için kamu fonlarıyla desteklenen bir e itim programı hedeflenmi tir. Bu amaçla 1997'de 18-26 ya grubunu hedefleyen "Yeni Hizmetler, Yeni ler" ba lıklı bir program uygulanmaya ba lanmı tır.

Fransa, i ba nda e itim hususunda da oldukça ileri düzeye gelmi tir. letmelerin üçte ikisi sürekli mesleki e itim vermekte ve çalı anların üçte biri de bu e itime i tirak etmektedir. 1971'den beri, Fransız i verenler bordro toplamının asgari %1.5'ini (ortalama %3'ün üzerindedir) e itime yatırmakla yükümlüdür.⁷¹

2.2.3. ALMANYA

Almanya 1980'ler ve 1990'ların ba nda, AB ortalamasının üzerinde bir ekonomik büyüme oranı yakalamı ve di er sanayile mi ülkelerin aksine ekonomik durgunluk döneminden, birle me sürecinin yarattı ı dinamik sürece gecikmeli olarak girmi tir. ki Almanya'nın birle me sürecinin yarattı ı mali sıkıntılar dı nda, yüksek vergi oranları, sosyal güvenlik katkı paylarının yüksekli i ve i gücü piyasasının esnekle tirilmesine yönelik yetersiz düzenlemeler Almanya'da istihdam-i sizlik sorunlarının a ılmasını zorla tırmaktadır.⁷²

sizlik oranı %9.5 olup, uzun dönemli i sizlik %5.5'tir. (Bakınız Tablo:3)
Uzun dönemli i sizlerin yarısından fazlasını bir yıldan uzun süredir i siz kalanlar olu turmaktadır. gücüne katılım oranı %73.8'dir. (Bakınız Tablo:1)

⁷¹ T SK; 2001, s.47

⁷² Selamo lu; a.g.m. , s.83

2.2.3.1. Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli çalışmanın payı 1985'te %13'ten 1996'da %18'e yükselmiştir. 2006 yılında ise, bu oran %22.3 olarak gerçekleşmiştir. İşgücü piyasasına katılımı kolaylaştırmayı amaçlayan, 15 saatten daha az süreli olan kısmi süreli çalışanlarda sosyal güvenlik katkılarında muaf olunmasına ilişkin politika uygulanmaktadır. Ancak söz konusu uygulama, işçileri sosyal güvenlikten yoksun bıraktığı gerekçesiyle eleştirilmektedir. Kısmi süreli çalışanlar toplu sözleşme kapsamında olup, ücretler ve işletmenin sağladığı diğer olanaklardan yararlanma konusunda tam gün çalışanlarla aynı haklara sahiptirler.⁷³

2.2.3.2. Geçici İstihdam

Belirli süreli hizmet sözleşmelerinin azami süresi 24 aydır ve bu süre içinde üç defa yenilenme olanakları vardır. 2006 yılında belirli süreli hizmet sözleşmeleri ile çalışanların tüm çalışanlar içindeki oranı %12.4'tür.

2.2.3.3. Çalışma Saatleri

Esnek çalışma saatlerini düzenleyen yasa 1994 tarihinde kabul edilmiş olan 'Çalışma Süreleri Yasası'dır. Bu yasa 2003 yılında de i ikli e u ramı tır ve yeni de i ikliklerle 2004 yılından itibaren yürürlüktedir.

Yasa koyucu çalışma süreleri ile ilgili olarak genel bir çerçeve çizerken, her sektörün farklı özelliklere sahip olduğunu da göz önünde bulundurarak sosyal taraflara belirli noktalarda genel hükümlerin dına çıkma imkanı da tanımaktadır. Sosyal taraflar bu hükümlerin dına toplu sözleşmeler vasıtasıyla çıkabilmektedirler. Çalışma Süreleri Yasasında günlük çalışma süresi 8 saat olarak belirlenmiş olmakla birlikte, yasa i verenlerin ihtiyaçlarını gözetenek çalışma süresinin 10 saate kadar

⁷³ T SK; 2001; s.60

çıkarılabilmesine imkan tanımı tır.⁷⁴

2.2.3.4. Fonksiyonel Esneklik

Almanya yüksek e itimli nüfusu, vasıflı i gücü ve güçlü mesleki e itim sistemine sahiptir. Temel beceriler açısından, OECD ara tırması Almanya'nın okur-yazarlıkta üçüncü, matematikte ikinci sırada oldu unu göstermektedir. Benzer ekilde, Almanya, ortalama e itim süresi açısından sıralamada en yüksek ülkeler arasında, zorunlu e itimden sonra okula devam etmede ise %92 ile en yüksek ülke konumunda bulunmaktadır. Nüfusun %60'ı lise seviyesindeki ö renimini tamamlamı tır.

Almanya'nın mesleki e itim ve ö retim sa lamadaki ba arısı "dual (ikili) sistem" sayesinde oldu u söylenebilir. kili sistemde çıraklık e itimi, ihtiyari olarak 2 ya da 3 yıl süreyle i verenler tarafından sa lanır. Çıraklar haftada bir ya da iki gün, genel e itimlerinin yanı sıra i yeri dı nda da ayrı bir mesleki e itime devam ederler.⁷⁵ Çıraklık sisteminin etkin olması nedeniyle genç nüfusun i sizlik oranı (%12.5) dü üktür. (Bakınız Tablo:3)

1980'lerde, Alman e itim modeli olarak geli tirilen ileri mesleki e itim, verimlilik artı ma yüksek katkı sa lamı tır. Ancak, bu sistem teknolojinin ilerlemesine ba lı olarak geli en bili im, ileti im ve haberle me sektörlerinin ihtiyaçlarına cevap vermekte zorlanmı tır. Son zamanlarda teknolojik geli meyle birlikte olu an yeni mesleklerin de mesleki e itime dahil edilmesiyle, bu sistem sanayiinin ihtiyacına tekrar cevap verebilir hale gelmi tır.

Alman i gücü piyasasının fonksiyonel esnekli e sahip olması, Alman

⁷⁴ Hekimler, Dr. Alpay; **Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya'da Esnek Çalı ma Modelleri, Avrupa Birli i ve Federal Almanya Mevzuatı I ı nda Türkiye için Perspektifler**, T SK, Yayın No:263, 2006, s.78

⁷⁵ T SK; 2001, s.49

i çilerin, st düzey görevler arasında hareket edebilmelerine olanak sa lamaktadır. Ayrıca, Alman i çileri, yüksek vasıfları nedeniyle, i gücü piyasasındaki de i ikliklere kolayca cevap verebilmektedir.

2.2.4. Talya

sizli in giderek artması ve uzun süreli i sizli in kronikle mesi, kayıt dı ı ekonominin %50'lere ulaşması, AB normlarına uyum sa lama zorunlulu u ve AB'nin, özellikle 1998 yılından itibaren, Lüksenburg süreci do rultusunda talya'ya emek piyasasının iyile tirilmesi için yapılan müdahalelerin ve uygulanan politikaların yetersizli i hususunda yneltilti i ele tiriler, talyan Hkmetinin esneklik hususunda daha kalıcı tedbirler almasını zorunlu kılmı tır. Nitekim i ve i i bulma hizmetlerinde kamu tekelinin kaldırılması ve i ili kilerinin esnekle tirilmesi çabaları, 1996 yılında sosyal taraflar ile hkmetin bir araya gelerek imzaladıkları "alı ma Pakti" olarak adlandırılan l anla mada varılan ortak görü ler do rultusunda hazırlanan 196/1997 sayılı yasa ile desteklenmi tir.

1997 yılındaki reform, emek piyasasının modernle tirilmesinde atılan ilk önemli adım olmakla birlikte 196/ 1997 sayılı yasa ile yapılan de i iklikler ve getirilen yeni düzenlemeler özellikle kadınların ve gençlerin emek piyasasına giri ini kolayla tırmı , ancak emek piyasasının esnekle tirilmesi açısından yetersiz kalmı tır.

gücü piyasasında esnekli in sa lanması ve Avrupa stihdam Stratejisinde yer alan temel hedeflere ulaşmak amacıyla 2001 yılında ikinci bir reform ba latılmı tır. Yasal de i ikliklerle gerçekle tirilen bu reform sonrasında talya, i iyi katı bir ekilde koruma altına alan i hukuku anlayı ı yerine istihdamın desteklenmesi anlayı ını kabul etmi tir.

Reformun ba lıca hedefleri arasında daha effaf ve etkin bir emek piyasası olu turmak, i sizlikle mücadele ve özellikle genç ve uzun süreli i sizli in azaltılması, i gücüne katılımın artırılması ve istihdam politikalarında do rudan gelir transferi sa layan politikalar yerine aktif emek piyasası politikalarının

hayata geçirilmesi ön plana çıkmaktadır.⁷⁶

2.2.4.1. Kısmi süreli Çalışma ve Geçici İstihdam

Yeni yasada esnek istihdam türlerinden kısmi süreli çalışma ile ilgili de işlikler, çarısı üzerine çalışma, iş paylaşımı ve proje bazında çalışma ile ilgili hükümler yer almaktadır.

Belirli süreli hizmet akdi yapılması sıkı artılara bağlanmıştır. Öyle ki, bu ülkede ancak mevsimlik işlerde artan iş yoğunluğunda, siparişlerin karlanabilmesi, ve stokların eritilmesi ihtiyacı gibi durumlarda, 29 yaşını geçmi işsizlerle belirli süreli hizmet akdi yapılabilir. Ancak 1984 yılında iş kanununda yapılan de işlikle gençlerin işsizliğine çare bulmak amacıyla belirli süreli hizmet akdi yapılacak haller artırılmıştır.⁷⁷

Yasal de işlik yapılmadan önce ödünç işçisi ancak belirli süreli sözleşme ile kurulabiliyordu; yasa de işli işle bunun belirsiz süreli sözleşmelerde gerçekleştirilmesine imkan tanımıştır. Ödünç işçisi kisinden yararlanma halleri tıpkı belirli süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi işletmenin teknik gerekleri, üretim ve organizasyon veya geçici personel ihtiyacı gibi objektif koşullara bağlanmaktadır.⁷⁸

2.2.4.2. Çalışma Saatleri

Yeni yasa'da toplu iş sözleşmeleri ile belirlenen haftalık çalışma süresi 38 saat olarak tespit edilmiştir.⁷⁹

⁷⁶ U en, elale; “Türkiye Emek Piyasasında Biagi Reformu Ve Yeni Esnek İstihdam Türleri”,s.2-3.

⁷⁷ T SK, “İşsizliğin Sona Ermesi”, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=673> (02.12.2007)

⁷⁸ U en, elale;**a.g.m.** s.5.

⁷⁹ http://www.yol-is.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=510, (15.11.2007)

2.2.4.3. Sayısal Esneklik

talya, 1991 yılına kadar, i ten çıkarma kurallarının AB içinde en sıkı biçimde düzenlendi i ülke konumundadır. Esneklik uygulamalarına geçi , bu durumu de i tirmemi tir. Nedeni ne olursa olsun, çalı anın i ten çıkarılması durumunda, i veren, çalı ana her hizmet yılı için bir aylık ücret tutarında tazminat ödemek durumundadır. Küçük firmalar için i ten çıkarma kurallarında bazı istisnalara artık müsaade edilmektedir.⁸⁰

2.2.4.4. Fonksiyonel Esneklik

talya'da nüfusun e itim seviyesi dü ük düzeydedir. Nüfusun sadece %30'u ortaö retimi tamamlamı ve %8'i üniversite düzeyinde e itim görmü tür.

Son reformlar, 1999-2000 yıllarından itibaren zorunlu e itimin 9 yıla çıkarılması da dahil olmak üzere, mesleki e itim ve ya am boyu e itimin geli tirilmesi ile tüm nüfusun vasıf düzeyini yükseltmeyi amaçlamaktadır.

talya'da mesleki e itimle ilgili olarak bazı de i iklikler yapılmı tır. Bu kapsamda i çilerin istihdamını sa lamak amacıyla, i çinin mesleki açıdan i letmeye intibakını sa layacak, 'i e yerle tirme sözleşmeleri' adında bireysel bir meslek projesi kabul edilmi tir. Bu sözleşmelerin kullanım alanları ve kapsamı da yasa koyucu tarafından belirlenmi tir. Bu tür sözleşmeler i sizlik oranının yüksek oldu u gençler ve kadın için kullanılmaktadır.⁸¹

2.2.5. SPANYA

spanya i gücü piyasasının düzenlenmesi açısından çe itli reformlar yapmı tır. Bu reformlar i gücü piyasasının esnekli ine de katkı sa lamı tır.

⁸⁰ T SK, 2001; s.52

⁸¹ T SK, 2001, s.52-53

2.2.5.1. Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli çalışma 1994'teki iş gücü piyasası reformları sonucu artı göstermiştir. Kısmi süreli sözleşmelerin sayısı 1994'te %47 artı göstermiştir. 2006 yılında ise kısmi süreli çalışanlar, iş gücünün ancak %8.7'sini oluşturmaktadır ki, bu da AB ortalamasının altındadır. (Bakınız Tablo 4)

2.2.5.2. Geçici İstihdam

Belirli süreli hizmet sözleşmeleri ile çalışanların oranı %32.9'dur. Bu oran yukarıda esneklik açısından incelenen ülkeler arasındaki en yüksek orandır. Ne var ki, bu sözleşmelerin oranının yüksek olması reel ücretlerin katılığını artırmıştır. Belirsiz süreli çalışanlar, daha yüksek ücret ve koşullar için pazarlık yapma imkanlarının bulunduğu ve herhangi bir işi ten çıkarılma durumunda bunun geçici işçilere yönelik olacağını bildiklerinden, sayıları yüksek oranlarda seyreden geçici işçiler arasında daha güçlü durumdadırlar.

1994 ve 1997 reformları, belirli süreli anlaşmaların koşulları ve sürelerine kısıtlamalar koymak suretiyle bunlara başvurmayı düşürmeyi amaçlamış, ancak fazla etkili olmamıştır.⁸²

2.2.5.3. Çalışma Saatleri

İspanya, çalışma süresi konusunda katı düzenlemelere sahip bir ülkedir. Günde 9 ve haftada 40 saatten fazla çalışılan her saat fazla çalışma olarak kabul edilmekteydi. 1994'teki reformlardan bu yana, bu limitler yıllık bazdan hesaplanmaktadır. Fazla çalışma da, her yıl için 80 saat ölçüsüyle normal saat ücreti gibi ödenmektedir. Ayrıca, bu sınırların dışında çıkan çalışma, izin hakkını da ortaya çıkarabilmektedir. Ancak İspanya'da işçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından

⁸² TSK, 2001; s.53

çalışma süresinin 40 saatten 35 saate düşürülmesi için çeşitli girişimlerde bulunmuştur.⁸³

2.2.5.4. Fonksiyonel Esneklik

Eğitime yapılan yatırım sayesinde 1980'lerdeki düşük eğitim düzeyi yükselmiştir. Gençlerin eğitim oranı artarak orta eğitimi tamamlayanlar %66'yı bulmuştur, yüksek eğitime devam edenlerin sayısı da artmıştır. 25-34 yaş arasındaki kişilerin %19'u üniversite eğitimi tamamlamıştır. 35 yaşının üzerindeki çalışanların yaklaşık 2/3'ünün lise mezunudur.⁸⁴

Teknik ve mesleki eğitim, iş yerinde mesleki eğitim sistemi yoluyla daha cazip hale getirilmeye çalışılmaktadır.

2.2.6. NGİLTERE

1990'ların sonlarına kadar istihdamla ilgili AB direktiflerine büyük oranda direnç gösteren İngiltere, piyasa ekonomisi anlayışına bağlı olarak iş gücü piyasasının esnekleştirilmesini ve istihdamın artırılmasını hedeflemiştir. Doğal olarak bu anlayış içerisinde, İngiltere'de esnek istihdam içerisinde olanların tam zamanlı çalışanlarla görece olarak eğitim haklarına sahip olmalarını sağlayacak düzenlemeler konusunda hızlı gelişmeler yaşanmamıştır. Bu bağlamda işçi sendikaları ve bireysel olarak çalışanlar Avrupa Topluluk Hukuku çerçevesinde mahkemelere başvurmuşlar ve esnek istihdam ile ilgili bazı konularda haklar elde etmişlerdir.⁸⁵

2.2.6.1. Kısmi süreli Çalışma ve Geçici İstihdam

İngiliz iş gücünün %25.3'ü kısmi süreli çalışmaya esasına göre istihdam

⁸³ T SK, 2001, s.54

⁸⁴ T SK, 2001, s.55

⁸⁵ Selamoğlu; a.g.m., s.26

edilmektedir. Kısmi süreli çalışanların önemli bir kısmını (%42.9) kadınlar oluşturmaktadır.

İngiltere’de belirli süreli hizmet sözleşmeleri ile istihdam edilenlerin oranı ise %6’dır.

2.2.6.2. Çalışma Saatleri

Esnek çalışma süresi, İngiltere’de gün geçtikçe daha popüler hale gelmektedir. 1999 tarihli İstihdam Etilimleri Araştırması, tüm işverenlerin %40’ının esnek çalışma saatlerini ve %10 kadarının da yıllık saat düzenlemelerini kullandıklarını göstermektedir.⁸⁶

2.2.6.3. Sayısal Esneklik

1999 tarihli İstihdam Etimleri Yasası’na kadar, geçerli sebebe dayanmayan işten çıkarmalarda, söz konusu süre, 1985’te 2 yıla çıkarılmıştı. Yeni Yasa ile bu süre 1 yıl olarak tespit edilmiştir.

İşten çıkarma, kıdem tazminatı ve asgari ihbar süresi ile ilgili koşullar diğer birçok AB ülkesine göre daha sınırlıdır.⁸⁷

2.2.6.4. Fonksiyonel Esneklik

Lise seviyesinde eğitim alanların oranı İngiltere’de tüm nüfusun %55’dir. İngiltere bu oranla Almanya’ya göre daha geri, Fransa’ya göre ise daha ileri durumdadır.

Mesleki eğitim konusunda işverenler önemli katkı sağlamaktadır. 1997 tarihli bir ‘Eurostat’ araştırmasına göre İngiltere’de işveren tarafından sağlanan eğitim

⁸⁶ TSK, 2001, s.56

⁸⁷T SK, 2001, s.57

Danimarka ve Almanya hariç di er bütün AB ülkelerinden daha yüksek düzeydedir.

2.3. TÜRK YE GÜCÜ P YASASI

Türkiye’de esnek çalı maya yönelik yasal çerçevenin ortaya konulmasından önce Türkiye i gücü piyasasındaki son durum i gücü piyasasının ne kadar esnek oldu u konusunda bilgi verecektir. Dünyada ya anan ekonomik ve sosyal de i imler Türkiye’yi de önemli düzeyde etkilemi tir. Ya anan hızlı de i ime uyum sa lama sürecinde ya anan gecikmeler, var olan sorunların daha da katlanarak büyümesine yol açmı tir. Ancak son yıllarda ya anan olumlu geli meler bu büyük problemlerin olumsuz etkilerini kısmen gidermi tir.

gücü piyasasının en temel unsuru insan kayna ıdır. Ülkemiz, günümüzde “demografik geçi dönemi” olarak ifade edilen nüfus artı nın devam etti i süreci ya amaktadır. Ancak nüfus artı hızı giderek dü mektedir. Nüfus artı hızı, 1945 yılından sonra ilk kez 1990-2000 döneminde binde 20'nin altına dü erek binde 18.3 olarak gerçekte mi tir. 2006 yılında binde 12.4 olarak gerçekte en nüfus artı hızının, 2007 yılında binde 12.1’e gerileyece i öngörülmektedir. 2007-2013 dönemini kapsayan 9. Kalkınma Planında ülke nüfusunun 2013 yılında 79 milyona ula ca ı tahmin edilmektedir.⁸⁸

2006 yılında çalı abilir ça daki nüfus, 51.668 bin ki idir. Bu sayı bir önceki yıla göre 842 bin ki i artmı tir. stihdamda olanların sayısı 22.330 ki idir dolayısıyla, çalı abilir ça daki nüfusun yakla ık yarısı üretime katılamamaktadır. 2006 yılında istihdamda olanların i teki durumları incelendi inde, %49.34 ile ücretliler ilk sırada yer almakta, ardından %23.49 ile kendi hesabına çalı anlar, %14.62 ile ücretsiz aile i çisi durumunda olanlar gelmektedir.

⁸⁸ KUR, Genel Kurul Raporu, 2007, s.17

Tablo 5: Yıllara Göre İstihdam Durumu (Bin Kişi)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
15+ Nüfus	47.158	48.041	48.912	49.906	50.826	51.668
İstihdam	23.491	23.818	23.640	24.289	24.565	24.776
İstihdam oranı (%)	49,8	49,6	48,3	48,7	48,3	48
İstihdamda artış oranı (%)	-0,26	-0,79	-0,97	3,04	1,17	1,29
Kayıtlı İstihdam (%)	55,8	52,1	51,6	52,3	50,1	48,5

Kaynak:TÜİK

Tablo 6: İstihdam Edilenlerin İstihdam Durumu (Bin Kişi)

	2006	%
Ücretli	11.017	49,34
Yevmiyeli	1.600	7,17
veren	1.202	5,38
Kendi hesabına	5.246	23,49
Ücretsiz aile içi işçi	3.265	14,62
TOPLAM	22.330	100

Kaynak:TÜİK

Bir ülkede vatandaşların sosyal ve ekonomik refahı ile ülkedeki sosyal ve ekonomik refah birbirleriyle etkileşim halindedir. İstihdam piyasasının durumu da ülkemizin ekonomik durumu ile yakından ilişkilidir. Ülkemiz son yıllarda ekonomik açıdan istikrarı yakalamıştır. Böyle ki 2001 yılından sonra GSMH’da sürekli olarak büyüme gözlenmektedir. 2001 yılından günümüze kadar en büyük büyüme oranı 2004 yılında %9,9 ile gerçekleşmiştir. 2006 yılında ise büyüme oranı %6

olmu tur.

Ancak, bu büyüme oranlarına göre istihdam yaratma süreci nispeten yavaş kalmı tır. Son dört yılda ortalama %7,8 büyümemize rağmen, istihdamdaki yıllık büyüme yalnızca %0,8 olarak gerçekleşti mi, işsizlik oranı da %10'lar civarında sabitlenmiştir. 2006 yılındaki işsizlik oranı %9,9, istihdamdaki artış oranı ise 1,29'dur. İstihdam artış oranının büyüme oranı ile dengeli olmamasının nedenleri birden fazla olabilir. İşgücü piyasasının yeterince esnek olmaması da bu nedenler arasındadır. Esneklik işsizlerin işgücü piyasasına yeniden girişini kolaylaştırmaktadır.

Tablo 7: Büyüme Oranı ve İşsizlik

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
İşsizlik oranı (%)	8,5	10,3	10,5	10,3	10,3	9,9
GSMH büyüme oranı (%)	-9,5	7,9	5,9	9,9	7,6	6

Kaynak:TÜİK

Ülkemizde işgücüne katılma oranı 2006 yılı itibarıyla % 48'dir. Bu oran AB genelinde %70 olan işgücüne katılım oranından oldukça düşüktür. Kadınların işgücüne katılım oranı ise erkeklerin işgücüne katılım oranına göre düşüktür. Kadınlarda işgücüne katılım oranı % 24,9 iken erkeklerde bu oran %71,5'tir. İşgücüne katılım oranındaki düşüklüğün nedeni olarak genelde tarımdaki çözülme olarak gösterilmektedir. Gerçekten de tarımdaki çözülme köyden kente göçü tetiklemekte, tarımdan çözülen nüfusun vasıfsız olması nedeniyle iş bulmaları zor oldu u için işsizlerin sayısı yükselmektedir.

İşgücü piyasasının esnekliği açısından eğitim durumu çok önemlidir. 2006 yılında istihdam edilenlerin yüzde 42,9'unu ilköğretim mezunlarının, yüzde 20,9'unu lise ve dengi meslek okulu mezunlarının, yüzde 14'ünü

ilkö retim, ortaokul ve dengi meslek okulu mezunlarının ve yüzde 12,4'ünü ise yüksekokul ve fakülte mezunlarının olu turdu u görölmektedir. Ayrıca okuma yazma bilmeyen ve okuma yazma bildi i halde bir e itim kurumu bitirmemi olanlar ise toplam istihdamın %9,8'ini olu turmaktadır. gücü piyasasında bulunan ki ilerinin ço unlu unu ilkokul mezunları olu turmaktadır. Bu durum i gücü piyasasının esnekli ini fonksiyonel anlamda olumsuz etkilemektedir. Bir i te çalı rken i siz duruma dü en ki ilerinin tekrar i bulabilmeleri e itim seviyesinin ve dolaylı olarak vasıflarının dü ük olması sebebiyle zorla maktadır.

stihdam edilenlerin 2006 yıl sonu itibarıyla ya gruplarına da ılımı u ekildedir; %16.71'i 15-24 ya aralı ındadır. 25-44 ya grubunda bulunanlar %58.98 ile en yüksek oranı te kil etmektedir. Daha sonra sırasıyla, %21.73 ile 45-64 ya grubundakiler ve %2.58 ile 65+ ya grubundakiler gelmektedir. stihdam edilenlerin ço unlu unu genç nüfusun olu turması i gücü piyasası açısından olumlu bir durumdur.

Tablo 8: 2006 i siz Sayılarının Ya Gruplarına Göre Da ılımı

Ya	Erkek	Kadın	Toplam	%
15-24	556	302	858	35,08
25-44	957	339	1.296	52,98
45-64	260	28	288	11,77
65+	4	0	4	0,16

Kaynak: TÜ K

2006 yılında %9,9 olan i sizlik oranı 2004 ve 2005 yıllarında %10,3 olarak tespit edilmi tir. Dolayısıyla i sizlik oranında bir dü ü ya anmı tır. i sizlik oranının bile imine baktı mızda ise i sizlik oranının erkeklerde %9,7, kadınlarda %10,3 oldu unu görmekteyiz. genç i sizler açısından i sizlik oranı de erlendirildi inde toplam i sizlerin içinde önemli bir yer tuttu u gözlenmektedir. 2006 TÜ K 65 istatistik Yıllı na göre, i sizler içerisinde 15-24 ya grubunda olanlar 858

bin ki i ile i sizlerin %35.08'ini olu turmaktadır. 25-44 ya grubundaki i sizler ise 1 milyon 296 bin ki i ile i sizlerin %52.98'ini olu turmaktadır. 45-64 ya grubunda yer alanlar ise %11.77'sini olu turmaktadır.

stihdamın sektörler itibarıyla da ılımlı ülke ekonomisinin geli mi lik seviyesini belirleyen önemli göstergelerden birisidir. stihdam edilenlerin %27,3'ü tarım, %25,4'ü sanayi (%5,7'si inaat olmak üzere), %47,3'ü ise hizmetler sektöründedir. Dokuzuncu Kalkınma Planında istihdam oranının ortalama %2,7 oranında artacağı, 2013 yılında %46,8'e çıkacağı ve istihdamdaki artışın tarımda çözümlere bağılı olarak hizmetler sektörü lehine yanacağı öngörülmektedir.⁸⁹

gücü piyasasının durumunu ortaya koymak açısından kayıtdışı istihdam oranı önemli bir veridir. 2006 yılının Hanehalkı gücü Anketlerine göre toplam istihdamda kayıtdışı oranı %48.5 tir. Türkiye genelinde toplam 11 milyon 17 bin ücretli çalışanın %23'ü kayıtdışı çalışmaktadır. Kayıtdışı çalışmanın en yaygın olduğu kesim, ücretsiz aile üyeleridir ve bu kesimin %95.1'inin herhangi bir sosyal güvencesi yoktur. Bu oranın yüksek olması ülkemiz adına bir dezavantajdır. Kayıtdışı istihdamın yüksek olmasında birinci etken tarım sektöründeki istihdam olanaklarının daralması ile kırdan kente göç olgusu, ikincisi ise ekonominin yüksek katma değerli, iyi işler yaratamaması ve istihdam olanaklarının sınırlı olması neticesinde göçe zorlanan insanların kentlerde niteliksiz ve eğitimimsiz hale gelerek işsiz kalmalarıdır. Ayrıca kayıtdışı üretimde verimliliğin önündeki en büyük engeldir.⁹⁰

2.3.1. Türkiye Gücü Piyasası ve Esneklik

Türkiye 2001 yılından sonra etkileyici bir büyüme gerçekleştirmiş ve bu büyüme enflasyonun düşürülmesini, kamu harcamalarının iyileştirilmesini ve ihracat

⁸⁹ KUR, **Genel Kurul Raporu**, 2007, s.20

⁹⁰ KUR; **Genel Kurul Raporu**, 2007, s.25

ile do rudan yabancı yatırımların artırılmasını sa layan bir dizi reformla desteklenmi tir. Ancak, istihdam yaratma süreci nispeten yava kalmı tır. Bu durum büyümeden sa lanan faydaların toplum kesimlerine da ılımını sınırlamaya neden olmu tur.

Dünya Bankası'nın Türkiye gücü Piyasası Raporu'na göre istihdam artı nının yava olmasının önemli bir nedeni i gücü piyasası düzenlemeleridir. Yüksek kıdem tazminatları gibi düzenlemeler, i ten çıkarmayı maliyetli hale getirerek i çiyi korumak için tasarlanmı tır. Bu düzenlemeler i çiyi koruma anlamında ba arılı olabilmektedir ancak ekonomik ko ullardan kaygı duyan i verenler, ekonomik ko ulların elveri siz oldu u zamanlarda i ten çıkarmanın çok maliyetli oldu unu dü ünerek yeni i çi alma konusunda çekingen davranabilmektedir. Bu do rultuda, raporda daha fazla istihdam dostu i gücü piyasası düzenlemeleri için yapılabilecek reformlara odaklanılması önerilmektedir.

Türkiye'de i gücü piyasası düzenlemeleri büyük oranda tüm çalı ma hayatı boyunca aynı i te kalan tam-zamanlı olarak çalı an bir i gücü için tasarlanmı tır. Yüksek kıdem tazminatı, i ten çıkarılmanın getirdi i risklerden i çileri korumak amacıyla uygulanmaktadır. Geçici çalı ma üzerindeki kısıtlamalar ise, i verenlerin emeklilik ya da kıdem tazminatı kapsamında olmayan i çileri kullanmasını önlemek için tasarlanmı tır. Ayrıca dü ük emeklilik ya ı ise kayıt dı ılı ı artıran yüksek sosyal güvenlik vergilerini gerektirmektedir.

Rapora göre bu düzenlemeler kamu sektörü çalı anlarının ve formel sektörde yer alan büyük özel irketlerde çalı anların haklarını korumada etkili olsa da, özellikle i gücü piyasasına giren kadınlar ve gençler olmak üzere bir çok i çinin ihtiyaçları göz önüne alındı nda giderek daha yetersiz kalmaktadır. Ayrıca bu düzenlemeler kayıt dı ılı i çii çalı tıran ve bu yolla kurallara uyan firmalar üzerinde bir avantaj elde eden irketler için de fayda sa lamaktadır.

Ayrıca adı geçen rapora göre Türkiye'de çalı ma saatleri, ilgili

verilerin mevcut olduğu ülkeler arasında en yüksektir. Yüksek çalışma saatleri, kıdem tazminatı artlarının ve fazla mesainin göreceli olarak daha az vergilendirilmesinin yeni istihdam yaratılmasını caydırıcı bir etki yapmış ve üretimi azaltmıştır. İşletmeler yeni işçi almaktansa daha yüksek fazla mesai ücretleri ödemek pahasına mevcut işçilerini kullanmayı daha avantajlı olarak görmektedir. Örneğin, 2004'te Türk imalat sektöründeki işçiler haftada 52 yerine ortalama 45 saat çalışmış olsalardı, 500.000 işçiye daha ihtiyaç olacaktı.

Ekonomik dalgalanmaların son yıllarda iş gücü piyasasında esnekliğin son derece önemli hale getirmiş olması, kıdem tazminatı yükümlülüklerinin bilhassa maliyetli olmasına neden olmuş olabilir. Kıdem tazminatı artları ayrıca doğrudan yabancı yatırımı da engellemiştir; zira yabancı yatırımcılar yasal düzenlemelere uymayı tercih etmektedir. Türkiye'de 20 hizmet yılını doldurmuş bir işçi 20 aylık kıdem tazminatına hak kazanmaktadır; oysa aynı hizmet yılı için OECD ülkelerinde 6 ay, diğer Doğu Avrupa ve Orta Asya ülkelerinde 4 ay, diğer orta gelir düzeyli ülkelerde ise 10 aylık kıdem tazminatı söz konusudur.

Buna ek olarak, 1992 yılında asgari emeklilik yaşının kaldırılması, iş gücünden erken çıkışları da önemli derecede artırmıştır. 1994'te kentsel alanlardaki 55 yaşındaki erkeklerin yaklaşık yarısı emekli maaşı alırken, 2002'ye gelindiğinde, bu oran yaklaşık üçte ikiyeye fırlamıştır. Benzer şekilde, iş gücüne katılım oranları 20'li yaşların ortasında ve 30'lu yaşların ortasında olan üniversite eğitim almış kadınlar için yüzde 80'e yakındır. Ancak 50 yaşına gelindiğinde, bunların sadece üçte biri hala çalışıyor olmaktadır.⁹¹

2.3.2. Esnek Çalışma Konusunda Belirlenen Politikalar

“Yıllık Program”larda ve “Beş Yıllık Kalkınma Planları”nda esnek çalışma, istihdamı artırıcı bir araç olarak görülmüş ve esnek çalışmanın uygulanabilmesi

⁹¹ World Bank; Türkiye İş Gücü Piyasası Raporu, 2006, s.5

konusunda çe itli taahhütlerde bulunulmu tur.

Bu kısımda “esneklik” kavramının 2007 Yıllık Planı ve Be Yıllık Kalkınma Planları’nda yer aldı ı bölümler üzerinde durulacaktır. Ayrıca, Ulusal Programda esneklik ile ilgili belirtilen hedefler ortaya konulacaktır.

2.3.2.1. Yıllık Programlar

Türkiye’de çalı ma sürelerinde esneklik ile ilgili olarak ilk kez 1996 yılı programında yer verilmi tir.

1996 yılından 2006 yılına kadar olan süreçte, Yıllık Programlarda esnek çalı ma konusuna vurgu yapılmı tir. Esnek çalı maya ili kin yasal düzenlemelerin yapılması ve i gücü piyasasının esnekli inin hayata geçirilmesi de raporlarda belirtilen konular arasındadır. Türkiye’deki çalı ma hayatı ile ilgili yasal düzenlemelerin uluslararası standartlar ı ı nda yapılması bu amaçla AB ülkeleri ve ILO normlarının esas alınaca ı belirtilmi tir. Yıllık Programlarda esnek çalı ma konusunu ele alırken, sosyal güvenli in sa lanmasına dolayısıyla güvenceli esneklik kavramına da atıf yapılmı tir. Ayrıca kayıt dı ı çalı manın önlenmesi için i gücü piyasasının esnekli e kavu turulması gereklili i de belirtilmi tir.

Ya anan bu süreçte esneklik ile ilgili yapılmı olan öngörülerde bir ilerleme kaydedilmi tir. Nitekim, 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı Kanunu bu konuda önemli bir adımdır.

2.3.2.1.12. 2007 Yılı Programı⁹²

➤ **Birinci Bölüm, II. Makroekonomik Politikalar, A. Büyüme Ve stihdam;** Ekonominin rekabet gücünü ve dı oklara kar ı direncini artıracak, i gücü piyasasını etkinle tirecek ve i gücünün niteli ini yükseltecek kurumsal ve yapısal

⁹² Resmi Gazete,19 Ekim 2006,No: 26324

düzenlemelere devam edilerek sürdürülebilir büyüme ortamı güçlendirilecektir.

Rekabet gücünün artırılması amacıyla i gücünün niteli inin artırılmasından bahsedilmi tir. Bu politika i gücü piyasasının esnekli inin sa lanması ile gerçekle ecektir.

➤ **Geli me Eksenleri, I. Rekabet Gücünün Artırılması, A. Ortamının yile tirilmesi, 1. Mevcut Durum;** gücü üzerindeki vergi ve sosyal güvenlik primi yükünün azaltılması ihtiyacı devam etmektedir. Bu yüklerin azaltılması aynı zamanda i gücünün kayıt altına alınması açısından da önemli görülmektedir. ortamına ili kin olarak, sektör denetimlerinin etkinle tirilmesi ve kayıt içinde olmanın özendirilmesi, vergi tabanının geni letilerek i gücü maliyetlerinin azaltılması, i gücünün niteli inin piyasanın ihtiyaçları do rultusunda geli tirilerek verimlili in yükseltilmesi ve i gücü piyasasında güvenceli esnekli in artırılması ihtiyaçları devam etmektedir.

gücünün üzerindeki yükün azaltılması i e girip çıkı larda bir esneklik sa layacaktır. Ancak bu durum esneklik ve güvenlik arasında dengenin sa lanması ile gerçekle ecektir.

➤ **II. stihdamın Artırılması, A. gücü Piyasasının Geli tirilmesi, 1. Mevcut Durum;** AB ülkelerinde yaygın olan esnek çalı ma biçimleri ülkemizde etkin olarak uygulanamamaktadır. stihdamın artırılması, i sizli in ve kayıt dı ı çalı manın azaltılması, sosyal içerme kapsamında kadınların ve dezavantajlı kesimlerin istihdamının artırılması amacıyla esnek çalı ma biçimlerinin yaygınla tırılması özel öneme sahiptir. gücü piyasasında esnek çalı ma biçimlerinin yaygınla masının önündeki mevcut yasal engellerin kaldırılması, bu çalı ma biçimlerinin te vik edilmesi ve sosyal güvenlikle ili kilerinin kurulması gerekmektedir.

Dezavantajlı gruplar için esnek çalı manın gereklili i belirtilmekle

birlikte esnek çalı ma türlerinin te vik edilmesi gereklili i belirtilmi tir. Ancak güvenceli esnekli in sa lanması açısından bu çalı ma türlerinin sosyal güvenlik sisteminin içinde yer almasına vurgu yapılmı tir.

➤ **2. Temel Amaç ve Hedefler,** gücü piyasası; esneklik ve güvence arasında dengenin sa landı ı, üretken istihdamı destekleyen bir ücret sisteminin olu turuldu u, de i ime uyum sa lama kapasitesinin artırıldı ı, sosyal diyalo un geli tirildi i ve herkese e it fırsatların sunuldu u bir yapıya kavu turulup etkinle tirilecektir.

Bu kısımda güvenceli esneklik kavramına vurgu yapılmı tir. Ayrıca üretim sistemindeki de i ime uyum sa lama kapasitesinin artırılması ile de fonksiyonel esnekli in sa lanması amaçlanmı tir.

Politika öncelikleri ve tedbirler kısmında esnekli e ili kin öncelikler ve yapılması gerekenler a a ıdaki gibidir;

Öncelik 1., Esneklik ile güvence bir arada de erlendirilerek i gücü piyasasının daha esnek bir yapıya kavu ması sa lanacaktır.

Yapılacak lem ve Açıklama, Esneklik uygulamalarının i çi ve i verenler açısından çekici kılınması için, standart i sözleşmelerindeki esneklik düzeyi incelenecek ve gerekli uyumla tırma çalı maları yapılacaktır. Bu çerçevede özellikle kısmi süreli çalı ma biçiminin uygulanmasını kısıtlayabilecek engeller belirlenecek, bu çalı ma biçimi i çiler ve i verenler açısından talep edilir bir yapıya kavu turulacaktır.

Öncelik 4., İletmelerin ve çalı anların i gücü piyasasındaki de i imlere uyum kabiliyetleri artırılabilecektir.

Yapılacak lem ve Açıklama, İletmelerin i gücü piyasasındaki de i ime uyum sa lama kapasiteleri; i örgütlerinin modernle tirilmesi ve

İ letmelerde uyumun desteklenmesi; çalı anlarda ise, yeni ko ulların gerektirdi i bilgi ve becerilerin kazandırılması yoluyla sa lanacaktır.

Yapılacak i lem ba lı ı altında çalı anların bilgi ve becerilerinin artırılmasının amaçlanması dikkat çekmektedir. Bu ise etkin bir mesleki e itimin hayata geçirilmesi ile gerçektebilir.

B. E itimin gücü Talebine Duyarlı lının Artırılması, 1. Mevcut Durum; Türkiye’de istihdam ve e itim arasında etkin bir ili kinin kurulamaması, i gücü piyasasında talep edilen ve arz edilen beceriler arasında dengesizliklere yol açmaktadır. Bu durum, e zamanlı olarak hem i sizli e hem de bo i pozisyonlarına neden olmaktadır. Ekonominin ihtiyaç duydu u alanlarda ara eleman temininde zorluklar ya anmaktadır. Bununla birlikte, mesleki e itim mezunlarının i sizlik oranları da yüksektir. Bunun nedenleri, mesleki e itimin i gücü piyasasının ihtiyaçları do rultusunda verilememesi ve i verenlerin talep ettikleri nitelikte i gücü bulamamasıdır.

2. Temel Amaç ve Hedefler, E itimin i gücü talebine olan duyarlı lının artırılması amacıyla ya am boyu e itim stratejisi dikkate alınarak ekonominin talep etti i alanlarda insan gücü yeti tirilmesi ve e itim ile i gücü piyasasının daha esnek bir yapıya kavu turulması hedeflenmektedir.

gücünün e itim durumunun i gücü piyasası ile uyumsuz oldu u ortaya konulmu tur. Bu durum i gücü piyasasının fonksiyonel esnekli e sahip olmadı ını göstermektedir. Ya am boyu e itim stratejisi ile i gücünün fonksiyonel esnekli e kavu turulması hedeflenmektedir.

Bu konuda belirlenen tedbir ve yapılacak i lemler a a ıdaki gibidir;

Tedbir 1.1, Mesleki e itimde piyasanın ihtiyaç duydu u nitelikteki insan gücünü yeti tirmek için modüler ve esnek bir sisteme geçi çalı maları

hızlandırılacaktır.

Yapılacak İlem ve Açıklama, Etkin bir iş gücü piyasası analiz ve tahmin sistemi oluşturulacak, ihtiyaç duyulan beceriler tespit edilerek, bu yönde modüler programlar hazırlanacak ve güncellenecektir.

İş gücü piyasasının uluslararası boyutta rekabet edebilme yeteneğine sahip olması esnek çalışma manının hayata geçirilmesi ile mümkün olacaktır. Ülke ekonomisine önemli ölçüde katkı sağlayacak ve üretim sisteminde verimliliği artıracak esnek çalışma konusuna yıllık programlarda oldukça önem verilmiştir.

2.3.2.2. Be Yıllık Kalkınma Planları

Türkiye’de planlı kalkınmanın gereği olarak hazırlanan be yıllık kalkınma planlarına baktığımızda ilk defa altıncı be yıllık kalkınma planında esnek süreli çalışmaya yer verildiği görülmektedir. Bu nedenle aşağıda altıncı kalkınma planından başlanarak kalkınma planlarındaki esnek süreli çalışma ile ilgili konular irdelenmeye çalışılmaktadır.

2.3.2.2.1. Altıncı Be Yıllık Kalkınma Planı (1990–1995)

- Kısmi zamanlı yeni iş alanlarının açılmasına ve bu tür istihdamın geliştirilmesine önem verilerek gerekli mevzuat düzenlemeleri yapılacaktır.
- İş gücünün hareketliliği ve verimliliği üzerinde olumlu etkiler sağlaması mümkün olan kısmi zamanlı yeni iş alanlarının açılmasına ve bu tür istihdamın geliştirilmesine önem verilerek gerekli mevzuat çalışmaları hızlandırılacaktır.
- İstihdam imkânları, iş gücünün hareketliliği ve verimliliği üzerinde olumlu etkiler sağlaması mümkün olan yeni istihdam olanaklarının geliştirilmesi ve geliştirilecek, kısmi zamanlı istihdam biçimi başta olmak üzere gerekli mevzuat çalışmaları başlatılacaktır.

Altıncı be yıllık kalkınma planında, esnek süreli çalışma ile ilgili

kanuni düzenlemelerin yapılacağına ilişkin öngörüler yer almaktadır.

2.3.2.2.2. Yedinci Be Yıllık Kalkınma Planı (1996–2000)

- Mevsimlik ve geçici işçilerin sosyal güvenlik hakları ile çalışma sürelerinin düzenlenmesi ihtiyacı olmasına rağmen, bu ihtiyaca cevap vermeye yönelik çalışmalar 1998 yılında da sonuçlandırılmamıştır.
- Küreselleşmenin zorunlu hale getirdiği ürün ve iş gücü piyasalarında esnekleşme, işlerin özelliklerinde olduğu gibi, çalışma zamanları ve statülerinde de önemli değişiklikler yaratmaktadır. Standart dışı çalışma biçimlerinin, sosyal hakların özüne dokunmadan yasal düzenlemeye kavuşturulması önemini korumaktadır. Kanunu'nun bu yönde geliştirilmesini sağlayacak olan hazırlık çalışmaları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca sürdürülmektedir.
- stihdamın geliştirilmesine yönelik olarak, standart dışı çalışma biçimlerine imkân tanıyacak düzenlemeler yapılacak, ücret belirleme yöntemlerinin objektif hale getirilmesine çalışılacaktır.
- Mevsimlik geçici işçilerin sosyal güvenlik haklarının ve çalışma sürelerinin düzenlenmesine yönelik çalışmalar sürdürülecektir.
- Devlet, işçi ve işveren kesimlerinin sürekli diyalogu sağlayacak, çalışma barını korunacak, çalışma hayatı mevzuatı AB ülkelerine uyum ve ILO normları doğrultusunda yenilenecektir.
- İş gücü piyasasında esnekliğin artırılmasını dikkate alacak, yaygınlaşmaya başlayan yeni çalışma biçimlerini düzenleyecek, ülke artlarına ve uluslararası standartlara uygun mevzuat oluşturulması henüz sonuçlandırılmamıştır.
- Hem güvenceli hem de esnek bir iş gücü piyasası düzenlenmesi gerçekleştirilecek, iş gücünün piyasaya artlarına daha iyi cevap verebilmesini sağlayacak beceri eğitim ve yeniden eğitim programlarını içeren uyum çalışmalarına ağırlık verilecektir.
- Esnek zamanlı, kısmi zamanlı ve diğer standart dışı çalışma türlerinin düzenlenebilmesi için 1475 sayılı Kanunu ilgili diğer mevzuatta

düzenleme yapılacaktır.

Yedinci be yıllık kalkınma planında, esnek süreli çalı ma ile ilgili önceki be yıllık kalkınma planında öngörülen kanuni düzenlemelerin yapılamadı ı belirtilmi tir. Ayrıca i gücünün piyasasının ihtiyaçlarına göre e itime tabi tutulması gereklili inin belirtilmesi esneklik açısından önemlidir. Esnek çalı ma konusunda çalı anların sosyal haklarının korunması gereklili i ile de güvenceli esneklik konusu gündeme getirilmi tir.

2.3.2.2.3. Sekizinci Be Yıllık Kalkınma Planı (2001–2005)

- Yeni ve di er standart dı ı çalı ma biçimlerinin ülke artları ve uluslar arası standartlara uygun yasal düzenlemeye kavu turulması ile istihdam artı ı sa lanacaktır.
- gücü piyasasında esnekli i arttıracak, yaygınla an yeni çalı ma biçimlerini düzenleyecek, ülke artlarına ve uluslar arası standartlara uygun mevzuatın olu turulması gere i devam etmektedir.
- Çalı ma hayatı mevzuatının, ILO ve AB norm ve standartları ba ta olmak üzere, uluslararası norm ve kurallara uygunlu u sa lanacaktır.
- gücü piyasasının ihtiyaç duydu u esneklikler sa lanacak, i gücü piyasasında kayıt dı ı çalı ma önlenecek ve yeni çalı ma biçimleri düzenlenecektir.

Sekizinci be yıllık kalkınma planında esnek çalı manın yasal olarak düzenlenilmesi ve bu düzenlemelerin uluslararası standartlar çerçevesinde yapılması gereklili i belirtilmi tir. Ayrıca esnek çalı ma modellerinin kabul edilmesi ile i gücü piyasasının i sizlik ve kayıt dı ı gibi önemli sorunlarına çözüm bulunaca ı belirtilmi tir.

2.3.2.2.4. Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007–2013)⁹³

- Kısa bir zaman içinde çok sayıda hukuki düzenlemenin yapılmasını gerektirecek olan katılım sürecinde, Türkiye Büyük Millet Meclisinin etkin bir şekilde bilgilendirilmesi ve uyumun gerektirdiği hızda karar alabilmesi için gerekli tedbirler alınacaktır.
- Çalışma hayatını esnek bir yapıya kavuşturmayı amaçlayan ve mevcut düzenlemeleri günün koşullarına uygun hale getiren yeni Kanunu çıkarılmıştır. Kanunda ayrıca, işverenin ödeme gücüne düşmesi halinde işçilerin mağduriyetini giderici garanti fonunun kurulması, iş güvencesi, işsizlik ve güvenliğin 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 Kurumu kurulmuştur.
- İş gücü piyasasında, mevzuattaki esneklik hükümlerinin uygulanabilirliğini artırarak geliştirilmesi, aksaklıkların giderilmesi ve sosyal güvenlik ile ilişkisinin kurulması gerekmektedir.
- Plan döneminde, iş gücü piyasası ile ilgili önemli hukuki ve kurumsal düzenlemeler yapılmıştır. Çalışma hayatı mevzuatının Türkiye'nin gelişen ve gelişen artlarına, ILO sözleşmelerine ve AB mevzuatına uyumunu sağlamayı amaçlayan 4857 sayılı Kanunu 2003 yılında yürürlüğe girmiştir. 4904 sayılı Türkiye Kurumu Kanunu ile Kurum, günün ihtiyaç ve koşullarına göre bir istihdam kurumu olarak yeniden yapılandırılmıştır. Özel istihdam büroları açılması olanağı sağlanmıştır. İş gücü piyasası ile ilgili bilgi sisteminin oluşturulması amacıyla İş Gücü Piyasası Bilgi Danışmanlık Kurulu oluşturulmuştur. İstihdamın ve yatırımların artırılmasını amaçlayan 5084 sayılı Kanun yürürlüğe girmiştir.
- Makroekonomik istikrarı sürekli kılabilecek ve ekonominin etkin, esnek ve verimli bir yapıya kavuşturmasını sağlayacak olan yapısal reformlar sürdürülecektir.

⁹³ Resmi Gazete, 1 Temmuz 2006, No: 26215

- Kayıt dışı işletme, kişi ve çalışanların kayıt altına alınabilmesini teminen kayıtlı sistem güçlendirilecektir. Bu amaçla idari mali ve yasal yükümlülükler bütçe imkânları doğrultusunda kademeli olarak azaltılacak, başta KOB'ler olmak üzere kayıtlı işletmelere yönelik finansman olanakları artırılacak, kişi ve çalışan hayatına ilişkin mevzuat basitleştirilerek bürokratik formaliteler azaltılacak, işletmelerin kurumsallaşması teşvik edilecek, kayıtlı işletme ve bireylere yönelik kamu hizmetleri iyileştirilecek, kişi ve iş gücü piyasasında esneklik artırılacaktır. Kayıt dışı sektörle mücadelede aktif rol oynayan kurumlar arasında etkin işbirliği ve koordinasyon sağlanacaktır.
- Esneklik ile güvence bir arada değerlendirilerek iş gücü piyasasının daha esnek ve hareketli bir yapıya kavuşturulması sağlanacaktır.
- Ücret-verimlilik ilişkisini güçlendiren, iş gücü piyasalarının esneklikte katkıda bulunan ve üretken istihdamı destekleyen esas ücret ağırlıklı bir ücret politikası izlenecektir.

Dokuzuncu kalkınma planında, 2003 yılında çıkarılmış olan 4857 sayılı Kanunu ve ilgili diğer kanuni düzenlemelere vurgu yapılmıştır.

Esneklik konusunda yasal düzenlemelerin kabul edilmesiyle beraber bu düzenlemelerin uygulanmasının desteklenmesi gerekliliği de belirtilmiştir. Ayrıca güvenceli esneklik konusuna da tekrar vurgu yapılmıştır.

Ayrıca altıncı beş yıllık planı ve sonrasında hazırlanan planlarda, dünyadaki küreselleşmeye vurgu yapılmıştır. Buna bağlı olarak mevcut mevzuatın gözden geçirileceği, esnek süreli çalışmaya imkân veren düzenlemelerin uluslararası düzenlemeler dikkate alınarak yapılacağı belirtilmiştir.

2.3.2.3. Orta Vadeli Program (2007–2009)

DPT tarafından hazırlanan 2007–2009 dönemi “Orta Vadeli Program”da da esnekliklere yer verilmiştir. Programda, “Makroekonomik Temel Hedefler”

ba lı ı altında, güvenceli esnekli e ve istihdam yüklerinin azaltılması gereklili ine vurgu yapılmı tır.

➤ Yeni istihdam olanakların sa lanması, esneklik ve güvence arasında dengenin sa landı ı bir i gücü piyasasının olu turulması ve istihdam üzerindeki yüklerin azaltılması öncelikli olarak ele alınacaktır.⁹⁴

2.3.2.4. Uzun Vadeli Geli menin Temel Hedefleri (2001–2023)

2001–2023 yıllarını kapsayan uzun vadeli geli melerin temel hedeflerinde, yıllık programlar ve kalkınma planlarına paralel olarak esnek çalı maya ve ücret esnekli ine ili kin vurgular yapılmı tır.⁹⁵

Bu hedefler a a ıdaki gibidir;

➤ irketler kesiminde saydamlık sa lanacak; irket yönetiminde etkinli in artması ve irketlerin küresel ortamda rekabet gücü kazanabilmeleri için gerekli düzenlemeler yapılacaktır.

➤ Çalı ma hayatında i gücü piyasasına esneklik kazandırılacak, katılımcı sosyal diyalog mekanizmaları olu turulacak, Uluslararası Çalı ma Örgütü ve Avrupa Birli i'nin norm ve standartları dikkate alınacaktır.

➤ Esas ücret / yan ödeme oranının, esas ücret a ırlıklı olarak düzenlenmesine yönelik politikalar sürdürülecek, ücret-verimlilik ili kisinin güçlendirilmesi sa lanacaktır.

Yıllık ve be yıllık kalkınma planları, orta vadeli program ile uzun vadeli geli melerin temel hedefleri bir bütün olarak ele alındı ında, esnek süreli çalı manın önemli bir konu oldu u ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle Türkiye'deki çalı ma

⁹⁴ DPT, **Orta Vadeli Program**, s. 4.

⁹⁵ DPT, **Uzun Vadeli Geli menin Temel Amaçları ve Stratejisi (2001–2023)** (Eri im: <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/viii/blm2/blm2.htm> 12.05.2005).

hayatına ili kin mevzuatın esnekli e imkân verecek ekilde düzenlenmesi gereklili i ifade edilmi ve yasa de i iklikleri ile bu sa lanmı tır. Ayrıca çalı ma mevzuatının sürekli de i en ko ullara göre AB ülkeleri ve ILO normları ile uyumlu hale getirilmesi gerekti i de belirtilmi tir. Ancak sürekli geli en ve de i en i gücü piyahasındaki de i imler dikkatle izlenmelidir. Türkiye açısından bu de i ime ayak uydurabilmek i gücü piyahasının sorunlarını da hafifletecek ve esnek bir yapıya kavu turacaktır.

2.3.3. Esneklik Konusunda İhtiyaç Duyulan De i iklikler

Modern bir ekonomi için modern i gücü piyahası düzenlemelerine ihtiyaç vardır. Kıdem tazminatı artları ve esnek çalı ma üzerindeki kısıtlamalar gibi düzenlemeler tam zamanlı çalı mayı te vik etmektedir. sızlık sigortası ve e itim programları gibi tedbirler ise i dünyasındaki ko ullardan etkilenen i çileri korumak için tasarlanmı tır. Türkiye de i çilerin tam zamanlı çalı masını te vik etmektedir. Ancak, günümüzde esnek çalı ma yaygınla maktadır ve ülkeler bu yönde yasal düzenlemeler yapmaktadır.

Kıdem tazminatının yüksek olması kamu sektöründe ve büyük kapsamlı özel sektörde çalı anlar için avantaj olmaktadır. Ancak di er taraftan gençlerin ve kadın çalı anların kayıt dı ı sektöre itilmesine neden olmaktadır. Bu kapsamda Dünya Bankasının Türkiye gücü Piyahası Raporunda yüksek kıdem tazminatını dü ürmek en acil i gücü piyahası reformu olarak belirtilmektedir. Bu durum istihdamın üzerindeki yükleri kaldırmakla birlikte gençlerin ve kadınların bir i e alınmasında i verenleri te vik eder nitelikte görülmektedir.

Raporda belirli süreli i sözleşmelerinin yaygınla tırılması amacıyla ekonomik nedenlerle de izin verilmesi gerekti i belirtilmi tir. Mevcut düzenlemeler sadece mevsimsel tarım i i gibi “objektif” nedenler için belirli süreli i sözleşmelerine izin vermektedir. Ayrıca istihdam kurumlarının özel iirketlere geçici i ç i sa lamasına da olanak verilmesi gereklili i ifade

edilmi tir. Söz konusu iki öneri genç ve kadın i sizli i konusunda yararlı olacaktır.

2.3.4. gücü Piyasasının Esnekli inin Önündeki Engeller

gücü piyasasının önemli aktörlerinden olan sosyal ortaklar, ülkemizde tam bir diyalogo sa layamamı lardır. Bu durum, esneklik ve güvence arasında yeni bir dengenin sa lanması için gerekli kar ılıklı güven ve i birli inin sa lanmasında olumsuzluklara neden olmaktadır.

1. *Devletin korumacı tutumu:* Devlet, geleneksel olarak, i veren ve ömür boyu istihdam garantisi veren bir i kapısı olarak algılanmaktadır. Gelenekselle mi devletteki istihdam garantisi ve devletin i kapısı olarak algılanması yeni esnek istihdam modellerine tepkilerin olu masına yol açmı tır.

2. *Mevzuata atfolunan rol ve toplu pazarlı ın sınırları:* ç i ve i veren sendikaları, sorunlarını toplu pazarlık masasında kar ılıklı çözümlenmek ve toplu pazarlı ı geli imi ile olumlu sonuçlara varmak yerine sorunların yasal müdahalelerle giderilmesini devletten beklemektedirler. Devletten çok eyin beklendi i bir ortamda devlet yasal düzenlemelerle i gücü piyasasında önemli bir aktör olarak yer almaktadır. Bu nedendir ki Türk i mevzuatı ayrıntılı pek çok düzenlemeyi içermektedir. Ba ka ülkelerde ço u kez sosyal diyalog yoluyla çözümlenmek üzere sosyal ortaklara bırakılan ve çok geni bir yelpazeye yayılan konular, ülkemiz mevzuatlarında ayrıntılı olarak yer almaktadır. A ır ı yasal düzenlemeler sonuçta toplu pazarlık alanını daraltmı tır.

3. *Ortaklıktaki zaafklar:* ç i sendikacılı ındaki bölünmü lük, kendi içlerinde kutupla ma ve rekabete yol açmı tır. Kutupla ma ve rekabet tarafların katı bir tutum sergilemesine neden olmaktadır. Esneklik konusunda oldu u gibi meselelerin halinde, gerçekler bir tarafa bırakılarak, objektif olmayan fikirler ortaya çıkmaktadır. Bu durum yeni stratejilerin ortaya çıkmasına da engel olu turmaktadır.

4. *Bakı açılarındaki ve yaklaşımlardaki farklılıklar:* Sosyal ortakların esneklik konusuna farklı bakı açıları ve yaklaşımları, esneklik kurallarının uygulanmasını olumsuz etkilemektedir. Mevcut katılıkların giderilerek iş gücü piyasasının esnekliğini artırılması, işçi sendikalarınca yalnızca işverenlerin yararına olarak görülmektedir. İşçi sendikaları, istihdam yaratacak yeni çözümleri kabul etmemekte, mevcut koruma düzeylerinin devam etmesini savunmakta ve esneklik uygulamalarını bloke etmektedirler. Diğer yandan işverenler esneklik uygulamalarının gerekliliğini savunmaktadır. Aradaki mesafenin azalması, özellikle de sosyal ortakların davranış kalıpları bakımında güç görülmektedir.⁹⁶

5. *Esnekliğin yanlış algılanması:* İşçi kesimi esnekliği kuralsızlık olarak algılamaktadır. Mevzuatının kuralsızlaştırılması ile işçi haklarındaki korumanın da azalacağı düşünülmektedir. Esnekliğin yanlış algılanması işveren kesiminde de mevcuttur. İşverenler de esnekliği kuralsızlık olarak algılayarak, her türlü kuraldan uzak işçi çalıştırabileceklerini düşünmektedirler. Özellikle kayıt dışı sektörde yer alan işyerleri kuralsızlık anlamında esnekliğe destek vermektedir.

2.3.5. Türkiye'deki Sosyal Tarafların Esneklik Konusundaki Tavrıları

Sosyal ortaklar, özellikle esneklikle mücadele ve güvenceli esneklik konularında anlaşamamaktadırlar. Anlaşamama, yalnızca işçi ve işveren konfederasyonları arasında değil, işçi konfederasyonlarının kendi aralarında da söz konusudur.

Esneklik konusunda yapılması gereken eylemler aşağıdaki gibidir;

- Kayıtlı sektöre geçişini sağlayabilecek iş için iş gücü piyasası politikaları açısından yararlı bir enstrüman olabilecek geçici istihdam bürolarının kabulü;
- Geçici istihdam bürolarının Kanununda değişiklik yapılarak hukuki

⁹⁶ Süral, Nurhan ve Pennings, Frans; **Türk iş gücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi**, s.150. 81

pozisyonlarını geli tirilmesi, bu büroların kurulu u izne ba lı kılınarak, geçici istihdam büroları çalı anları için mesleki e itim programlarının geli tirilmesinin sa lanması;

➤ Esnek çalı maya dair yasal hükümlerin geli tirilmesi.

T SK her üç önlem ve eyleme taraftır ve bunların gerçekte mesini acil bulmaktadır. HAK- , ilk iki önleme taraftır ve bunların aciliyetini belirtmektedir fakat esnek çalı maya dair yasal hükümlerin geli tirilmesinde tereddütlüdür. TÜRK- , geçici istihdam bürolarının hukuki pozisyonlarının geli tirilmesine taraftır fakat di er iki önlemin yararları konusunda net de ildir. D SK, her üç önlemi de kesinlikle reddetmektedir. Esnek istihdam biçimlerini ilke olarak reddetmekte ve aynı zamanda daha fazla kısmi süreli i lerin yaratılması gibi önerilen eylemlere kar ı çıkmaktadır. D SK, tam süreli i güvencesi ilkesine sıkıca ba lıdır.⁹⁷

Güvenceli esneklik, bir di er tartı ma konusudur. Esnek i gücü piyasalarının daha çok güvenceye ihtiyacı vardır ve güvenceli i gücü piyasaları belirli esneklik türleri olmaksızın sürdürülememektedir.

Esnekli in kayıtdı ı çalı manın kayıt içine çekilmesinde önemli bir katkısı olabilece i varsayımıyla, TÜRK- , HAK- ve D SK Kısmi süreli ve geçici çalı manın iyile tirilmesi (haklar ve çalı ma ko ulları açısından) bu iyile tirmelerin tam süreli çalı anların pozisyonlarına hanel getirmemesi görü ündedir. D SK bu seçimi ‘Tam süreli çalı ma asıl çalı ma modelidir. Kısmi süreli çalı ma ve geçici çalı manın niteli i, i çilerin ve üretimin gereklerine göre belirlenmeli ve hiç bir ekinde tam süreli çalı anların pozisyonlarını ve haklarını olumsuz etkilememeli’ temelinde yapmı tır. TÜRK- ‘Esnekli in Türkiye’de uygulandı ı biçimiyle i çileri i güvencesinden ve sosyal güvenlik haklarından mahrum etmekte oldu u’ tehlikesine i aret etmi tir.

⁹⁷ Süral ve Pennings, **a.g.e.**, s.56

T SK'e göre esnek çalı ma modelleri makul sürede uygulanabilir kılınmalıdır. Kısmi süreli çalı anlara daha fazla hak verilmesi, istihdam edilebilirlik üzerinde olumsuz etki do urabilir. Bir di er deyi le, i verenler ve i letmeler daha fazla haklardan ürküp kısmi çalı ma modelinden az yararlanabilirler veya hiç yararlanmazlar. T SK'e göre, i verenlerin lehine olmadıkça (daha az i gücü maliyeti, daha kolay i e alma ve i ten çıkarmalar) ve esnek çalı maya dair kurallar tam süreli çalı madaki gibi katı olursa i verenler, yeni esnek çalı ma modellerinden yararlanma e iliminde olmazlar.⁹⁸

⁹⁸ Süral ve Pennings, **a.g.e.**, s.57

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

4857 SAYILI KANUNU VE ESNEK ÇALI MA

3.1. ULUSLARARASI ESNEKLİK DÜZENLEMELERİ

Uluslararası Çalışma Konferansının 1962 tarih ve 116 nolu tavsiye kararı, esneklik için gerekli asgari koşulları belirlemekte, buna neden olarak da “işsizliğin olumsuz etkilerini hafifletmek ve istihdam olanağı sağlamak” gerekliliğinden bahsetmektedir. Tavsiye kararları, baskılayıcı etkisi olmamakla beraber, yol gösterme açısından çok önemli bir rol oynamaktadır. Aynı doğrultuda 1979 tarih ve 161 sayılı tavsiye kararı da, Karayolu Taahhümlerinde Dinlenme ve Çalışma Sürelerinin Tespitine yöneliktir.⁹⁹

Uluslararası Çalışma Örgütünün yanı sıra Avrupa Birliği'nin de önemli düzenlemeleri bulunmaktadır. Esnekliğe dair Toplumla Mütesabıtına dahil düzenlemeler şunlardır:

- Belirli süreli işçileri veya geçici işçileri ile çalıştırma koşullarını ve güvenliğin iyileştirilmesinin tedbirlerine ilişkin 25 Haziran 1991 tarih ve 91/383/EEC sayılı Konsey Direktifi;
- ETUC, CEEP ve UNICE arasında imzalanan kısmi çalışma çerçeve sözleşmesine ilişkin 15 Aralık 1997 tarih ve 97/81/EC sayılı Konsey Direktifi;
- ETUC, CEEP ve UNICE arasında imzalanan belirli süreli çalışma hakkında çerçeve sözleşmesine ilişkin 28 Haziran 1999 tarih ve 1999/70/EC sayılı Konsey Direktifi;
- Geçici çalışanların çalışma koşullarına dair bir Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi için Komisyon teklifi;
- Değiştirilmi geçici çalışanların çalışma koşullarına dair bir Avrupa

⁹⁹Zeytinolu, Emin; “*Hukukunda Esneklik Ve 4857 Sayılı Kanunu'na Çeşitli Yansımaları*”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:5 Sayı:10 Güz 2006/2 s.191-202

Parlamentosu ve Konsey Direktifi için Komisyon teklifi;

➤ Çalışma süresinin düzenlenmesinin belirli yönlerine ilişkin 23 Kasım 1993 tarih ve 93/104/EC sayılı Direktif.¹⁰⁰

Avrupa İstihdam Stratejisi de Avrupa Birliği içindeki işkoşullarının daha esnek bir hale getirilmesine olanak tanımaktadır. Ancak burada esneklikle birlikte işçilere yeterli güvencenin sağlanması da zorunlu kılmaktadır. Bunun olabilmesi için, işletmelerin rekabeti engelleyen katı hukuk kurallarının olumsuz etkisinden kurtulmaları gerektiği, bunun yerine yeni çalışma türlerinin mevzuata eklenmesi gerektiği belirtilmektedir. Uygulamada Avrupa Topluluğu ülkelerinde işçiyi veren devlet üçgeni içinde bu konularda uzlaşma olduğu görülmektedir. Katı güvencesi sisteminin esneklemesi ve belirli süreli iş sözleşmelerine daha fazla imkan tanınması bu gelişmenin bir sonucudur.

3.2. HUKUKUNDAKİ ESNEK ÇALIŞMANIN YERİ

Hukuku ile çalışma hayatındaki aktörleri birinci derecede etkileyen yasal çerçeve oluşturulmaktadır. Çıkarları çatıştıran işveren ve işçi taraflarının davranışları Kanununda yer alan hükümlerle dengede tutulmaya çalışılmaktadır. Bu sebeple esnek çalışma açısından da Kanunu önemli bir dayanak noktası olmaktadır. İşverenler de işlen ekonomik koşullara göre işçileri çalıştırmayı, işçiler kendilerine zaman açısından serbestlik sağlayan çalışmada koşullarında çalışmayı talep etmektedirler.

Esneklik kuralsızlık olarak algılanmamaktadır. Hukukunun katı kurallarının daha esnek bir yapıya kavuşturulmasıyla, işverene rekabete dayanıklı piyasa koşullarına daha çabuk uyum sağlamasına ve işçiyi korumak amacıyla ceza yaptırımlarının güçlendirilmesine yasal dayanak kazandırılmış olmaktadır. Özellikle Batı ülkelerinde Hukuku'nun belirli alanlarında son yıllarda yapılan kanuni

¹⁰⁰ Süral ve Pennings, a.g.e., s.72.

düzenlemelerle bir tür "Esnek Hukuku" olu turulmaya çalı ılmaktadır.¹⁰¹

Hukuku'nun esnekle tirilmesi, tarafların toplu i sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi gibi hukuki araçlar ile çalı ma ko ullarını ihtiyaçlara göre de i ik biçimlerde düzenleyebilme olana ı veren açık bir sistemin kurulmasını ifade eder.¹⁰²

Türk çalı ma ya amında da çalı ma ya amındaki de i imin gerekli kıldı ı düzenlemelere ihtiyaç duyulmu tur. Türk i hukukunda esneklik gerekçeleri de dünya genelinde ortaya konulan esneklik gerekçelerine benzemektedir. Türk i hukukunun esnekle tirilmesi gereklili i için öne sürülen gerekçelerin ba ında küresel ekonomik yapıya ve krizlere ili kin zorunluluklar gelmektedir.

Ayrıca artan uluslararası rekabet temelde i yerlerinin de i en üretim gereklerine ve i gücü piyasası artlarına hızla uyum sa lamasını, genel kuralların i yerine özgü ihtiyaç ve imkanları dikkate almasını öngörmektedir. Küresel rekabet ortamında katı mevzuatların terk edilip yeni üretim ve yönetim tekniklerinin kullanılması gerekli olmu tur.

Kanununda esneklik uygulamalarının yer almasını zorunlu kılan di er nedenler; yüksek i sizlik oranları, ekonomik krizler, üretim sürecindeki de i im ve ücret maliyetlerinin dü ürülmesidir. Kanununun yeni geli meleri dikkate alarak esnek modellere yer vermesini zorunlu kılan di er bir neden ise esnek çalı maya dair Topluluk müktesebatına yer verilmesinin amaçlanmasıdır.

3.2.1. 4857 Sayılı Kanunu ve Esneklik

Türk Hukuku 1475 Sayılı Kanunu'nun de i tirilmesi ile esnek çalı maya

¹⁰¹ Kuban, Arzu; “ *Hukukunun Yeniden Yapılanma Sürecinde Yeni İstihdam Türleri, Çalı ma Hayatında Esneklik ve Hukukuna Etkileri*”, Hukukuna İli kin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2000 Yılı Ekim Toplantısı, 5- 6- 7 Ekim 2000, İstanbul, 2001, s. 26-27.

¹⁰² Ekonomi, Münir; “**Türk Hukukunda Esnekle me Gere i**” **Çalı ma Hayatında Esneklik**, Çe me Altınyunus (27-31 Ekim,1993) , Ya ar E itim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir, 1994, s.60

İlikin düzenlemelerin çoğunu kabul etmiştir. 1475 sayılı eski Kanunu'nun sistematiğine bağlı olarak yeni Kanunu'nun esasını; temel kavramların yer aldığı genel hükümler; iş sözleşmesi, türleri ve feshi, ücret ile ilgili düzenlemeler; işin düzenlenmesi; iş sağlığı ve güvenliği; iş ve işçi bulma; çalışmaya hayatının denetimi ve teftiş ile idari ceza hükümleri oluşturmaktadır. Belirtilen sistematik içinde eski Kanunu'nun bir çok hükmü muhafaza edilse de yeni kanunu biçimlendiren dinamiklere bağlı olarak daha önce mevzuatımızda yer almayan bir çok düzenleme getirilmiştir.¹⁰³

10.06.2003 tarihli RG' de yayınlanan 4857 sayılı Kanununda belli bağı olarak aşağıdaki konularda esneklik getirmeye gidildiği görülmüştür.

3.2.1.1. Sözleşmelerinde Esneklik

Normal çalışmaya süresi tam zamanlı ve süresiz bir iş sözleşmesi ile olurken, esnek çalışmaya ise, normal çalışmaya sözleşmesinin dışına çıkan her türlü çalışmadır.

Mevzuatımıza yeni giren esnek çalışmaya biçimleri arasında; kısmi süreli (part-time) çalışmaya, geçici (ödüncü) işçileri, telafi çalışması, belirli süreli iş sözleşmesi, kısa süreli çalışmaya ve alt işveren (taahhüt) işçileri sayılabilir.¹⁰⁴

3.2.1.1.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi

Belirli süreli çalışmaya genellikle iş letmelerin karlı karlıya olduğu belirsizlik durumlarında veya mal talebindeki değişiklik hallerinde, diğer bir deyişle iş letmenin gereksinim duyduğu hallerde, iş letmede çalıştırılan çoğunlukla da düşük

¹⁰³ Gümü , Mahir; “Yeni Kanununda Öngörülen Yönetmelikler Çerçevesinde Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Gelişmeler.” Yönetim Bilimleri Dergisi, C.2, s.60

¹⁰⁴ Hisarcıklıoğlu, Rifat; “ İş Letmelerin Geleceği Açısından Yeni Kanunu”, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Temmuz 2003, s.16.

ücretli işçi istihdamı biçiminde görülmektedir.¹⁰⁵ Belirli süreli çalışmada, bir işletmede belirli bir süre uzman eleman istihdamında esnek bir yol olurken, özellikle katı istihdamı koruma mevzuatına sahip ülkelerde işverenler açısından esnekli işsizliğin önlenmesinin bir yolu olarak görülmektedir.¹⁰⁶

Belirli iş sözleşmesinin varlığı, daima taraflarca sözleşmenin sona ereceğinin açıkça bir takvim birimi esas alınarak kararlaştırılmasını gerektirmez. Sürenin taraflarca bir takvim birimi kullanılmak suretiyle belirlenmediği durumlarda, sözleşmenin konusunu oluşturan işin amacı veya niteliğinden de belirli sürenin varlığı anlaşılabilir. Ancak bu işler için yapılan sözleşmenin belirli süreli olduğunun kabulü için, işin amacı özellikle işçi için anlaşılabilir olmalıdır.¹⁰⁷

Kanununun 11/1 maddesi uyarınca işli kişi süreye bağlı olmadığı durumlarda belirsiz süreli sözleşme hükümleri geçerlidir. Belirli süreli iş sözleşmesi ise belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması, veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı olarak imzalanan akittir. Belirli süreli iş sözleşmeleri, belli bir işin tamamlanması, veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılmaktadır.

Türk Kanununun 11/2-3 uyarınca, belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde, iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korur.

Kanununa göre belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerekmektedir. Yazılı şekilde yapılmayan belirli iş sözleşmeleri belirsiz iş

¹⁰⁵ Ünal, Ay e; “Avrupa’da Kısmi Çalışmada Ve Uygulamanın Genel Özellikleri.” Kamu- Hukuku Ve İktisat Dergisi, c.8, s.75

¹⁰⁶ T SK; 1999, s7-14

¹⁰⁷ Süzek, Sarper; **Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2002, s.222.

sözle meleri olarak kabul edilmektedir. Madde 8/1 uyarınca, süresi bir yıl veya daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Madde 8/3 uyarınca, yazılı sözleşme yapılmayan hallerde iş veren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Bu hükümden belirli süreli iş sözleşmelerinin de çalışmaya başladığından sonra da yapılabileceği yorumu yapılmaktadır. Ayrıca 8. madde ile 11. madde arasında belirli süreli sözleşmeler ile süresi bir yıl ve daha fazla olan sözleşmelerin yazılı yapılması konusunda çelişki olduğu akademisyenler tarafından ileri sürülmektedir.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz (K. m.12/). Yasanın 12.maddesi 99/70 sayılı AB yönergesi doğrultusunda iş veren için belirli ve belirsiz süreli sözleşmelerle çalıştırılan işçiler bakımından ayrım yasa ı getirmiştir. Maddede öngörülen ayrım yasa ı iş sözleşmesinin koşullarının tespiti ve yönetim hakkının sınırlarını oluşturur. Bu bağlamda iş veren işçinin çalışacağı işin ve iş yerinin tespitinde, ücret, yıllık izin, mazeret izinleri, ara dinlenmeleri gibi somut çalışma koşulları, kapı kontrolü, sigara içme yasa ı gibi iş yeri düzenine ilişkin hususlarda da belirli ve belirsiz süreli işçilere farklı uygulama yapamayacaktır. Ayrımı haklı kılan nedenler ise, salt iş sözleşmesinin süre açısından farklı türde olması dışında, objektif olarak farklı uygulamayı gerekli veya adil kılan nedenlerdir. Bunlar işçinin niteliklerinden veya işin özelliğinden kaynaklanabilir.¹⁰⁸

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma artından yararlanmak için aynı iş yeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçi için farklı kıdem uygulamasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli

89
¹⁰⁸ Demir, Fevzi; “4857 Sayılı Kanunu’nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri”, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, 2003,s.87.

i sözleşme ile çalıştırılan emsal işçi hakkında kıdem uygulanır (K. m.12/ ve).¹⁰⁹

Görüldüğü gibi öncelikle ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler bakımından çalıştırılan süreyle orantılı bir ödeme öngörülmüştür. Esasen aynı veya benzer işte çalıştırılan işçilere yapılacak saat başı veya günlük ücret bakımından diploma, tecrübe gibi ayrımları haklı kılan objektif koşullar bulunmadıkça farklı bir ücret ödenmesi mümkün değildir. İkinci fıkrada kastedilen işe, çalışmaya dönemi dikkate alınarak yapılan ödemelerde, örneğin aylık ücret ödemesinde o ay içinde 15 gün süre ile çalıştırılan işçiye yapılacak ödemenin 30 günlük çalışmaya orantılı olarak ödenmesi olsa gerektir. Yine, örneğin yakacak yardımı olarak kıy boyunca 4 ay için, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiye yüz milyon ödeme yapılmakta ise, iki aylık belirli süreli sözleşme ile çalıştırılan işçiye elli milyon lira ödeme yapılacaktır. Fıkrafta öngörülen “orantılı ödeme” esas itibarıyla kısmi süreli çalışmaya ilişkin kullanılan bir kavram olup, belirli süreli iş sözleşmesi bakımından farklı bir anlam yüklemek zordur. Öte yandan kimi çalışmaya koşullarından yararlanma, iş yerinde veya iş letmede belirli bir kıdem artına bağlanabilir. Bu olasılıklarda belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi için farklı kıdem uygulamasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanacaktır.¹¹⁰

Kıdem tazminatı uygulamasında emsal işçi dikkate alınmaktadır. Emsal işçi, iş yerinde aynı veya benzer işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İş yerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o iş kolunda artlara uygun bir iş yerinde aynı veya benzer işte üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır (K. m.12/).

¹⁰⁹ Altında, Can; **4857 Sayılı Kanunu ve İlgili Mevzuat**, Yaklaşım Yayıncılık, İstanbul, 2004, s.59.

¹¹⁰ Alpagut, Gülsevil “Üç Yıllık Uygulamanın Ardından Altı Yıllık Arayışlar”, <http://www.intes.org.tr/06/dergi/?sayi=95&makale=27>, (01.10.2006)

Kanunu 5. maddeye göre i verenin e it davranma yükümlülü ü bulunmaktadır. veren bu madde do rultusunda belirli süreli ve belirsiz süreli i sözleşle mesiyle çalı an i çiler arasında hizmet içi e itim veya i ba nda e itim gibi konularda da e it muamele yapmak zorundadır.

3.2.1.1.2. Kısmi Süreli Çalı ma

1475 Sayılı Kanununda kısmi süreli çalı maya ili kin bir düzenleme yer almamı tır. Ancak, kısmi süreli çalı ma biçiminin yo un olarak kullanılması nedeniyle bu konuda yasal düzenlemeye ihtiyaç duyulmu tur.

Kısmi süreli çalı ma, i çinin normal haftalık çalı ma süresinin, tam süreli i sözleşle mesiyle çalı an emsal i çiyeye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşle me kısmi süreli i sözleşle mesidir (K. m.13/1). Burada esas alınan süre haftalık i süresi ile ilgilidir. Kısmi süreli çalı ma, haftanın her gününde kısmen, haftanın bazı günlerinde tam süreli, geriye kalan günlerde kısmi süreli çalı ma eklinde olabilir. Türkiye’de kısmi süreli çalı maya ev hizmetlerinde çalı ma, hazırlık ve tamamlama çalı maları, irket avukatlarının, doktorlarının, mühendislerinin çalı maları, süper marketlerde istihdam olunan kadınların ve ö rencilerin çalı maları örnek gösterilmektedir.

Kısmi süreli çalı mada ölçü olarak kabul edilen ‘önemli ölçüde daha az’ ölçütü farklı algılamalara yol açmı tır. Madde gerekçesinde, tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalı ma süresine göre istihdam edilen i çinin kısmi süreli sözleşle meyle istihdam edilen kimse olarak kabul edilece i belirtilmi tir. Bu konuda kesin bir sınır çizmek hatalı olmakla birlikte gerekçede de belirtildi i gibi kararla tırılan çalı ma süresinin, tam süreli çalı an emsal i çinin haftalık çalı ma süresinin üçte ikisinden daha az olması gerekti i

söylenilecektir.¹¹¹ Nitekim 6 Nisan 2004 tarihli 25245 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlü e giren “ Kanununa li kin Çalı ma Süreleri Yönetmeli i”nde, kısmi süreli çalı ma; i yerinde tam süreli i sözleşme ile yapılan emsal çalı manın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalı ma olarak tanımlanmıştır.¹¹²

Kısmi süreli çalı ma konusunda Kanunu i verenin kısmi süreli çalı anlar ile di erleri arasında ayrımcılık yapılmasını yasaklamıştır. Kanununun 13/2 maddesi uyarınca, kısmi süreli i sözleşme ile çalı tırılan i çi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt i sözleşme mesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal i çiye göre farklı i leme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalı an i çinin ücret ve paraya ili kin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal i çiye göre çalı tı ı süreye orantılı olarak ödenir. Emsal i çi, ise aynı veya benzeri i te tam süreli çalı tırılan i çidir. yerinde böyle bir i çi bulunmadı ı takdirde, o i kolunda artlara uygun i yerinde aynı veya benzer i i üstlenen tam süreli i sözleşme ile çalı tırılan i çi esas alınır (K. m. 13/3).

Kısmi süreli çalı an örne in ikramiye, prim, çocuk yardımları, ısınma giderleri, tatil ücreti gibi sosyal yardımlardan emsal i çiye göre çalı tı ı süreye orantılı olarak yararlanabilmektedir. Kısmi süreli çalı an haftada 15 saat çalı ıyorsa, 45 saat çalı an emsal i çinin 1/3ü oranında sosyal yardımlara hak kazanacaktır. Haftada yalnızca iki gün çalı an i çi, ücretli hafta tatiline hak kazanamayacaktır. Ö leden sonraları çalı an i çi, sabahları sa lanan ula ım yardımından yararlanamayacaktır; fakat çalı anlara nakit olarak ula ım yardımı yapılıyorsa, her gün kısmi süreli çalı an bu yardımdan tam olarak, belirli günlerde çalı an ise orantısız olarak yararlanacaktır.

¹¹¹ Eyrenci, Öner; “4857 Sayılı Yeni Kanunu”, T SK veren Dergisi, Ankara, 2003 s47.

¹¹² Özdemir, M. Çalı lar; “4857 Sayılı Yasanın Getirdikleri, Yasanın nsan Kaynakları Yönetimi 92 Kar ıla tırılması, De erlendirilmeler ve Öneriler”, Çimento Müstahsilleri verenleri Dergisi, Sayı 5, Ankara, 2004, s.13.

Asgari ücretin orantısal olarak kar ılanması ko uluyla kısmi süreli çalı anın ücreti sözleşme ile serbestçe belirlenir. Kısmi süreli çalı anlar, tam süreli çalı anlara hasredilenler hariç toplu i hukukunda belirlenen menfaatlerden ve yürürlükteki toplu i sözleşme hükümlerinden de yararlanırlar.¹¹³

Kısmi süreli i sözleşme sürekli bir i için belirsiz veya belirli süreli imzalanabilir. Ayrıca geçici bir i için de imzalanması mümkündür. Çalı anın kıdeminin hesaplanmasında (örn. kıdem tazminatı veya ihbar tazminatı için), sözleşmenin başlaması ve sona ermesi arasındaki bilfiil çalı ılan süre de il, toplam süre dikkate alınmaktadır. 3 Mart 2004 tarihli Yıllık Ücretli izin Yönetmeli inin 13. maddesi uyarınca, kısmi süreli ya da çalı rı üzerine i sözleşme ile çalı anlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalı anlar gibi yararlanır ve farklı i leme tabi tutulamaz.¹¹⁴

Kısmi süreli çalı anların sosyal sigortalar kurumuna bildiriminin ne ekilde olması gerekti i, uygulamada en çok tartışılan konuların birisidir. Kısmi süreli çalı an sigortalıların ay içinde çalı tı toplam sürenin (saat) 7,5'a bölünmesiyle, ayda kaç gün sigortalı olaca ı hesaplanmaktadır. Ayrıca, 7,5 saatin altında çalı malar da 1 güne tamamlanacaktır. Yani kısmi süreli çalı an personelin aylık sigortalılık süresi;

(Aylık çalı ma gün sayısı = Ay içinde çalı ma saati / 7,5)

eklinde hesaplanacaktır.¹¹⁵

Kanununun 13/4 maddesine göre, i yerinde çalı an i çilerin, niteliklerine uygun açık yer bulundu unda kısmi süreli den tam süreliye veya tam süreli den kısmi

¹¹³ Süral ve Pennings; **a.g.e.** , s.82

¹¹⁴ Süral ve Pennings; **a.g.e.** , s.80

¹¹⁵ Kocabıyık, Selçuk; "4857 sayılı Kanunu Çerçevesinde Kısmi Süreli Sözleşme", Mercek Dergisi, MESS Yayınları, İstanbul, 2005, s.130

süreliliye geçirilme istekleri i verence dikkate alınır ve bo yerler zamanında duyurulur.

3.2.1.1.3. Ça rı Üzerine Çalı ma

Ça rı üzerine çalı ma, Kanununun 14. maddesiyle düzenlenen özel bir kısmi çalı ma türüdür. Ça rı üzerine çalı ma, yazılı sözleşme ile i çinin yapmayı üstlendi i i le ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde i görme ediminin yerine getirilece inin kararla tırıldı ı i ili kisi, ça rı üzerine çalı maya dayalı kısmi süreli bir i sözleşmesi olarak tanımlanmıştır (K. m. 14/1).

14/2 madde uyarınca, hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde i çinin ne kadar süreyle çalı aca ını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalı ma süresi yirmi saat kararla tırılmı sayılır. Ça rı üzerine çalı tırlmak için belirlenen sürede i çi çalı tırılсын veya çalı tırılmasın ücrete hak kazanır. Bu madde do rultusunda taraflar çalı ma süresini yirmi saatin altında veya üstünde belirleyebilmeleridir. Ancak bu hüküm mutlak emredici olarak algılandı nda yirmi saatlik süreye hizmet sözleşmelerinde veya toplu i sözleşmelerinde uyulması gerekmektedir.

Ayrıca, i veren, aksi kararla tırılmadıkça, bu ça rıyı i çinin çalı aca ı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun ça rı üzerine i çi i görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözle mede günlük çalı ma süresi kararla tırılmamı ise, i veren her ça rıda i çiyi günde en az dört saat üst üste çalı tırmak zorundadır (K. m. 14/3-4).

Ça rı üzerine çalı ma i sözleşmesi kapsamında çalı an i çinin sigortalılık gün sayısı; (Aylık çalı ma gün sayısı= Ay içinde çalı ma saati/7,5) ekinde hesaplanacaktır. 14. madde hükümlerine aykırı davranan, i veren veya i veren

vekiline bu durumdaki her i ç i için para cezası verilecektir.¹¹⁶

3.2.1.1.4. Geçici li kisi

Geçici i ili kisi (ödünç i ili kisi) bir i verenin kendi i çisini, i çinin de rızasıyla i görme edimini yanında ve yönetime ba lı biçimde yerine getirmek üzere geçici bir süre için ba ka i verene vermesiyle olu maktadır.

Geçici Çalı ma uygulaması 4857 Sayılı Kanununun 7. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; “ veren, devir sırasında yazılı rızasını almak ko uluyla bir i çiyi; holding bünyesi içinde veya aynı irketler toplulu una ba lı ba ka bir i yerinde veya yapmakta oldu u i e benzer i lerde çalı tırılması ko uluyla ba ka bir i verene i görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretti inde geçici i ili kisi gerçekte mi olur. Bu halde i sözleşmesi devam etmekle beraber, i ç i bu sözleşme göre üslendi i i in görülmesini, i sözleşmesine geçici i ili kisi kurulan i veren i ç iye talimat verme hakkına sahip olup, i ç iye sa lık ve güvenlik risklerine kar ı gerekli e itimi vermekle yükümlüdür.” Geçici i ili kisinde i çinin rızası ve geçici olarak çalı tı ı yerde i çinin yapacağı i in önceki i erinde yaptığı i lere benzer i lerde çalı tırılması zorunlulu u vardır.

Geçici i ili kisi 6 ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerekti inde en fazla iki defa yenilenebilir (K. m. 7). Ödünç i ili kisinin süresinin altı ay olarak sınırlanmış olmasındaki amaç i çiyi korumaktır. Ancak yasa koyucu kar ılıklı çıkarları gözetenek bu sürenin iki kez uzatılması imkanının tanınması ile belirli bir esneklikte sa lamı tır.¹¹⁷

Geçici i ili kisi kurulduktan sonra, i verenin, ücreti ödeme yükümlülü ü

¹¹⁶ Kurt, Resul; **Kar ılı tırma Açıklama 4857 Sayılı Kanunu**, SMMMO Yayınları, stanbul, 2003, s.24

¹¹⁷ Hekimler, Alpay; “Avrupa Hukuku I ında Türkiye’de Çalı ma Sürelerinin Düzenlenmesine li kin Yeni Hükümler”, Çimento veren Dergisi, c.18, s.25

devam eder. Geçici işçiyi kiralayan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur. (K. m. 7/)

Geçici iş sözleşmesi süresi sonunda kendiliğinden sona erer. Kanun'da öngörülen sürelerde "işçinin rızası" ile bir uzatma söz konusu ise, uzatma süresinin bitiminde sona erer. Üçüncü altı aylık sürenin sona ermesine rağmen işçinin çalışmaya devam etmesi ve ödünç alan işveren ile ödünç veren işverenin buna ses çıkarmaması halinde, artık sözleşmenin "geçici" statüden çıkıp "belirsiz süreli iş sözleşmesine" dönüşümü kabul edilmelidir. Bunun sonucu, ödünç alan işveren "işveren" sıfatını kazanır ve ödünç veren işveren ile "birlikte işveren" sayılarak birlikte (müteselsil) sorumlulukları devam eder.¹¹⁸

Geçici çalışmada konusunda geçici istihdam büroları uygulamada önemli olmaktadır. Avrupa ülkelerindeki genel uygulamalarda geçici istihdam bürosu geçici çalışanın işvereni konumunda olmaktadır. Bu uygulamada çalışanın, işletme ve geçici istihdam bürosu olarak üçlü bir yapı vardır. Türkiye'de Avrupa ülkelerinde uygulanan üçlü yapı mevcut değildir. Kanunu'nun 90. maddesi özel istihdam bürolarını düzenlemektedir. Özel istihdam büroları iş arayanlarla işçi arayan işverenler arasında aracılık yapmakta, yönetmelikle belirlenen üst düzey yöneticiler ve diğer gruplar hariç iş arayanlardan ücret talep etmemektedir.

3.2.1.1.5. *Taahhüt Usulü Çalışma*

Alt işveren, bir işyerindeki mal ya da hizmet üretimini dışallaştırmanın tipik örneğini oluşturmaktadır. Çünkü, işveren kendi işyerinde kendi işçileri ile gerçekleştirilecek ve yarar sağlayacağı bir üretimi başka bir işveren ve onun aracılığıyla sonuçlandırmaktadır. Üretim, asıl işverene ait işyerinde gerçekleştirilmekle birlikte, burası alt işverenin ayrı bir işyeri olmakta ve asıl

¹¹⁸ Demir; **a.g.m.**, s.100.

i verenle herhangi bir hukuki ili ki içinde olmayan bu ikinci i verenin i çileri tarafından yerine getirilmektedir. Asıl i in sahibi, bir anlamda, dı arıdaki bir i veren aracılı ı ile üretti i mal veya hizmetten kazanç elde etmektedir. Bu nedenle, alt i verenaracılı ıyla üretimi gerçekleştirme, Hukuku kuralları tarafından yasaklanmamakla birlikte, bir istisna gibi algılanmaktadır. Çünkü, Hukukunda asıl olan, i verenin kendi i yerinde, kendi i çileri ile üretim yapmasıdır. Asıl i veren ile alt i veren arasındaki temel hukuki ili ki istisna sözleşmesi olabilece i gibi ta rıma veya kira sözleşmesi de olabilecektir.¹¹⁹

4857 sayılı Yasası, alt i veren-asıl i veren ili kisinin ko ullarını ayrıntılı bir biçimde düzenlemi , bu konuda bazı sınırlama ve yasaklar öngörmü tür. Yasasının 2. maddesinin altıncı fıkrasında “alt i veren kavramı” , “ Bir i verenden, i yerinde yürüttü ü mal veya hizmet üretimine ili kin yardımcı i lerinde veya asıl i in bir bölümünde i letmenin ve i in gere i ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren i lerde i alan ve bu i için görevlendirdi i i çilerini sadece bu i yerinde aldı ı i te çalı tıran di er i veren” biçiminde tanımlanmış ve aynı fıkranın devamında, bu i veren ile i aldı ı i veren arasında kurulan ili ki ise “asıl i veren-alt i veren ili kisi” biçiminde nitelendirilmiştir. Yasa hükmü, terminoloji birli ini salamak amacıyla öteden beri uygulamada kullanılan “müteahhit”, “ta eron”, “aracı”, “alt yüklenici” deyimleri yerine, daha önce ö retide de a ırlıklı olarak benimsenmiş olan ve belirtilenleri de kapsayacak biçimde “alt i veren” deyimini esas almı bulunmaktadır.¹²⁰

Ayrıca asıl i in bir bölümünde alt i verene i verilmesi, ancak “i letmenin ve i in gere i ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren i lerde” söz konusu olabilecektir. Buna göre, bir dokuma fabrikasında, üretim sürecinin her a amasındaki asıl i (boyama, dokuma, konfeksiyon) veya i lerin ayrı ayrı ve ba ka hiçbir ko ul

¹¹⁹ Ta kent, Sava ; “*Alt veren*”, Legal Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004, s.363-97

¹²⁰ Güzel, Ali; “ *Yasasına Göre Alt veren Kavramı ve Asıl veren - Alt veren li kisinin Sınırları*”, Çalı ma ve Toplum Dergisi, Sayı 1, 2004, s.38-39

aranmaksızın alt i verene verilmesi söz konusu olabilecektir.¹²¹

Yasasının 2. maddesinin altıncı fıkrasında, “Bir i verenden..... i alan ve bu i için görevlendirdi i i çilerini sadece bu i yerinde aldı ı i te çalı tıran di er i veren...” denilmi tir. u halde, asıl i veren-alt i veren ili kisinin do umu için alt i verenin i çilerini sadece alt i verene ait i te çalı tırması gerekecektir. Alt i verenlerin, asıl i verenden aldıkları i dolayısıyla ve bu i te i çilerini çalı tırmaları nedeniyle i verenlik sıfatları söz konusudur. Asıl i verenden alınan i lerde i çi çalı tırmadan, ba ka i lerde i çi çalı tırılması nedeniyle i veren sıfatına sahip olmaları, bu kimselere aldıkları i nedeniyle alt i veren sıfatını kazandıramaz. Çünkü bu kimsenin, ikili ili kide i çi çalı tırmaması nedeniyle i verenlik sıfatı bulunmamaktadır.¹²²

Hukukumuzda, alt i veren i çilerinin bu i verenlerinden olan ücret ve di er haklarını güvenceye kavu turmak amacıyla, asıl i veren de i çilere kar ı sorumlu tutulmu tur. Gerçekten, Yasasının 2. maddesinin altıncı fıkrasına göre, asıl i veren-alt i veren ili kisinde asıl i veren, alt i verenin i çilerine kar ı o i yeri ile ilgili olarak Yasasından, i sözleşmesinden veya alt i verenin taraf oldu u toplu i sözleşmesinden do an yükümlülüklerinden alt i veren ile birlikte sorumludur.

Kanunu “asıl i verenin i çilerinin alt i veren tarafından i e alınarak çalı tırmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının” kısıtlanamayaca mı hükme ba lamı bulunmaktadır (K. m. 2/son). Bu hükümle, asıl i verenden i alan alt i verenin, daha önce asıl i verenin i çisi olarak çalı mı i çileri i e alarak bunların haklarında kısıtlama yapmaması amaçlanmı tir.

Yasasının yo un tartı ma yaratan düzenlemelerden bir di eri de “...daha önce o i yerinde çalı tırılan kimse ile alt i veren ili kisi kurulamaz...” biçimindeki

¹²¹ Güzel; **a.g.m.**, s.43

¹²² Canbolat, Talat; “*Alt i veren Kavramı ve Uygulama Sorunları*”, TÜH S, Ankara, 1997, s.29

kuraldır (K. m.2/son). Bu hükmün konulu amacı, uygulamada sıkça görülen, i verenin daha önce kendi i çisi konumundaki bir kimseyle alt i veren ili kisi kurarak, daha dü ük ücretle i çi çalı tırma yönündeki kötüye kullanımlara engel olmaktadır.¹²³

3.2.1.2. Çalı ma Sürelerinde Esneklik

Çalı ma süresi, i çinin çalı tı ı i te geçirdi i süre olarak tanımlanan zaman dilimi i verenin i çinin eme inden yararlandı ı, i çinin de hizmet sözleşmesiyle üstlendi i görevi yerine getirdi i süreyi ifade eder.¹²⁴

4857 Sayılı Kanun çalı ma sürelerine ili kin esnekli i içeren düzenlemeler getirmi tir. Haftalık çalı ma sürelerinin i günlerine da ıtılması, fazla çalı ma, fazla sürelerle çalı ma, telafi çalı ması ve kısa çalı ma esneklik içeren düzenlemelerdir. Yo unla tırılmı ve denkle tirilmi i haftaları ise Kanununda esnekli e ili kin köklü de i iklikler olarak görülmektedir.

3.2.1.2.1. Günlük ve Haftalık Çalı ma Süreleri

Yeni i kanunu haftalık çalı ma süresi ve günlük çalı ma sürelerinin azami sınırlarını belirtmi tir. Bu sınırların azami olması, bu sınırların üstünde tarafların sözleşme yapamayaca ını; buna kar ılıklı bu sınırların altındaki çalı ma süresini her zaman kabul edebileceklerini göstermektedir.¹²⁵

Kanununda haftalık çalı ma süresi 45 saat olarak belirlenmi tir. Bu hükme göre bir i çi haftada en çok 45 saat çalı tırılabilir. Hizmet sözleşmeleri veya toplu i sözleşmelerinde bu sürenin altında çalı ma süresi belirlenebilirken, 45 saatin

¹²³ Güzel; **a.g.m.**, s.58.

¹²⁴ Kutal, Metin; **Ekonomi Ansiklopedisi**, Cilt I, stanbul, 1984, s.250. <http://www.eso-es.net/kurumsal/yazi.asp?76> (04.05.2006)

¹²⁵ Demir; **a.g.m.**, s.97

üzerinde çalı ma süresi belirlenememektedir.

63. maddeye göre günlük çalı ma süreleri, aksi kararla tırılmadı ı durumlarda, haftalık çalı ma süresinin haftanın çalı ılan günlerine e it olarak bölünmesiyle belirlenmektedir. Haftada 6 i günü olarak çalı ıldı nda günlük çalı ma süresi 7,5 saat, cumartesi günlerinin de tatil oldu u haftalık 5 günlük çalı mada ise günlük çalı ma süresi 9 saat olmaktadır.

Taraflar günlük çalı ma sürelerini belirlerken haftalık çalı ma süresini ve günlük 11 saati geçmemek kaydıyla 63. maddeden farklı olarak da hareket edebilmektedirler. Böylece haftanın bir gününü farklı, di er günlerini farklı i süreleriyle çalı arak geçirmek mümkün olmaktadır. Örne in 6 gün çalı ılan bir i letmede, 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 çalı ma süreleri uygulanabilir. Ancak, hafta içinde farklı ekilde düzenlenen çalı ma süreleri toplamı, haftalık çalı ma süresi olan 45 saati a maması gerekir.¹²⁶

Haftalık ve günlük çalı ma sürelerinin belirmesi açısından belirtilmesi gereken di er önemli bir hususta çalı ma süreleri ile ilgili sınırlamaların i yerine veya yürütülen i e yönelik olmayıp, tamamıyla i çilerin ahıslarına ili kin olmasıdır.¹²⁷ Bu esas Çalı ma Süreleri Yönetmeli i'nin 11. maddesinde “Çalı ma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, i yerleri ya da yürütülen i lere de il, i çilerin ahıslarına ili kindir” ekinde açıkça belirtilmi tir. Dolayısıyla i yerindeki bütün i çilerin aynı günlük çalı ma süresine tabi tutulmaları zorunlu de ildir, i çilerin i e ba lama ve bitirme saatleri de birbirinden farklı olabilmektedir.

3.2.1.2.2. Yo unla tırılmı Haftası

¹²⁶ Demir; **a.g.m.**,s. 97-98

¹²⁷ Mollamahmuto lu, Hamdi; **Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2004, s.651-652

Yo unla tırlımı i haftası, çalı ma sürelerinin klasik 6 veya 5 güne de il, daha az sayıda i gününe sıkı tırlmak sureti ile uygulanmasını ifade etmektedir. Örne in, haftalık 40 saat olan çalı ma süresinin 4 i gününe sıkı tırlmasında oldu u gibi. Bu uygulamada çalı ma sürelerinin azaltılması söz konusu olmayıp, daha az sayıda i gününe da ılması esastır.¹²⁸

Bu çalı ma biçiminin i çi ve i veren tarafları açısından avantajları vardır.i çiler açısından çalı ma sürelerinde serbestlikle beraber kendilerine daha fazla bo zaman imkanı sa lanmaktadır. verenler açısından da isletme cari giderlerinin azalması, tamir ve bakım hizmetlerinin daha rahat yapılabilmesi, üretim miktarını piyasa ko ullarına ve sipari lere göre ayarlayabilme yetene inin sa lanması, fazla çalı ma ödemelerinin azalması gibi yararları bulunmaktadır.

4857 sayılı Kanunu'na göre, tarafların anla ması ile haftalık normal çalı ma süresi, i yerlerinde haftanın çalı ılan günlerine, günde 11 saati a mamak ko ulu ile farklı ekilde da ıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde i çinin haftalık ortalama çalı ma süresi, normal haftalık çalı ma süresini a amaz. Denkle tirme süresi toplu i sözleşmeler ile dört aya kadar artırılabilir. (K. m.63/II)

Haftalık çalı ma süresinin çalı ılan günlere farklı ekilde da ıtılması durumunda, i yerinde haftada 6 gün çalı ılıyorsa i çinin haftalık çalı ma süresi en çok (11×6) 66 saat, 5 gün çalı ılıyorsa en çok (11×5) 55 saat olabilecektir. Böylece, i yerlerinde çe itli nedenlerle “yo unla tırlımı i haftası” uygulama olana ı sa lanmı tır. Bu ekilde yapılacak uygulamada fazla çalı ma ücreti ödeme zorunlulu u olmayacak ve örne in haftanın 5 günü çalı ılan bir i yerinde i çi 3 hafta boyunca toplam 55 saat çalı mı sa, sonraki 3 hafta boyunca 35 saat çalı tılarak

¹²⁸ Arıcı, a.g.e., s. 86

haftalık çalı ma ortalama 45 saatlik süre a ılmayacaktır.¹²⁹

Yasada ngrlen günlük azam 11 saatlik süre i iyi korumak amacıyla getirildi inden, yo unla tırlımı i haftasında da hiçbir ekilde 11 saatin üzerinde günlük çalı ma süresi yapılamaz. Bu süre mutlak azam süre olarak anla ılmalıdır. Bu nedenle, 11 saatin üzerine ayrıca fazla çalı ma yaptırılmaz; ba ka bir anlatımla, fazla çalı malarla 11 saati a an bir günlük çalı ma süresi öngörülemez.¹³⁰

letmelerde i yo unlulu una ba lı olarak veya benzeri nedenlerle yo unla tırlımı çalı ma haftalarının çalı ma süresinin arttırılması esasına ba lı olarak uygulanması halinde i yo unlu unun bitimini müteakip denkle tirilmi hafta uygulamasına geçilmesi gerekmektedir. Bu durumda i verene iki aylık bir denkle tirme süresi tanınmı tır. Bu süre toplu i sözle meleriyle dört aya kadar uzatılabilir (K. m.63). Denkle tirilmi çalı ma haftasına geilmesindeki amaç yo unla tırlımı çalı ma haftaları sonucunda a ılan normal haftalık çalı ma süresinin 45 saat ortalamasına getirilmesidir.

ki aylık veya dört aylık denkle tirme dönemi bir defaya mahsus de ildir. ki aylık denkle tirme dönemi bittikten sonra, araya bir fasıla kısa da olsa girebilir ve ondan sonra yine bir iki aylık denkle tirme dönemi, ondan sonra tekrar bir denkle tirme dönemi uygulamak mümkündür. Bunların aynı takvim yılı içinde olması da art de ildir. Aksini kabul etmek, esnekle meyi sa lamakla ula ılmak istenilen amaca da aykırıdır. Her bir denkle tirme döneminde, ortalama çalı ma süresinin 45 saati a maması gerekir. E er a mı sa, kar ılı ı fazla çalı ma creti olarak ödenecektir. Yıl içinde birkaç defa 2 ya da 4'er aylık denkle tirme

¹²⁹ Ulucan, Devrim; “4857 Sayılı Kanuna Göre Sözle mesi Türleri”, Yeni Yasası, Türkiye Toprak, Seramik, imento ve Cam Sanayi verenleri Sendikası, stanbul, 2003, s.63

¹³⁰ Eyrenci, ner; “4857 Sayılı Kanunu le Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir De erlendirme”, Legal Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:1, 2004, s.16-17

uygulamaları gerçekte tirilebilir.¹³¹

Yo unla tırlımı ve denkle tirilmi çalı manın belirtilen süre içinde yapılması gerekti i gibi sürenin bitiminden öncede daha kısa süreli denkle tirme yapılabilir. Nitekim kanunda tarafların anlaşması ile kararla tırlan yo unla tırlımı ve denkle tirilmi çalı ma haftalarının iki veya dört aylık süre içinde tamamlanması zorunlu kılındı ı için bu süre taraf iradeleri ile bile uzatılsa, yine de geçersiz sayılır. Denkle tirme süresinin kısaltılması mümkün olmakla beraber, toplu i sözleşmesi dı nda (4 aya kadar) i sözleşmeleri veya i veren tarafından uzatılması mümkün de ildir.¹³²

Günlük çalı manın ba lama ve biti saatleri ile dinlenme saatleri i yerlerinde i çilere duyurulur. in niteli ine göre i in ba lama ve biti saatleri i çiler için farklı ekilde düzenlenebilir. (K. m. 67) Çalı ma sürelerinin i yerine de il, i çilere yönelik oldu u esnasından hareketle, denkle tirme süresini belirli bir i çi ya da i çi grubu için uygulamak veya bunu i yerinin tamamına yaymak mümkündür. Çünkü çalı ma süresi sınırlamaları, i yeri için de il, her bir i çi içindir.¹³³

3.2.1.2.3. Kısa Çalı ma ve Esneklik

Özellikle ekonomik krizlerde son dönemlerde çalı ma hayatında sıkça görülen i çilerin ücretsiz izne çıkarılması uygulamaları yerine, belirli ko ulların gerçekte mesi halinde, i çilere sınırlı da olsa bir gelir sa lamak amacıyla yeni yasada “kısa çalı ma” ve “kısa çalı ma ödene i” düzenlemeleri getirilmi tir.

Yasada belirtilen nedenlerle i yerinde geçici olarak en az dört hafta i in

¹³¹ Soyer, Polat; “ Kanunu Tasarısının Çalı ma Süresinde Esneklik Sa layan Düzeltilmeler.” Yeni Yasası Sempozyumu, stanbul: stanbul Barosu Yayınları. s.24

¹³² Soyer, Polat; “4857 Sayılı Yeni Kanununun Ücret, in Düzenlenmesi, Sa lı ı Ve Güvenli ine li kin Bazı Hükümleri Üzerine Dü ünceler.” 4857 Sayılı Kanununun De erlendirme Konferans Notları. Türk- Yayınları. s.189

¹³³ Eyrenci; 2004, s.42

durması veya kısa çalı ma hallerinde i çilere çalı tırılmadıkları süre için i sızlık sigortasından kısa çalı ma ödene i ödenir. Kısa çalı ma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı a amaz. çinin kısa çalı ma ödene ine hak kazanabilmesi için, çalı ma süreleri ve i sızlık sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından i sızlık ödene ine hak kazanma artlarını yerine getirmesi gerekir. (K. m.65/II) Bu nedenle, “en az 600 gün sigortalı olarak çalı ıp i sızlık sigortası primi ödemi ” olan i çinin, aynı zamanda “son 120 gününün de prim ödeyerek sürekli çalı mı olması” gerekmektedir. (4447 Sayılı sızlık Sig. K. m.50/II)¹³⁴

Günlük kısa çalı ma ödene inin miktarı, i sızlık ödene inin miktarı kadarı olup (K. m. 65/III), sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancının %50’sidir. Ancak bu miktar dahi “on altı ya ından büyük i çiler için uygulanan asgari ücretin netini geçemez” (4447 Sayılı sızlık Sig. K. m. 50/I).¹³⁵

Kısa çalı ma ödene i aldı ı süre içinde i çinin hastalık ve analık sigortasına ait primler sızlık Sigortası Fonu tarafından 2/3 oranında Sosyal Sigortalar Kurumuna aktarılır. Bu primler, sigorta primlerinin hesabında esas alınan en alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanır. ç i, i sızlık ödene inden yararlanma süresini doldurmadan tekrar i e ba lar ve i sızlık sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanunun öngördü ü ko ullar gerçekleşmeden i siz kalırsa, kısa çalı ma ödene i aldı ı süre çıkarıldıktan sonra, daha önce hak etti i i sızlık ödene i süresini dolduruncaya kadar i sızlık ödene inden yararlanır. (K. m. 65/V) Kısa çalı ma ödene inin ödeme süresi içinde ödenmesi gereken geçici i göremezlik ödene inin miktarı kısa çalı ma ödene inin miktarından fazla olamaz. Geçici i göremezlik ödene inin ödendi i dönemde, bu maddede öngörülen hastalık ve analık sigortası primi ödenmez (K. m. 65/VI).

¹³⁴ Demir; **a.g.m.**, s.118.

¹³⁵ Demir; **a.g.m.**, s.118.

3.2.1.2.4. Telafi Çalı ması ve Esneklik

Telafi çalı ması, kavram olarak, i çinin önce izinli sayıldı ı ve fakat ücreti ödenen bir sürenin, sonradan çalı lması suretiyle ifa edilmesini ifade eder.¹³⁶

Telafi çalı masının varlı ndan söz edebilmek için u unsurların bulunması gereklidir. Öncelikle, i çinin önceden izinli sayıldı ı sürenin sonunda çalı ması gerekir. Fazla çalı ılan bir süre için sonradan izin verilmesi telafi çalı ması de il, Kanunu'nun 41. maddesinde düzenlenen, fazla çalı ma kar ılı ı serbest zaman kullanılmasıdır.¹³⁷

İkinci olarak, telafi çalı masından söz edebilmek için, i çinin izinli sayıldı ı sürenin ücretinin önceden ödenmesi gereklidir. çı, ücreti önceden ödenmeyen bir izin süresi kar ılı nda sonradan çalı makla yükümlü tutulamaz.¹³⁸

Üçüncü olarak ise, i çinin, telafi çalı ması kar ılı nda, izinli sayıldı ı sürenin, i çinin haftalık normal çalı ma süresi içerisinde yer alması gerekir. çinin, çalı tırılma idi fazla çalı ma ücretine hak kazanaca ı bir sürede izinli sayılarak, yaptırılmayan bu çalı manın kar ılı nda telafi çalı ması yaptırılması mümkün de ildir. Aksi takdirde, i çinin çalı tırılma idi zamlı ücrete hak kazanaca ı bir sürede izinli sayılması kar ılı nda zamsız ücretle çalı tırılması söz konusu olacaktır ki, böyle bir sonucun kabul edilemeyece i herhalde açıktır. Bu bakımdan, i çinin izinli sayılarak telafi çalı masına konu edilecek i süresinin, haftalık normal çalı ma süresi içerisinde yer alması gerekir. Bunun gibi, kısmi süreli çalı an bir i çinin, çalı madı ı

¹³⁶ Ekmekçi, Ömer; “4857 Sayılı Kanunu'nda Telafi Çalı ması Kavramı, Ko ulları ve Hükümleri”, Çimento Müstahsilleri verenleri Dergisi, Kasım 2005, Sayı 6, Cilt 18, s.30.; Akyi it, Ercan; **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara: 2003, s.278.

¹³⁷ Ekmekçi; **a.g.m.**, s.32.

¹³⁸ Ekmekçi; **a.g.m.**, s.32.

günlerin telafi çalı masına konu edilebilmesi mümkün de ildir.¹³⁹

Kanunu 64. maddesine göre, “Zorunlu nedenlerle i in durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra i yerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle i yerinde normal çalı ma sürelerinin önemli ölçüde altında çalı lması veya tamamen tatil edilmesi ya da i çinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, i veren iki ay içinde çalı ılmayan süreler için telafi çalı ması yaptırabilir. Bu çalı malar fazla çalı ma veya fazla sürelerle çalı ma sayılmaz”.¹⁴⁰

Elbette zorlayıcı bir nedenle, yani önceden öngörülemeyen ve kaçınılamayan, yangın, deprem, sel baskını gibi do al afetler veya yasama ve yürütme organlarının kararları veya i lemleri ile iç sava gibi sosyal olaylar nedeniyle i yerinde faaliyetin durması halinde i veren telâfi çalı ması uygulayabilir. Ancak, zorlayıcı nedenlerin dı nda, di er zorunlu nedenlerle i yerinde normal çalı ma sürelerinin önemli ölçüde altında çalı lması veya tatil edilmesi halinde de telâfi çalı ması yaptırılabilir. Dolayısıyla, zorlayıcı neden sayılmayan, örne in, makinelerin veya fırınların bakımı ve / veya tamiri nedeniyle i yerinin tatil edilmesi veya i yerinde normal çalı ma sürelerinin önemli ölçüde altında çalı lması durumunda da telâfi çalı ması yaptırılabilir. Buna kar ılıklı, ekonomik veya mevsimsel nedenlerle i yerinin tatil edilmesi veya i yerinde normal çalı ma sürelerinin önemli ölçüde altında çalı lması halleri telâfi çalı ma yaptırılmasının gerekçesini olu turmaz. Bazı yazarlara göre; uluslararası ve ulusal ekonomide, ortaya çıkıp da i yerini de etkileyen “genel bir ekonomik kriz” yahut yine bu i yerini de olumsuz etkileyen “sektörel bir kriz”, hatta sırf bu i yerine özgü olarak gerçekleş en bir ekonomik kriz dahi “zorunlu neden” veya “zorunlu neden benzeri hal” sayılarak telâfi çalı masına imkân verecektir.¹⁴¹

¹³⁹ Ekmekçi; **a.g.m.**, s.32.

¹⁴⁰ Ulucan; **a.g.m.**, s.65.

¹⁴¹ Akyi it, Ercan; “*Telafi Çalı ması*”, TÜH S Hukuku ve ktisat Dergisi, Cilt:19, Sayı 3, ubat 2005, s.3-4 .

Telafi çalı maları, günlük en çok çalı ma süresini a mamak ko ulu ile günde üç saatten fazla olamaz. (K. m. 64/II) Ku kusuz günde üç saatlik sınır, i çinin günlük normal çalı ma süresini tamamladıktan sonra yapılacak telafi çalı malarına ili kindir. Böyle olmayıp da, i çiyeye hiç çalı ması bulunmayan bir günde, örne in çalı ması bulunmadı ı cumartesi günü telafi yaptırılacaksa, günde üç saat sınırlama olmaksızın bu çalı manın yaptırılması mümkündür.¹⁴²

Eksik çalı ılan süreye ili kin telafi çalı masının iki ay içinde yaptırılması zorunludur. Bu sürenin sözleşmelerle uzatılması da mümkün de ildir. ki aylık süre içerisinde i verence telafi çalı ması yaptırılmamı ise, artık bu nedene ili kin bir telafi çalı ması yaptırılması mümkün de ildir. Bu takdirde i veren, i çiyeye çalı tırmadan ödedi i ücreti de geri alamaz. Ancak telafi çalı ması yaptırılması i çinin izin almı olmasına dayanmakta ise ve i çiyeye iki aylık süre içerisinde henüz telafi çalı ması yaptırılmadan i sözleşmesini haklı nedenlerle sona erdirmişse veya haklı nedenle i verence feshine neden olmuşsa, böyle bir durumda, izin verilen fakat telafi çalı ması yaptırılmayan sürenin ücretinin kesilmesi mümkün olmak gerekir.¹⁴³

Tatil günlerinde telafi çalı ması yaptırılmaz. (K. m. 64/III) Burada sözü geçen tatil günleri resmi tatil günleri olabilece i gibi toplu i sözleşmelerle öngörölmü bir tatilde olabilir. Çalı ılmayan cumartesi günü, akdi veya kanuni tatil günü olmadı ndan, anılan günde telafi çalı ması yaptırılabilir.¹⁴⁴

3.2.1.2.5. Dinlenme Sürelerinin Esneklikle Tirilmesi

verenler i in niteli ine göre i in başlama ve bitiş saatlerini ve dinlenme sürelerini belirler. Dinlenme sürelerinin asgari ölçüleri Kanununun 68. maddesinde belirlenmiştir. in başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme süreleri i çiler

¹⁴² Ekmekçi; **a.g.m.**, s.36

¹⁴³ Soyer, **a.g.m.**, s.30.

¹⁴⁴ Demir; **a.g.m.**, s.117

için farklı ekilde düzenlenebilir. Yasal düzenlemeye göre dinlenmeler bir i yerinde i çilere aynı veya de i ik saatlerde kullanılabilir. Ara dinlenmesi ve i in ba lama ve biti saatlerine ili kin bu düzenleme bazı kesimler tarafından ele tirilse de çalı ma süreleri açısından belli bir esneklik sa lamı tır.

3.2.1.2.6. Fazla Çalı ma Süresi ve Esneklik

Fazla çalı ma ile ilgili düzenlemeler Kanunumuzun 41., 42. ve 43. maddelerinde yer almaktadır. Fazla çalı mayı gerektiren yasal nedenlere göre fazla çalı malar 3'e ayrılmaktadır:

Normal fazla çalı ma: Ülkenin genel yararları yahut i in niteli i veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalı ma yapılabilir (K. m. 41/I)

Zorunlu fazla çalı ma: Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele i lerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, i yerinin normal çalı masını sa layacak dereceyi a mamak ko ulu ile i çilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalı ma yaptırılabilir (K. m. 42/I). Maddenin devamına göre, Bu durumda fazla çalı ma yapan i çilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur .

Ola anüstü fazla çalı ma: Seferberlik sırasında ve bu süreyi a mamak artıyla yurt savunmasının gereklerini kar ılayan i yerlerinde fazla çalı mayı lüzum görülürse i lerin çe idine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalı ma süresini, i çinin en çok çalı ma gücüne çıkarabilir(K. m. 43/I).

Fazla çalı ma kanunda yazılı ko ullar çerçevesinde, haftalık 45 saati a an çalı malardır. 63. madde hükmüne göre denkle tirme esasının uygulandı ı hallerde, i çinin haftalık ortalama çalı ma süresi, normal haftalık i süresini a mamak ko ulu ile, bazı haftalarda 45 saati a sa dahi bu çalı malar fazla çalı ma sayılmaz (K. m. 41/I). Daha önce de belirtildi i gibi 63. maddede yapılan düzenleme ile eski düzenlemeden farklı olarak, haftalık çalı ma süresinin haftanın

çalı ılan günlerine e it ölçüde bölünerek uygulanması zorunlulu u kaldırılmı ve bu kurala esneklik getirilerek, sözleşmelerle haftalık normal çalı ma süresinin i yerinde haftanın çalı ılan günlerine farklı bir ekilde da ıtılabilece i kabul edilmi tir. Bu halde, bir aylık süre içinde i çinin haftalık ortalama çalı ma süresinin 45 saatlik normal haftalık i süresini a amayaca ı hükme ba lanmı tir.¹⁴⁵

yerinde fazla çalı ma uygulanmasını isteyen i verenin i çinin onayını alması arttır (K. m. 41/VII). Bu onay, i çinin i e giri inde veya sonradan i sözleşme sine ya da toplu i sözleşme sine konulacak bir hükümlle alınabilmektedir.

Fazla çalı ma ücreti konusunda ise bir de i iklik getirilmemi , her bir fazla alı ma için verilecek ücretin normal çalı ma ücretinin saat ba ına miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenece i kuralı aynen korunmu tur (K. m. 41/II).¹⁴⁶

3.2.1.2.7. Fazla Sürelerle Çalı ma ve Esneklik

Haftalık çalı ma süresi sözleşmelerle 45 saatin altında belirlenebilir. Bu gibi durumlarda denkle tirme esasları içinde ortalama haftalık çalı ma süresini a an, fakat 45 saatlik yasal haftalık çalı ma süresinin altında kalan süreler Yasa'ya göre fazla sürelerle çalı ma olarak kabul edilecektir. Bu yeni düzenleme çerçevesinde yapılan çalı malar fazla çalı ma sayılmayacakları gibi, 45 saatin altında belirlenen ortalama haftalık çalı ma süreleri üzerlerinde kaldıkları için, bu tür çalı malar fazla sürelerle çalı ma olarak de erlendirilmı tir.¹⁴⁷

Bu çalı malar, fazla çalı ma sayılmadıklarından, bunlara fazla çalı ma ücreti verilmesi de mümkün de ildir. Yeni düzeleme ile fazla sürelerle çalı malarda, her bir saat fazla sürelerle çalı ma için verilecek ücretin normal çalı ma ücretinin saat

¹⁴⁵ Ulucan; **a.g.m.**, s.64

¹⁴⁶ Ulucan; **a.g.m.**, s.65

¹⁴⁷ Demir; **a.g.m.**, s.116

ba nna miktarının yüzde yirmi be yükseltilmesi ile ödenece i kabul edilmi tir (K. 41/III).

Birden çok i yerinde çalı an i çinin çalı ması her i yeri için ayrı de il, bütün i yerleri için toplam olarak göz önüne alınıp zaman bakımından daha sonra yapılan fazla çalı manın yapıldı ı i yerinin i verenince 45 saati a an çalı ma fazla çalı ma olarak kabul edilmeli ve buna ili kin sonuçlarıyla uygulanmalıdır.¹⁴⁸

41. maddede yapılan bir de i iklikle fazla çalı ma yapan veya fazla sürelerle çalı ma yapan i çilere istemeleri halinde, bu çalı malarının kar ılı ı olarak zamlı ücret yerine, fazla çalı tı ı her bir saat kar ılı ında 1 saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalı tı ı her bir saat kar ılı ında 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilme olana ının tanınmasıdır. Bu durumda i çi isterse yaptı ı günlük çalı ma süreleri üzerindeki çalı ması için zamlı ücret alabilecek, isterse çalı tı ı sürelerin kar ılı ını serbest zaman olarak kullanabilecektir. Ayrıca gene Yasa'ya göre i çi, hak etti i serbest zamanı 6 ay zarfında, çalı ma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmaksızın kullanacaktır.¹⁴⁹

çinin onayının alınması ve serbest zamanın altı ay içinde kullandırılması zorunlulu u nedeniyle, tek taraflı olarak i veren tarafından serbest zamanlı fazla çalı ma yaptırılmamaktadır. Yasal düzenlemede serbest zamanın kullanılması i çinin iste ine ba landı ından i verenin i çinin iste ine uyması gerekir. Ancak, serbest zamanın i i aksatmayacak ekilde kullanılması gerekti i kabul edilmelidir.¹⁵⁰

Fazla sürelerle çalı ma, kısmi süreli çalı ma ili kisi kurmu kimselerin haftalık yasal çalı ma süresine kadar olan çalı maları için dü ünülmü bir düzenlemedir. Kısmi süreli çalı anların yaptıkları fazla çalı maların tam süreli

¹⁴⁸ Eyrenci; 2004, s.161

¹⁴⁹ Ulucan; a.g.m., s.65.

¹⁵⁰ Kurt; a.g.e., s.80

çalı anların yaptıkları fazla çalı malarla aynı ücret seviyesinde de erlendirilmesi, i verene hem ek bir maliyet getirmekte hem de ücret yönetiminde bir takım sorunların çıkmasına neden olmakta idi. Bu bakımdan doktrinde daha önce tartışılmı olan bu konunun, yeni yasa ile açıklı a kavu turulması olumlu bir geli me olarak kabul edilmektedir.

3.2.2. Kanunda Esnek Çalı maya Engel Olan Düzenlemeler

3.2.2.1. Katılıklar

Mevcut katılıkların büyük ço unlu u ortadan kaldırılmı tır. Esnek çalı ma süreleri ve esnek çalı ma biçimleri Türkiye'nin 2003 tarihli Kanununda düzenlenmi tir; ancak etkin uygulamayı engelleyen bir takım katılıklar halen mevcuttur.

- Geçici çalı ma. Geçici i çi kullanımı holding bünyesi içinde veya aynı irketler toplulu una ba lı i yerleri ile sınırlandırılmı tır. Geçici çalı ma üç taraflı bir ili ki olarak (kullanıcı i letme / geçici istihdam bürosu / geçici i çi) düzenlenmemi tir. Özel istihdam büroları mevcuttur, ancak geçici istihdam bürolarının kurulması yasaktır. Daha iyi bir düzenlemeyle, geçici çalı ma daha kalıcı istihdam artı ı için önemli geli meler kaydedilebilir.
- Belirli süreli çalı ma. Belirli süreli i sözleşme mesinin ilk kez akdedilmesinde objektif nedenin, yenilenmesinde ise esaslı bir nedenin varlı ı aranmaktadır. Bu düzenleme belirli i sözleşme melerinin uygulanması açısından önemli bir engel olarak algılanmaktadır.
- Kısmi süreli ve ça rı üzerine çalı ma. Prime esas tutulan günlük kazancın alt sınırı onaltı ya ından büyük i çiler için belirlenen günlük asgari ücrettir. Günlük kazançları alt sınırın altında olan sigortalıların günlük kazançları alt sınır üzerinden hesaplanacak; bu kazanç ile alt sınır arasındaki farka ait sigorta primlerinin tümünü i veren ödeyecektir. Kısmi süreli çalı ma ile ça rı üzerine çalı ma, i veren açısından yüksek maliyetlidir. Ayrıca, kısmi süreli veya ça rı

üzerine çalı anın tek bir i te çalı tı ı hallerde, uzun dönemli sigortalardan ve özellikle ya lılık aylı ından yararlanabilmesi güç görünmektedir. veren açısından yüksek maliyetli olması, i çi açısından ise uzun dönemli sigortalardan yararlanamama nedenleriyle her iki taraf da enformel piyasada olmayı tercih edebilir.

➤ Esnek çalı ma süreleri. Esnek çalı ma süreleri uygulaması kar ılıklı mutabakatı gerektirmektedir. çi tarafı kar ı çıktıkça, esnek çalı ma sürelerinden yararlanılması i verenler açısından mümkün olmayacaktır.

➤ akdinin sona ermesi. Çalı anların a ırı korunması ve katı yasal düzenlemeler istihdam üzerinde olumsuz etki yaratabilir. güvencesi hükümleri esnekle tirilmemi tir; i ten çıkarmalarda geleneksel katı mekanizmalar sürmektedir.

3.2.2.2. Güçlü Te viklerin Bulunmaması

Atipik çalı ma aslında i çiler açısından cazip de ildir. çilerin ba lıca kaygısı kısa vadeli gelir sa lamaktan ziyade i güvencesine sahip olmaktır. Bazı esnek çalı ma modellerinin i verenlere maliyeti dikkate alındı ında da atipik sözleşmelerin i verenler için cazip olmadığı görülmektedir.

3.2.2.3. Kamu Kurumları Açısından Gelir Kayıpları

Çalı maların beyan edilmemesi veya eksik beyanı yalnızca sosyal güvenlik ve vergi gelirlerinde kayıplara neden olmamakta çalı anların sosyal hakları ve çalı ma ko ulları da olumsuz etkilenmektedir.

3.2.2.4. Kolay Engellenebilirlik

Bir çok durumda ilgili kanun hükümlerinin uygulanabilmesi i çi sendikalarının ya da i çilerin olurlarına ba lanmıştır. Bu da yeni kuralların uygulanmasının kolayca engellenebilmesi anlamındadır.

Esnekli in mevzuatımızda yer alması esasen bir amaç de ildir.

Esneklik amacı istihdamda artı ın sa lanması ve enformel i gücü

piyasasının neden oldu u haksız rekabetin azaltılması amaçlarına hizmet eden bir araç hükmündedir. Enformel sektör i gücü piyasasında dezavantajlı durumda olan kadınların yo un biçimde istihdam olundu u bir alan oldu undan, formel sektörde esnekli in artırılması, kadın i çilerin korunmasını da iyile tirecektir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

gücü piyasasında esnekli i içeren düzenlemeler i letmelerin küreselle me ile artan rekabet ortamında güç kazanmasını kolayla tırmaktadır. Rekabet gücünü yükseltmeyen ve giderek yitirmeye ba layan i letmeler, sonuçta uluslararası yarı ma ortamından çekilip kapanmak zorunda kalmaktadır. Bunun anlamı ise, i letmelerin kapanmasıyla i çilerin i siz kalıp ma dur olmalarıdır. Bu açıdan, esneklik sayesinde rekabet güçlerini artıracak olan i letmeler, i sizli in azaltılmasında önemli rol oynamakla birlikte üretim sürecinde verimlilik artı ı sa layarak ülke ekonomisine olumlu katkılar sa lamaktadır. Ayrıca fonksiyonel esnekli i yakalayan bir i gücü piyasasında i gücünün vasıf düzeyi artırılarak da i sizli in artması engellenecektir.

gücü piyasasının esnek olması yabancı yatırımların te vik edilmesi ve yeni i alanlarının yaratılması bakımından, önemli olması nedeniyle, gerek genel ekonomik büyümeye gerekse istihdam artı ma kayda de er ölçüde katkı sa lamaktadır. stihdamın yüklerinin a ır olmadığı ı ülkeler yabancı yatırımcılar için uygun olmaktadır.

Ekonomik kriz dönemlerinde, esnek çalı ma modellerinin uygulanmasıyla; krizin etkilerine kar ı i yerinin bir ölçüde korunması sa lanmakta, ayrıca vasıflı i gücü kaybı daha az düzeyde kalarak, i sizli in minimize edilmesi hedeflenmektedir. Ekonomik kriz dönemlerinde özellikle esnek çalı ma saatleri krizin olumsuz etkisini bertaraf edebilmektedir.

gücü piyasasının esnekli inin artırılması; çalı ma hayatını düzenleyen yasalar, toplu i sözleşmeleri ve ulusal politikalar aracılı ı ile gerçekleştirilmekte, i letme açısından i gücünün gerekli zaman ve miktarda kullanılmasıyla kaynakların optimum kullanılması sa lanmaktadır.

çalı an ve i verenin ko ulları gözetilmekte, geli en teknoloji ve de i en ekonomik verilerin üretim sürecine yansması sa lanmaktadır.

gücü i letmede mesleki e itime tabi tutularak, i letme içindeki de i ik nitelikteki görevleri üstlenebilecek hale getirilerek, özellikle de i en teknoloji ve üretim artlarına uyumu sa lanmak suretiyle istihdam edilebilirli i artırılmaktadır. Bu e kilde sa lanan fonksiyonel esneklik, i letmelerin rekabet gücünün artırılmasında ve tüketici talebi olan ucuz, kaliteli ve hızlı üretimin gerçekleşmesinde önemli rol oynayabilir.

Ücretlendirmede esneklik gere i, ekonomik geli meleri ve rekabet artlarını takip eder nitelikte i gücü maliyet seviyesi olu turularak, çalı ılan sürenin ücretinin verilmesi ba ta olmak üzere, performans ve üretimde verimlili i dikkate alan, i lerin üretim sürecine olan katkısını da gözeten bir ücretlendirme sistemi olu turulabilmektedir.

Esnek çalı ma biçimlerinde kısmi zamanlı çalı manın kabul edilmesi, özellikle i gücü piyasası dı nda olan kadınların i gücüne katılım oranlarını yükseltebilmektedir. Aynı e kilde, geçici çalı ma ile, özellikle dü ük e itimli i siz gençlere, istihdam olanakları sa lanabilmektedir.

Esnek çalı ma modellerinin mevzuatta yer alması kuralsızlık olarak algılanması ile i çi haklarının korunmasında eksiklikler olu aca ının dü ünülmesi esnekli in sa lanması açısından bir engeldir. Ancak esnek çalı ma biçimlerini içeren yasal düzenlemeler, i çi haklarından geriye gitme anlamını ta ımamaktadır. Gerçekten, çalı ma ya amında esneklik, kuralların sadece katı özelli ini ortadan kaldırmakta; onların koruyucu niteli ini yok etmemektedir. Yalnızca a ır düzenlemelerle belirli kalıplar içinde sunulan yasal düzenlemelerin bu gereksiz a ırılıktan kurtarılması anlamına gelmektedir.

mevcuttur. Bu uygulamalarla i gücü piyasasında ya anan sorunlar a ılmaktadır. Ayrıca esneklik sayesinde Avrupa ülkelerinde istihdamda olumlu gelişmeler de ya anmaktadır. Birçok ülkede istihdam artışı oranları ve işsizlik oranları dikkate alındığında oldukça olumlu bir durum ortaya çıkmaktadır. Ayrıca Avrupa Birliği'ne üye devletler, çalışanlarına tanıdıkları işçi haklarını ise, ancak çalışanların amlarında esneklik sağlamak suretiyle sürdürebilmelidir. Bu açıdan, esnek çalışan biçimlerini içeren düzenlemeler işçi haklarının korunmasında da, önemli olmaktadır.

Nihayet, iş ten çıkarmalar sırasında, esnek iş güvencesi düzenlemelerinin bulunması katı iş güvencelerinin sebebiyet verdiği işsizlik engellemektedir. İş ten çıkarma konusunda katı yasal düzenlemelerin varlığı işçinin verimli çalışmasını olumsuz etkilemektedir. İşçi iş ten çıkarmanın zor olmasına güvenerek, işini gereği gibi yerine getirmeyebilir ya da çalışmaya iş için gerekli olan eğitimlere katılmakta isteksiz davranabilir. Bu durum üretim sürecinde verimliliğin önünde büyük engel oluşturmaktadır.

İstihdamda esneklik ve dayalı işletme politikaları, iş yerlerinin rekabet gücünü olumlu yönde etkiler. Bunun gibi, esnek çalışan yöntemleri, işletmenin performans düzeyini de olumlu yönde etkileyecek etmenler içinde yer alır. Nitekim, arz ve talep daralmalarına ya da artışlarına ayak uydurabilecek en etkin yöntemler, esnek nitelikteki çalışan yöntemleri olarak kabul edilmektedir. Geleneksel istihdam süreçleri ise, bu tür artışları ya da azalmaları karşılar nitelikte değildir. Bunun içindir ki; akılcı istihdam politikaları, esneklik ve dayanmakta ve giderek, işletme performansını olumlu yönde etkilemektedir.

Türk iş gücü piyasası esneklik içeren yasal düzenlemeler sayesinde modernleştirilmiştir. Ancak bu süreç iş gücü piyasasında yaşanan gelişmelerin sürekli olması nedeniyle bir dinamizm gerektirmektedir. Kayıtdışı istihdamın boyutu ve işsizlik oranlarındaki olumsuz durum yasal olarak gerçekleştirilen işimin uygulama olarak iş gücü piyasasında da kendini göstermesi gerekliliğini ortaya

koymaktadır.

Yasal olarak düzenlenen esneklik uygulamalarının hayata geçirilmesi i gücü piyasasının tüm aktörlerinin katılımıyla sa lanabilir. Esnekli in konusunda var olan yanlış algılamaların ortadan kalkması için tarafların ciddi bir biçimde bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Esneklik her yönden açıklanarak, olumlu ve olumsuz yanları sosyal taraflara anlatılmalıdır. Bu yapılırken esnekli in geli mi ülke i gücü piyasalarına katkıları da nazara verilmelidir.

çi ve i veren kesiminin kendi açılarından esnekli i farklı algılamaları i birli i ve ortak hareket etmeyi de engellemektedir. Bu süreç içinde devlet ve sosyal taraflar kendi üzerlerine dü en görevleri belirleyip iyi bir sosyal diyalog içinde i gücü piyasasında esneklik uygulamalarının hayata geçirilmesine yardımcı olmalıdır.

Konuya i gücü açısından bakılacak olursa, i gücünün esneklik uygulamalarına uyumunu kolaylaştırıcı vasıf düzeyinde bulunması gerekmektedir. gücünün genel e itim düzeyi ile birlikte mesleki e itimlerinin artırılması esneklik uygulamalarının hayata geçmesi için önemlidir. gücü piyasasının genel durumuna baktı ımız ülkeler arasında birini di erine göre bir adım daha ileri götüren nüfus ile birlikte i gücünün e itim düzeyinin yüksek olmasıdır. Etkin bir mesleki e itim sistemi olan ülkeler fonksiyonel esnekli i yakalamı durumdadır. Mesleki e itim sisteminde öne çıkan uygulama ise kısmi süreli sözleşme ile istihdam edilen, çalışırken aynı zamanda mesleki e itime de dahil olunan iyi bir çıraklık sistemidir.

Esnekli in sa lanması i gücü piyasasında dezavantajlı olarak nitelendirilen özürllü ve kadınların istihdamı için de büyük önem arz etmektedir. Esnek çalışma süreleri uygulamasının yaygınlaştırılması ile bu grubun i gücüne katılım oranının da artacağı beklenmektedir.

geçirilmesi önemlidir. Bu şekilde hem esneklik sağlanacak hem de istihdamın korunması gerçekleşecektir. Güvenceli esnekliğin gerçekleştirilmesi için gerekli artırımlar bunlardır; belirli süreli hizmet sözleşmelerinin yapılmasının önündeki engellerin kaldırılması, iş değiştirme ve işe uyumu kolaylaştıran aktif istihdam politikalarının varlığı, yaşam boyu öğrenim ve iyi bir sosyal güvenlik sisteminin varlığıdır. Belirli süreli hizmet sözleşmelerinin yaygın olarak kullanılması kadın işsizliği ve genç işsizlik sorununun çözümüne olumlu katkılar sağlamaktadır. Aktif iş gücü politikalarının varlığı da işçinin de iş en çalıma koşullarına uyum sağlaması açısından önemlidir. Aktif iş gücü politikalarının iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi iş gücü piyasasında esnekliğin sağlanması açısından son derece önemlidir. Son olarak ise iyi bir sosyal güvenlik sistemi ile, formel iş gücü piyasasında çalışmaya teşvik edilmeli ve bu yapılırken esnek çalışanlar da korunmalıdır. Ayrıca gelişmiş bir sosyal güvenlik sisteminin varlığı çalışan kadınların iş yaşamı ve aile yaşamı arasında dengenin sağlanması açısından da önemli olmaktadır.

Sonuç olarak önemli olan, ekonomik ve sosyal yapıyı dikkate alarak iş gücü piyasasının esnekliği sağlayan ve gelişen yasal düzenlemeleri hayata geçirmek ve toplam istihdamı artırmaktır. Kısaca, istihdamın korunmasına yönelik katı düzenlemelerin hakim olduğu ve işsizlik sorununun aşılamadığı ülkelerde, toplam istihdamın artırılması hedefi esnek çalışmanın yaygınlaştırılmasını kaçınılmaz kılmaktadır.

KAYNAKÇA

K TAPLAR

- Akgeyik, Tekin; **Stratejik Üretim Yönetimi**, Sistem Yayınları, İstanbul, 1998
- Akyiğit, Ercan; **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003
- Altındağ, Can; **4857 Sayılı Kanunu ve İlgili Mevzuat**, Yaklaşım Yayıncılık, İstanbul, 2004
- Ansal, Hacer; **Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar**, Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları
- Arıncı, Kadir; **Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı Kanununda Çalışma Süreleri**, Ankara, 1992
- Bilgin, M. Hüseyin; **Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri, Teori ve Türkiye Üzerine Bir İnceleme**, Kamu-İş Yayınları, Ankara 2000
- Bozkurt, Veysel; **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, Sistem Yayınları, İstanbul 1997
- Centel, Tankut; **Kısmi Çalışma**, İstanbul, 1992
- DPT; **Orta Vadeli Program**
- DPT; **Dünyada Küreselleşme ve Bölgesel Bütünleşmeler**, DPT Yayınları, Ankara 1995
- Ekonomi, Münir; **Türk Hukukunda Esnekleşme Gereği Çalışma Hayatında Esneklik**, Çeşme Altinyunus (27-31 Ekim, 1993), Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir, 1994
- Ekonomi, Münir; **Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında Hukukta Yeni Yaklaşımlar, Orhim Seminerler Serisi, Görüşler, Kamu ve Özel Kesim İletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz**, Karahasanoğlu Yayınları, İstanbul 1986
- Erdut, Tijen; **Yeni Teknolojilerin İlişkileri Üzerindeki Etkisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 1994
- Erkan, Hüsnü; **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme**, Türkiye Bankası Yayınları, Ankara 1997
- Eyrenci Öner, **Türk Hukukunun Esneklik Açısından Değerlendirilmesi**, Çalışma Hayatında. Yüzyılın Yeni Ufukları, MESS, Yayın No: 227, İstanbul 1995

- Gümü , Mahir; **Bilgi Toplumu ve Endüstri li kilerinde De i im**, Uysal Ofset, Çanakkale 2002
- Güenalp, Burak; **“Dünya’da ve Türkiye’de Esnek Çalı ma.” Kamuoyunda Esneklik**, MESS Yayınları, 1999
- ILR; **Working Time and Employment: New Arrangements**, International Labour Review, 1992
- Hekimler, Dr. Alpay; **Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya'da Esnek Çalı ma Modelleri, Avrupa Birli i ve Federal Almanya Mevzuatı I ı nda Türkiye için Perspektifler**, T SK, Yayın No:263, 2006
- KUR; **Genel Kurul Raporu**, 2007
- Koray, Meryem; **De i en Ko ullarda Sendikacılık**, TÜSES, stanbul, 1994
- Kurt, Resul; **Kar ıla tırmalı Açıklamalı 4857 Sayılı Kanunu**, SMMMO Yayınları, stanbul, 2003
- Kurtulmu , Numan; **Endüstri li kilerinin Model nsan Tipi Açısından ncelenmesi**, (Yayımlanmamı Doktora Tezi), .Ü. , Sosyal Bilimler Enstitüsü, stanbul 1992
- Kurtulmu , Numan; **Sanayi Ötesi Dönü üm**, z Yayınları, stanbul, 1996
- Mollamahmuto lu, Hamdi; **Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2004
- Noyan, Mehmet Ali; **Türkiye’de Çalı ma Hayatında Esneklik Politikasının Çalı ma Süreleri Açısından De erlendirilmesi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007
- Soyer, Polat; **“4857 Sayılı Yeni Kanununun Ücret, in Düzenlenmesi, Sa lı ı ve Güvenli ine li kin Bazı Hükümleri Üzerine Dü ünceler.” 4857 Sayılı Kanununu De erlendirme Konferans Notları**. Türk- Yayınları
- Süral, Nurhan ve Pennings, Frans; **Türk gücü Piyasasının Esnekle tirilmesi Ve Modernle tirilmesi**
- Süzek, Sarper; **Hukuku**, Beta Yayınevi, stanbul, 2002
- T SK; **Avrupa’da Esneklik Uygulamaları-Çalı an Bir Avrupa Yaratılması**, Ankara, 2001
- T SK; **Çalı ma Hayatında Esneklik**, 1999
- Tuncay, Can; **Çalı ma Süreleri ve stihdam Türlerinde Esnekle tirme.**, Çalı ma Hayatında Yeni Geli meler Esneklik, Çimento Müstahsilleri verenleri Sendikası Yayınları, Ankara 1995
- Tuncay, Can; **Esnekle menin De i ik Boyutları, Çalı ma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları**, MESS, Yayın No: 227, stanbul 1995

Walwei, U. ; **Flexibility of Employment Relationships: Possibilities and Limits**,
Institute for Employment Research; Labour Market Research Topics; No: 22

World Bank; **Türkiye Gücü Piyasası Raporu**, 2006

Yavuz, Arif; **Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye için Öneriler**, Kamu
Yayımları, Yayın No:38, Ankara, 2000

Yavuz, Arif; **Esnek Çalışma ve Endüstri İşçilerine Etkisi**, İ.Ü. Sosyal Bilimler
Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1994

Yalınpala, Jale; **Küreselleşmenin Emek Piyasası ve İstihdam Üzerindeki Etkileri**,
Küreselleşme: İktisadi Yönelimler ve Sosyopolitik Karşılıklar içinde
(**Der. A. Soyak**), Om Yayınevi, İstanbul 2003

MAKALELER

Akyiğit, Ercan; “*Telaflı Çalışması*”, TÜH S Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:19,
Sayı 3, Şubat 2005

Brown, William; “*The Changing Role of The Trade Unions in the Management of
Labour*”, British Journal of Industrial Relations, Vol. 18, Issue: 3, 24 July
1986

Canbolat, Talat; “*Alt İşveren Kavramı ve Uygulama Sorunları*”, TÜH S, Ankara,
1997

Demir, Fevzi; “*4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki
Muhtemel Etkileri*”, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, 2003

Ekmekçi, Ömer; “*4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telaflı Çalışma Kavramı, Koşulları ve
Hükümleri*”, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Dergisi, Kasım 2005, Sayı 6,
Cilt 18

Erdut, Zeki; “*Avrupa Birliği'nde İstihdam Politikası ve Türkiye*”, Yeni Türkiye, AB
Özel Sayısı 2, Yeni Türkiye Medya Hizmetleri, Kasım-Aralık 2000, Sayı:36

Eyrenci, Öner; “*4857 Sayılı Yeni İş Kanunu*”, TSK İşveren Dergisi, Ankara, 2003

Eyrenci, Öner; “*4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir
Değerlendirme*”, Legal Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,
Sayı:1, 2004

Gümü, Mahir; “*Yeni İş Kanununda Öngörülen Yönetmelikler Çerçevesinde
Sağlıklı ve Güvenli İşliğin Gelişmeleri*.” Yönetim Bilimleri Dergisi, C.2

Güzel, Ali; “*Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren - Alt İşveren
İlişkisinin Sınırları*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 1, 2004

Hekimler, Alpay; “*Avrupa Hukuku Işığında Türkiyede Çalışma Sürelerinin
Düzenlenmesine İlişkin Yeni Hükümler*”, Çimento İşveren Dergisi,
c.18

- Hisarcıklıo lu, Rifat; “ *İletmelerin Gelece i Açısından Yeni Kanunu*”, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Temmuz 2003
- Kelly, John Caroline; “*Them and Use; Social Psychology and The New Industrial Relations*”, British Journal of Industrial Relations, March 1991
- Kenar, Dr. Nejdet; “*Dünya Ugulamaları Çerçevesinde Türk Çalı ma Hayatında Esneklik htıyac ve Yapılması Gerekenler*”, veren Dergisi, Mart 2002, www.tisk.gov.tr
- Kocabıyık, Selçuk; “*4857 sayılı Kanunu Çerçevesinde Kısmi Süreli Sözle mesi*”, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, stanbul, 2005
- Kuban, Arzu; “ *Hukukunun Yeniden Yapılanma Sürecinde Yeni stihdam Türleri, Çalı ma Hayatında Esneklik ve Hukukuna Etkileri*”, Hukukuna li kin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2000 Yılı Ekim Toplantısı, 5- 6- 7 Ekim 2000, stanbul, 2001
- Liemt, Gisbert Van; “*Küreselle me, nformal stihdam ve Sosyal Damping*”, (Çev.: R. Seymen), *Yeni Yüzyıla Do ru Endüstri li kileri: Demokrasi, Geli me ve Ça da Çalı ma Standartları, II. Uluslararası Endüstri li kileri Kongresi*”, Ankara 1996
- Özdemir, M. Ça lar; “*4857 Sayılı Yasanın Getirdikleri, Yasanın nsan Kaynakları Yönetimi le Kar ıla tırılması, De erlendirilmeler ve Öneriler*”, Çimento Müstahsilleri verenleri Dergisi, Sayı 5, Ankara, 2004
- Selamo lu, Ahmet; “*Geli mi Ülkelerde stihdam Politikaları, Esneklik Arayı ve Etkileri*”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (4) 2002/2
- Soyer, Polat; “ *Kanunu Tasarısının Çalı ma Süresinde Esneklik Sa layan Düzeltmeler.*” Yeni Yasası Sempozyumu, stanbul: stanbul Barosu Yayınları
- Ta kent, Sava ; “*Alt veren*”, Legal Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004
- Ulucan, Devrim; “*4857 Sayılı Kanuna Göre Sözle mesi Türleri*”, Yeni Yasası, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi verenleri Sendikası, stanbul, 2003
- U en, elale; “ *talyan Emek Piyasasında Biagi Reformu Ve Yeni Esnek stihdam Türleri*”
- Ünal, Ay e; “*Avrupa’da Kısmi Çalı ma Ve Uygulamanın Genel Özellikleri.*” Kamu- Hukuku Ve ktisat Dergisi, c.8
- Winchester, David; “*Küreselle me Rekabet Gücü ve Endüstri li kilerinde Dönü üm*”, TE D, 5. Ulusal Endüstri li kileri Kongresi, 14–15 Kasım–1996, KAMU- Yayını, Ankara, 1998

Zengingönül, O ul; “*Sosyal Politika Esnek Çalı ma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birli i Örne i*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 5, Sayı:4, 2003

Zeytinolu, Emin; “ *Hukukunda Esneklik Ve 4857 Sayılı Kanunu’na Çe itli Yansımaları*”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:5 Sayı:10 Güz 2006/2

İNTERNET KAYNAKLARI

Alpagut, Gülsevil “*Üç Yıllık Uygulamanın Ardından Altı veren li kisinde Yeni Aray lar*”, <http://www.intes.org.tr/06/dergi/?sayi=95&makale=27>

DPT, Uzun Vadeli Geli menin Temel Amaçları ve Stratejisi (2001–2023) (Eri im: <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/viii/blm2/blm2.htm>

Güzelay, Gaye; “*Anne-Marie Muntz Röportajı (Eurociett Ba kanı)*”, <http://www.yenibiris.com/CareerSupport/DisplayArticle.aspx?VID=8339>,

http://www.diplomatie.gouv.fr/en/france_159/discovering-france_2005/france-from-to_1978/economy_1981/france-employment-policy_1421.html,

http://www.bbc.co.uk/turkish/europe/story/2006/03/060322_franceprotest.shtml

http://www.yol-is.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=510,

T SK, “ *li kisinin Sona Ermesi*”, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=673>

Kutal, Metin; **Ekonomi Ansiklopedisi**, Cilt I, İstanbul, 1984, s.250. <http://www.eso-es.net/kurumsal/yazi.asp?76>

MEVZUAT KAYNAKLARI

Kanunu

Türkiye Kurumu Kanunu

sizlik Sigortası Kanunu

Yatırımların ve stihdamın Te viki Kanunu

Kanununa li kin Çalı ma Süreleri Yönetmeli i

Yıllık Ücretli zin Yönetmeli i

AB Müktesebatının Üstlenilmesine li kin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve zlenmesine Dair Karar

RESM GAZETE, 1996-2006 Muhtelif Sayılar

ÖZGEÇM

1981 yılında Kastamonu'nun Tosya ilçesinde doğmuştur. İlkokul eğitimini Yozgat'ta, ortaokul ve lise eğitimini Ankara'da tamamlamış olup 1999 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünü 2. olarak kazanmıştır. Üniversite döneminde, kişisel gelişim, yabancı dil, diksiyon, iletişim, bilgisayar gibi alanlarda çok sayıda eğitim ve seminerlere katılmıştır. 2004 yılında Türkiye Kurumu Genel Müdürlüğüne açtığı sınavı kazanarak stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı olarak göreve başlamıştır ve halen aynı görevi sürdürmektedir. İyi düzeyde İngilizce bilmektedir. Evlidir.