

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

**ESNEK ÇALI MA YOLUYLA KADINLARIN
GÜCÜNE KATILIM ORANININ VE
ST HDAMININ ARTIRILMASI; KUR'UN ROLÜ**

Yücel KARAKOYUN
stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı

Ankara 2007

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

**ESNEK ÇALI MA YOLUYLA KADINLARIN
GÜCÜNE KATILIM ORANININ VE
ST HDAMININ ARTIRILMASI; KUR'UN ROLÜ**
(Uzmanlık Tezi)

Yücel KARAKOYUN
stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı

Tez Danı manı
Faruk AHN
Daire Ba kanı

Ankara 2007

KABUL SAYFASI

TÜRK YE KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ ÜNE

stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı Yücel KARAKOYUN'a ait, "Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların gücüne Katılım Oranının ve stihdamının Artırılması; KUR'un Rolü" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmzası
Başkan :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			

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

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ü stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı Yücel KARAKOYUN 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.

Yücel KARAKOYUN
stihdam ve Meslek Uzman Y.

...../...../20.....

mza

ÖNSÖZ

“Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların Gücüne Katılım Oranının Ve İstihdamının Artırılması; KUR’un Rolü” isimli bu çalışma; esnek çalışma kavramı ve genel olarak türleri ile 4857 Sayılı Kanunu’yla Türkiye’de düzenlenen esnek çalışma şekilleri ele alındıktan sonra, Ülkemizdeki kadın gücünün ve iş gücüne katılmayan kadınların durumu ortaya konmuştur. Değerlendirme ve öneriler kısmında ise; esnek çalışmanın ortaya çıkışı ve anlamı ile ilgili değerlendirmelerde bulunulmuştur, esnek çalışma ile ilgili işçi ve işveren kesimleri görüşleri de değerlendirilmiştir, mevzuatımızdaki esneklik düzenlemeleri özetlenmiştir, esnek çalışmayla kadın istihdamı ve iş gücüne katılımının önemi ortaya konmuştur. Ayrıca, esnek çalışma yoluyla veya diğer yollarla kadın istihdamının ve iş gücüne katılımının artırılmasına yönelik genel önerilerde ve bu konuda KUR tarafından alınabilecek tedbirlere yönelik önerilerde bulunulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın Kurum hizmetleri açısından faydalı olması ve konu ile ilgili yapılacak diğer çalışmalara kaynak teşkil etmesi temennisiyle; üç yıllık yetmiş döneminde ve Tez hazırlık sürecinde desteklerini gördüğümüz yöneticilerimize, Tez danışmanım ve Daire Başkanımız Sayın Faruk AHN’E, Sağlık Sigortası Dairesi Başkanı Sayın Fatma DEMİR’E, birlikte çalıştığımız süreçte, yaptıkları ile bütünlük adına kendisinden feyiz aldığımız Müdürlü Sayın İbrahim KARAKUŞ’a, iş yaşamında ve özel yaşamda sürekli dayanışma içinde olan ve Tez sürecinde de birbirlerinden yardımlarını esirgemeyen istihdam ve Meslek Uzman Yardımcılarına, bilgi ve tecrübelerinden doğrudan ya da dolaylı olarak faydalandığımız Kurum personeline, aileme ve emeğe teşekkürlerimi sunuyorum.

Ç NDEK LER

ÖNSÖZ.....	
Ç NDEK LER.....	
TABLolar L STES	V
GRAF KLER L STES	V
KISALTMALAR.....	V
G R	1

B R NC BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 ESNEK ÇALI MA.....	3
1.1.1 Tanım.....	3
1.1.2 Esnek Çalı ma Türleri	7
1.1.2.1 Çalı ma Süreleri Açısından Esneklik	8
1.1.2.1.1 Kısmî Süreli (Part-Time) Çalı ma	9
1.1.2.1.2 Payla mı	11
1.1.2.1.3 Kayan Süreleri	13
1.1.2.1.4 Yıllık Süreleri	14
1.1.2.1.5 Yo unla tırılmı Haftası	15
1.1.2.1.6 Vardiya Modelleri.....	15
1.1.2.1.7 Ça rı Üzerine Çalı ma	15
1.1.2.1.8 Emeklili e Yumu ak Geçi	16
1.1.2.1.9 Evde Çalı ma	16
1.1.2.1.10 Tele Çalı ma	18
1.1.2.2 Sayısal Esneklik	21
1.1.2.2.1 Geçici (Ödünc) li kisi	22
1.1.2.2.2 Belirli Süreli Sözle mesi	24
1.1.2.3 Fonksiyonel Esneklik	25
1.1.2.4 Uzakla tırma Stratejileri (Ta eron – Alt veren)	25
1.1.2.5 Ücret Esnekli i	26
1.2 GÜCÜ P YASALARI VE KADIN GÜCÜ	28
1.2.1 gücü	28
1.2.2 gücüne Katılma / gücüne Katılma Oranı	28
1.2.3 stihdam / stihdam Oranı	29
1.2.4 sizlik / sizlik Oranı	30
1.2.5 gücü Piyasası	31

1.2.6	gücü Piyasasında Kadın gücü.....	32
1.2.6.1	Ücretsiz Kadın gücü	33
1.2.6.1.1	Ev Kadınlı ı.....	33
1.2.6.1.2	Ücretsiz Aile çili i	34
1.2.6.2	Ücretli Kadın gücü	35
1.2.6.2.1	Ev Dı ında Çalı ma	35
1.2.6.2.2	Evde(n) Çalı ma	36
1.2.7	Kadınların Çalı ma Hayatına Katılımda Ya adıkları Sorunlar	37

K NC BÖLÜM TÜRK HUKUKUNDA ESNEK ÇALI MA

2.1	HUKUKU-ESNEKL K L K S	41
2.2	ESNEK ÇALI MA HAKKINDA SOSYAL TARAFLARIN GÖRÜ LER	45
2.2.1	çi Kesimi Görü leri.....	45
2.2.2	veren Kesimi Görü leri	48
2.3	4857 SAYILI KANUNUNUN GET RD ESNEKL K DÜZENLEMELER	50
2.3.1	Belirli Süreli Sözle mesi.....	51
2.3.2	Kısmî Süreli Çalı ma.....	54
2.3.3	Ça rı Üzerine Çalı ma	57
2.3.4	Geçici (Ödünç) li kisi.....	59
2.3.5	Ta eron Usulü Çalı ma (Alt veren).....	63
2.3.6	Deneme Süreleri.....	65
2.3.7	Çalı ma Sürelerindeki Esneklik Düzenlemeleri.....	65
2.3.8	Yo unla tırılmı Haftası/Denkle tirilmi Çalı ma	68
2.3.9	Fazla Çalı ma Ve Esneklik	69
2.3.10	Dinlenme Sürelerinin Esnekle tirilmesi.....	72
2.3.11	Vardiyalı Çalı ma	73
2.3.12	Telafi Çalı ması ve Esneklik	74
2.3.13	Kısa Çalı ma ve Esneklik.....	76

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM TÜRK GÜCÜ P YASASI VE KADIN GÜCÜ

3.1	TÜRK GÜCÜ P YASASININ VE GÜCÜNÜN GENEL YAPISI.....	79
3.2	TÜRK GÜCÜ P YASASINDA KADINLAR.....	83
3.2.1	Kadın gücü	83
3.2.1.1	E itim Durumu.....	83
3.2.1.2	Medeni Durum	85

3.2.1.3 Ya Grubu	86
3.2.2 Kadın gücüne Katılım Oranı	87
3.2.2.1 E itim Durumu.....	88
3.2.2.2 Medeni Durum	89
3.2.2.3 Ya Grubu	90
3.2.3 Kadın Çalışanlar.....	91
3.2.3.1 Kır-Kent Ayrımı.....	92
3.2.3.2 İstihdam Durumu.....	93
3.2.3.3 Kayıtlılık Durumu	94
3.2.3.4 E itim Durumu.....	97
3.2.3.5 Medeni Durum	99
3.2.3.6 Ya Grubu	101
3.2.4 Kadın İşsizler	102
3.2.4.1 İşsizlik Nedeni	103
3.2.4.2 İş Arama Süresi	104
3.2.4.3 E itim Durumu.....	106
3.2.4.4 Medeni Durum	107
3.2.4.5 Ya Grubu	108
3.2.5 Gücüne Dâhil Olmayan Kadınlar	110
3.2.5.1 Gücüne Dâhil Olmama Nedeni	110
3.2.5.2 E itim Durumu.....	111
3.2.5.3 Medeni Durum	113
DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER	115
KAYNAKÇA	133
ÖZGEÇMİŞ	143

TABLolar L STES

Tablo 1: Çalı ma Ya amında Kadınların Ekonomik Etkinli inin Parasal Kar ılı ı	33
Tablo 2: Yıllara Göre ücü Durumu.....	81
Tablo 3: E itim Durumuna Göre Kadın ücü	84
Tablo 4: Medeni Durumuna Göre Kadın ücü	85
Tablo 5: Ya Grubuna Göre Kadın ücü	86
Tablo 6: teki Durumuna Göre Kadın alı anlar	93
Tablo 7: Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılı na Göre Kadın alı anlar	97
Tablo 8: E itim Durumuna Göre Kadın alı anlar	98
Tablo 9: Medeni Durumuna Göre Kadın alı anlar	100
Tablo 10: Ya Grubuna Göre Kadın alı anlar.....	101
Tablo 11: sizlik Nedenine Göre Kadın sizler.....	103
Tablo 12: Arama Süresine Göre Kadın sizler	105
Tablo 13: E itim Durumuna Göre Kadın sizler	106
Tablo 14: Medeni Durumuna Göre Kadın sizler	107
Tablo 15: Ya Grubuna Göre Kadın sizler	109
Tablo 16: ücüne Katılmama Nedenine Göre ücüne Dahil Olmayan Kadınlar	110
Tablo 17: E itim Durumuna Göre ücüne Dahil Olmayan Kadınlar	112
Tablo 18: Medeni Durumuna Göre ücüne Dahil Olmayan Kadınlar.....	113

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Eğitim Durumuna Göre Kadın Gücü - 2006.....	84
Grafik 2: Medeni Durumuna Göre Kadın Gücü - 2006.....	85
Grafik 3: Yaş Grubuna Göre Kadın Gücü - 2006.....	86
Grafik 4: Eğitim Durumuna Göre Kadınların Gücüne Katılım Oranları - 2006	89
Grafik 5: Medeni Durumuna Göre Kadınların Gücüne Katılım Oranları - 2006	90
Grafik 6: Yaş Gruplarına Göre Kadınların Gücüne Katılım Oranları - 2006.....	91
Grafik 7: İstihdam Durumuna Göre Kadın Çalışanlar - 2006	94
Grafik 8: Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığın Göre Kadın Çalışanlar - 2006.....	97
Grafik 9: Eğitim Durumuna Göre Kadın Çalışanlar - 2006	99
Grafik 10: Medeni Durumuna Göre Kadın Çalışanlar - 2006.....	100
Grafik 11: Yaş Grubuna Göre Kadın Çalışanlar - 2006	102
Grafik 12: İstihdam Nedenine Göre Kadın İşsizler - 2006	104
Grafik 13: İş Arama Süresine Göre Kadın İşsizler - 2006	105
Grafik 14: Eğitim Durumuna Göre Kadın İşsizler - 2006.....	106
Grafik 15: Medeni Durumuna Göre Kadın İşsizler - 2006.....	108
Grafik 16: Yaş Grubuna Göre Kadın İşsizler – 2006	109
Grafik 17: Gücüne Katılmama Nedenine Göre Gücüne Dahil Olmayan Kadınlar - 2006	111
Grafik 18: Eğitim Durumuna Göre Gücüne Dahil Olmayan Kadınlar - 2006	112
Grafik 19: Medeni Durumuna Göre Gücüne Dahil Olmayan Kadınlar - 2006	114

KISALTMALAR

a.g.e.	: adı geçen eser
a.g.m.	: adı geçen makale
AB	: Avrupa Birli i
ABD	: Amerika Birle ik Devletleri
AÜ	: Anadolu Üniversitesi
BK	: Borçlar Kanunu
BYKP	: Be Yıllık Kalkınma Planı
C.	: Cilt
ev.	: Çeviren
Der.	: Derleyen
DEÜ	: Dokuz Eylül Üniversitesi
DPT	: Devlet Planlama Te kilatı
EÜ	: Eski ehir Üniversitesi
Haz.	: Hazırlayan
H A	: Hanehalkı gücü Anketleri
DT	: ktisadi Devlet Te ekkülü
BF	: ktisadi ve dari Bilimler Fakültesi
K	: Kanunu
ILO	: Uluslar arası çalı ma Te kilatı
MKB	: stanbul Menkul Kıymetler Borsası
SMMMO	: stanbul Serbest Muhasebeciler ve Mali Mü avirler Odası
KUR	: Türkiye Kurumu

TO	: stanbul Ticaret Odası
ÜSBE	: stanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
KAMU-	: Kamu İletmeleri Verenleri Sendikası
KSGM	: T.C. Babakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MPM	: Milli Produktivite Merkezi
No.	: Numara
ORH M	: Organizasyon ve Halkla İlişkiler Merkezi
Petrol-	: Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası
RG.	: Resmi Gazete
s.	: sayfa
S.	: Sayı
T SK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TTK	: Türk Tarih Kurumu
TÜH S	: Türk Aır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜRK-	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜS AD	: Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği
UÜ	: Uludağ Üniversitesi
vd.	: ve diğerleri
YTÜ	: Yeditepe Üniversitesi

G R

“Esnek alı ma Yoluyla Kadınların ücüne Katılım Oranının Ve İstihdamının Artırılması; KUR’un Rolü” adlı bu çalı manın temel amacı, kadınların i ücüne katılım oranının ve istihdamının artırılmasına yönelik olarak KUR tarafından alınabilecek tedbirlere yönelik öneriler sunmaktır. Bu temel amacın yanı sıra; genel olarak esnek çalı ma kavramı ve türlerinin, 4857 Sayılı Kanunu’yla Türkiye’de düzenlenen esnek çalı ma ekillerinin, Ülkemizdeki kadın i ücünün ve i ücüne katılmayan kadınların durumunun tespiti çalı mamızın ikincil amaçları olarak ele alınmıştır.

ücüne katılım oranları erkeklerin üçte biri civarında olan kadınların i ücüne katılım oranının ve istihdamının artırılması, Ülkemizdeki dü ük i ücüne katılımın ve istihdamın temel nedenidir. Özellikle erkeklerde i ücüne katılım oranlarımız, gelişmiş ülkelerdeki oranlara oldukça yakın oldu undan, kadınların i ücüne katılımının ve istihdamının artırılması sorununun çözümünü açısından büyük önem arz etmektedir.

Bu mantıksal çerçeve içinde ele alınan çalı mamızın hazırlanmasında; resmi veya özel kitap, makale, dergi ve gazete gibi basılı kaynaklardan, internet kaynaklarından, mevzuat metinleri ve bunlara ilişkin yargı içtihatlarından, resmi istatistiklerden ve bunlara ilişkin veri tabanlarından yararlanılmıştır.

Çalı mamız üç ana bölüm ile, tartışma ve önerilerin yer aldığı Sonuç kısmından oluşmaktadır.

Birinci Bölüm; kavramsal çerçeveyi oluşturmakta olup, esnek çalı ma kavramını ve türlerini, i ücü piyasası ile ilgili temel kavramları ve kadın i ücüne ilişkin genel bilgiler ile kadınların çalı ma hayatına katılmada karşılaştıkları güçlükleri içermektedir.

İkinci Bölüm; Türk Hukuku’nda esnek çalı ma ekillerini konu edinmekte olup, bu bölümde, i hukukunun esnek çalı ma açısından önemi belirtildikten sonra,

esnek çalı ma ile ilgili i i ve i veren görü lerini irdelemekte ve 4857 Sayılı Kanunu'nun getirdi i esneklik düzenlemeleri ortaya konup tartı ılmaktadır.

cnc Bölüm; Türk i gücü piyasası ve kadın i gücüne ili kin olup, bölümün ba ında Türk i gücü piyasasının ve i gücünün yapısı özetlendikten sonra, bu piyasada kadının i gücüne katılım ve istihdam durumu, kadın i sizli i ve i gücüne katılmayan kadınların durumu incelenmektedir. Bu incelemede; e itim-ya ve medeni durum gibi temel kriterlerin yanı sıra, kadın istihdamının i teki durumu, kı r-kent ayrımı, kayıtlılık oranı, i sizlik nedeni, i siz kadınların i arama süresi ve i gücüne katılmayan kadınların i gücüne dahil olmama nedenleri gibi kriterler kullanılmaktadır.

De erlendirme ve öneriler kısmında ise; esnek çalı manın ortaya çıkı ı ve anlamı ile ilgili de erlendirmelerde bulunulmu , esnek çalı ma ile ilgili i i ve i veren kesimleri görü leri de erlendirilmi , mevzuatımızdaki esneklik düzenlemeleri zetlenmi , esnek çalı mayla kadın istihdamı ve i gücüne katılımının ili kisi ortaya konmu tur. Ayrıca, esnek çalı ma yoluyla veya di er yollarla kadın istihdamının ve i gücüne katılımının artırılmasına yönelik genel önerilerde ve bu konuda KUR tarafından alınabilecek tedbirlere yönelik önerilerde bulunulmu tur.

B R NC BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 ESNEK ÇALI MA

Esneklik, 20. yüzyıldan itibaren i ç i-i veren ili kileri ve i gücü piyasasında, yeni ekiller kazanarak ve gittikçe yaygınla an bir yapı olarak kar ımıza çıkmaktadır. Günümüzde esneklik, i gücü piyasasında oldukça yaygın bir ekilde kullanılmakta, i ç i ve i veren tarafından da destek görmektedir. Bu nedenle bu kavramın, özellikle çalı ma hayatı bakımından ne anlama geldi inin bilinmesi önem arz etmektedir.

1.1.1 Tanım

Esneklik kavramının kökü olan “esnek” sözcü ü de i ik kaynaklarda, “bir dı gücün etkisi altında uzamak, e rilmek gibi biçim de i ikliklerine u radıktan sonra, etkinin kalkması ile eski biçimini alabilmek özelli inde olan”¹; “e ilebilir, elastiki”² anlamına gelmektedir. Esneklik sözcü ü ise, “esnek olma durumu, elastikiyet”;³ “e ilme kabiliyeti, uysallık”;⁴ “yumu ak, katı olmayan, ko ullara rahatlıkla uyum gösterebilme”⁵ gibi anlamlara sahiptir.

Esneklik sık kullanılan her duruma uygulanabilen bir kavramdır. Esneklik bir sistem veya alt sistemin sisteme yönelik çe itli etkenlerle uyumlu olarak tepki gösterebilmesini ifade etmektedir. Bu durumda sistemi etkileyen de i kenlere ve dı etkenlere ba lı olarak esnekli i de i ik biçimlerde tanımlamak olasıdır. Ancak esneklik kavramının temel unsuru de i ebilirlik olu turmaktadır. Bu nedenle esneklik özellikle köklü de i im dönemlerinde belirleyici bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır.⁶

¹ Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlü ü; “Esnek” maddesi.

² ngilizce- ngilizce/ ngilizce-Türkçe Sözlük; Metro Collins Cobuild, “Flexible” maddesi.

³ Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlü ü; “Esneklik” maddesi.

⁴ ngilizce-Türkçe Sözlük, Redhouse, “Flexibility” maddesi.

⁵ Güzel, Ali; “ Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci Ve in Düzenlenmesi Konusunda Esneklik”, **Hukuku Ve ktisat Dergisi**, Kamu- Yayınları, Cilt 5, Sayı 3, Nisan 2000, s.204.

⁶ Tokol, Ay en; **Endüstri li kileri Ve Yeni Geli meler**, UÜ Güçlendirme Vakfı Yayını, Bursa 2001, ss.147-148.

ili kilerinde esneklik, Devlet tarafından konulan katı kuralların mutlak ve nispi emredici payının azaltılması, taraflara daha fazla serbest bir alan bırakılmasını kastetmektedir. Yani bu anlamda esneklik, kesinlikle kuralsızla tırma de ildir. Esnekli in gittikçe yaygınlaşmasına rağmen, özellikle gelişmiş ülkelerde devletin i çii veren ili kilerini düzenleme yetkisini terk etmemesi, bunu do rulamaktadır.⁷ hukukunda esneklik; mevzuatın belirledi i sınırlar içinde, kural koyma yetkisinin daha ziyade hizmet ve toplu i sözle melerine bırakılması ekinde bir yol izlenmesi ekinde anlaşılmaktadır.⁸

Esnekli in çalı ma hayatında ne anlama geldi inin daha iyi anlaşılmasına yönelik olarak, literatürde bulunan de i ik esneklik tanımlarına yer verilmesinde fayda mülahaza edilmektedir:

- Esneklik; ça ın dönü ümlerine uygun ekinde, çalı ma yasalarına ve uygulamalarına köklü de i imlerle yeni bakı açları getirilmesi olarak tanımlanabilir.⁹
- Esneklik; i çilerin istihdamında veya istihdam ili kilerinin sona erdirilmesinde kanuni kısıtlamaların, i letmelerin mali yapılarını sarsmayacak ve çalı anların ma duriyetine neden olmayacak ekinde belirlenmesi, i letmelerin bu konuda ekonomik ve i letme içi nedenlerle serbest davranabilme yetene ine sahip olabilmeleridir.¹⁰
- Esneklik; i letmelerin kendi ücret yapılarını ve seviyelerini, de i en i gücü piyasası ko ullarına göre ve çalı anların performanslarını dü rümecek biçimde ayarlayabilme serbestisine sahip olmalarıdır.¹¹
- Esneklik; i gücünün i letme içindeki de i ik i leri yapabilmesi ve çe itli görevleri üstlenebilmesidir.¹²
- Esneklik; i letme açısından, i gücünün i letme içinde gerekli zamanda ve yeterli sayıda kullanılmasıdır.¹³

⁷ Güzel; **a.g.m.**, s.205.

⁸ Ekonomi, Münir; "Türk Hukukunda Esneklik me Gere i", **Çalı ma Hayatında Esneklik**, Ya ar E itim Ve Kültür Vakfı Yayını, zmir 1994, s.60.

⁹ Ekin, Nusret; **Küreselle me Ve Gümrük Birli i**, TO Yayınları, Güncelle tirilmi II. Baskı, stanbul 1999, ss.9-10

¹⁰ Ekonomi; **a.g.m.**, s.60.

¹¹ Karakoyunlu, Erdoğan; "Ya Esneklik Olmazsa?" **veren Dergisi**, Cilt 41, Sayı 5, T SK Yayını, Ankara ubat 2003, s.7.

¹² Tarcan, Nurseli; "Ça ı Yakalama Ve Rekabet Edebilirlikte Çalı ma Mevzuatının Rolü: Esnek Ve Ça da Kanunu", **Mercek Dergisi**, Sayı 24, MESS Yayınları, Ekim 2001, s.26.

¹³ Tarcan, **a.g.m.**, s.26.

- Esneklik; i mevzuatındaki katı hükümler yerine tarafların anlaşmalarına dayalı bir sistemin oluşturulmasıdır.¹⁴
- Esneklik; i çı tarafı açısından, çalı anın ve i verenin anlaşması neticesinde, çalı ma süresinin çalı anın koşullarına uydurulmasıdır.¹⁵
- Esneklik; i gücünün i letme içindeki de i ik i leri yapabilmesi ve çe itli görevleri üstlenebilmesidir. Başka bir deyişle, özellikle hizmet içi e itim vb. metotlarla i gücünün de i en teknoloji ve üretim proseslerine nitelik ve yetenek olarak adapte olabilmesidir.¹⁶
- Esneklik; hizmetin ya da üretimin i letme dı ındaki başka i yerlerinde ya da i letme içinde başka i çiler çalı tırılarak nitelikli ekilde yerine getirilebilmesidir.¹⁷
- Esneklik; ekonomik kriz dönemlerinde i çilerin i lerini kaybetmeden i letmenin ayakta tutulabilmesidir.¹⁸
- Esneklik; hızla globale en dünyada de i en ekonomik ve sosyal artılara, hızla geli en teknolojiye ve uluslararası rekabet artlarına i letmelerin ayak uydurabilmeleri için, sosyal tarafların çalı ma tür ve artlarını istedikleri gibi belirleyebilme serbestisidir.¹⁹

Çalı ma hayatı açısından ele alınan esneklik kavramının yukarıda sıralanan tanımları, esneklik kavramının kapsamının genişliğini ve duruma göre farklı yorumlanabileceğini göstermektedir. Esneklik; i gücü piyasası esnekli i, i gücü esnekli i, emek esnekli i, esnek çalı ma, kuralsızlaştırma, gibi anlatımlarla ifade edilmeye çalı ılmaktadır. Bu konuda getirilen farklı tanımlamalarda çe itli yönlere vurgular yapılmaktadır. Bizim konumuz açısından üzerinde duracağımız kavram ise “esnek çalı ma”dır.

Son yıllarda geli en yeni teknolojiler, ortaya çıkan yeni yönetim anlayışları, küreselle me olgusu ve artan rekabet ortamı, standart olarak kabul edilen katı çalı ma biçimlerinden uzaklaşmasına ve yeni çalı ma biçimlerinin ortaya çıkmasına neden

¹⁴ Özveri, Murat; “Çalı ma Mevzuatı Ve Esnekleştirme”, **Petrol- 1995-1996**, Petrol- Yayınları, İstanbul Nisan 1995, s.803.

¹⁵ Tarcan, **a.g.m.**, s.26.

¹⁶ Yavuz, Arif; **Esnek Çalı ma Ve Endüstri li kilerine Etkisi**, Kamu- yayınları, Ankara 1995, s.7.

¹⁷ Türkmen, Smail; “Bir Yanılsama Olarak De i im Yönetimi Ve Çalı ma li kileri”, **Petrol- 1995-1996**, Petrol- Yayınları, İstanbul Nisan 1995, s.742.

¹⁸ Yüksel, Nihat; “Çalı ma Hayatında Esnekleştirme ihtiyacı”, **İşveren Dergisi**, Cilt 41, Sayı 5, TSK Yayını, Nisan 2003, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=664&id=40, (10.05.2007).

¹⁹ Güzel, Ali; **Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci Ve i in Düzenlenmesi Konusunda Esneklik**, TTK Basımevi, Ankara 2000, ss.204-205.

olmu tur.²⁰ Esnek çalı mayla ula ılmak istenen amaç, her alanda de i en ko ullara en kısa ve en iyi ekilde uyum sa layarak, i letmenin rekabet gücünü artırmaktır. Daha açık bir ifadeyle; i letmelerin üretim kapasitesine, piyasa ve rekabet ko ullarına daha fazla cevap vermek üzere katı kuralların yumu atılarak taraflara daha çok serbestlik tanıyan bir çalı ma sisteminin benimsenmesidir.²¹

Esnek çalı ma, klasik (geleneksel) çalı ma düzeninden ayrılmayı ifade eder. Ba ka bir deyi le çalı anın, yasaların koruması ve düzenlemesi altında bir i yerinde ba langıcı ve biti i önceden belirlenmi kurullarla çalı ması yerine, i verenin ve çalı anın toplu i sözleşmesi veya hizmet akdi gibi hukuki araçları da kullanarak çalı ma ko ullarını, ihtiyaçlara göre de i ik ekilde düzenleyebilmesine imkân veren açık ve serbest bir sistemin kurulmasıdır.²²

Geleneksel olarak kabul edilen “sekizden-be e, Pazartesiden-Cumaya” veya “belirli bir yerde, belirli gün ve saatlerde” çalı ma düzenine ba lı kalmaksızın, çalı manın öngörüldü ü yeni çalı ma biçimleri; esnek çalı ma, atipik istihdam veya alternatif çalı ma programları olarak adlandırılmaktadır. sürelerini çe itli ihtiyaçlara cevap verebilmek üzere de i ik ekilde düzenleyebilme olana ı tanıyan açık bir sistemin olu turulması olarak da tanımlanan esnek çalı ma uygulamalarının ço unlu u 1970’li yılların sonlarında ba lamı ve bu uygulamalar son yıllarda literatürde i dizaynı teknikleri arasında yer almı tır.²³

Esnek çalı ma biçimlerinde “i ”, i in yapıldı ı mekan ve zaman bakımından farklılı a u ramaktadır. Sadece belli i yerlerinde de il, aynı zamanda birden fazla i yerinde daha kısa zamanda ve farklı saatlerde yapılan i ler de esnek çalı ma biçimleri ile sa lanmaktadır. Dolayısıyla i hayatı ile uyum sorunu ya ayan ve normal çalı ma biçimi ile çalı amayacak durumda olan ki ilere alternatif bir çalı ma biçimi sunulmu olmaktadır.²⁴ Esneklik ile i , “i yeri ve mesai” kavramları yeniden tanımlanır. Ayrıca mekânda ve zamanda kesin sınırların ortadan kalkması ile birlikte çalı an ki ilere bir takım özgürlükler verilerek motivasyonları büyük oranda artırılır. Esnek çalı ma, i çinin i te geçirece i zaman yönünden ba ımlılı nı azaltan, i e ba lama ve bitirme saatleri

²⁰ Çakır, Özlem; “Yeni Çalı ma Biçimleri Ve e li kin Tutumlar”, **Endüstri li kileri Ve nsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 3, Sayı 1, 2001, s.15.

²¹ Karakoyunlu; **a.g.m.**, s.8.

²² Ekonomi; **a.g.m.**, s.59.

²³ Günay, Cevdet İhan; “Çalı ma Sürelerinde Esneklik”, **Kamu- Dergisi**, Cilt 7, Sayı 3, 2004, s.175.

²⁴ Çakır; **a.g.m.**, s.15.

i çi isteklerine ve ihtiyaçlarına göre belirlenen, ara dinlenmeleri farklı zamanlarda kullanılan, günlük çalı ma sürelerine göre de i ik olarak tespit edilebilen, i çinin çalı ma dı ı bazı günlerini izleyen haftalarda telafi edilmesi imkânını tanıyan bir çalı ma türüdür.²⁵

Esnek çalı ma modelleri, verim dü üklü ünün giderilmesi ve i yerlerinin kesintisiz çalı tırılması konusunda etkin bir yol oldu undan i verenler tarafından tercih edilirken, çalı anlara ise çalı ma saatleri bakımından seçenek sa layabilme imkânı tanıdı ı için i çi tarafından da sıcak yakla ılan uygulamalardır.²⁶ Di er yandan esnek çalı ma, i sizli in azaltılmasında ve istihdamın artırılmasında asli unsurlardan biri olarak de erlendirilmektedir.²⁷

Yukarıdaki parçaları bir araya getirdi imizde, esnek çalı mayı geni ve dar olmak üzere iki ekilde tanımlayabiliriz. Geni anlamda esnek çalı ma; çalı ma yeri, çalı manın ba lama ve biti zamanı, çalı ma arları, çalı ma biçimi, çalı ma kar ılı nda i çiye ödenecek ücret gibi çalı ma ile ilgili tüm konuların sabit bir kalıba oturtulmadan, i çi ve i verenin kendi aralarında anla arak belirlemesine imkân veren bir çalı madır. Dar anlamda esnek çalı ma ise, çalı ma ko ullarından sadece “çalı ma süresinin” i çi ve i veren tarafından serbestçe belirlendi i bir çalı madır.²⁸

1.1.2 Esnek Çalı ma Türleri

Dünyayı etkileyen 1970’li yıllardaki ekonomik krizle birlikte ba layan esneklik tartışmaları, esnek çalı ma biçimlerinin yaygınlaşmasına neden olmu tur. Esnek çalı ma, bugüne kadar sürekli artı göstermiştir.²⁹ Esnek çalı ma eklerinde, geleneksel anlamda i çi-i veren ili kilerindeki tüm özellikler yoktur. çinin çalı ma süreleri ile çalı tı ı yer de i ebilmekte, i çi i yerine ve i verenine tam anlamıyla ba ımlı olamamaktadır.³⁰ Esnek çalı ma; kısmî süreli çalı ma, belirli süreli çalı ma, geçici i aracılı ı sa layan istihdam büroları i çisi olarak çalı ma, evde çalı ma, ça rı üzerine çalı ma, alt i veren i çi olarak çalı ma, görünü te kendi i veren (ba ımsız

²⁵ Ekonomi, Münir, **a.g.m.**, s.67.

²⁶ Mahiro ulları, Adnan; **Türkiye’de çi Sendikacılı ı**, Kitabevi Yayınevi, Eylül 2005, s.49.

²⁷ Süral, A.Nurhan; “Esnek Çalı ma Süreleri Ve Modelleri Üzerine Gelece e Dair Bazı De erlendirmeler”, **veren Dergisi**, Cilt 42, Sayı 9, T SK Yayı, Haziran 2004, s.21.

²⁸ Zaim, Sabahattin; **Çalı ma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, stanbul, 1997, ss.282–283.

²⁹ Yavuz; **1995**, s.37.

³⁰ Yavuz; **1995**, s.37.

çalı an) ancak pratikte sözleşme ile i verene ba ımlı çalı ma gibi tam süreli olmayan, süreklilik arz etmeyen istihdam ekillerinin geli ti i alanı belirtmektedir.

T SK yaptı ı bir çalı mada, yukarıda da ınık ekilde yer alan esnek çalı ma türlerini; “çalı ma sürelerinde esneklik, sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik, uzaklaştırma stratejileri ve ücret esnekli i” ekinde sınıflandırmı tır.³¹ Konu ile ilgili kaynaklarda esnek çalı ma biçimlerinin farklı ekillerde sınıflandırıldı ı görülmekle birlikte, genel kabul gören be li sınıflandırmaya uygun olarak esnek çalı ma biçimleri incelenmeye çalı ılacaktır.

1.1.2.1 Çalı ma Süreleri Açısından Esneklik

Günümüzde tam gün esasına dayalı çalı manın hem i çiler hem de i verenler açısından memnuniyetsizlik yarattı ı ve bir çok ülkede çalı ma sürelerine ili kin de i ik uygulamalara gidildi i ifade edilmektedir. Çalı ma sürelerinin esnekle tirilmesi, çalı ma sürelerinin belli bir ba langıç ve biti zamanlarının olmaması ve i çi ve i verenin istek ve amaçları do rultusunda belirlenmesi olarak tanımlanabilir.³² Kısaca; i letmelere rekabet gücünü korumak ve arttırmak, i çilere ise zamanını diledi i gibi düzenleme olana ı tanımak amacıyla çalı ma sürelerinin kayganla tırılmasıdır.

Kısmî süreli çalı ma ile ilgili sınırlamaların kaldırılması, azami çalı ma sürelerinin yumu atılması ve daha uzun bir zaman dilimi içine yayılması, i çilere i e ba lama ve biti saatlerini kendilerine göre belirleyebilme serbestîsi tanınması bu alandaki esnekle meye örnek gösterilebilir.³³ Çalı ma süreleri yalnızca gün bazında ve çalı ma sürelerinin düzenlenmesi yönünden de i ken hale gelmemektedir. Bunun yanında, çe idine göre haftalık çalı ma sürelerinin haftanın günlerine da ılımı ile ilgili sınırlamaların kaldırılması, tarafların ihtiyaçlarına ve durumlarına göre çalı ma süreleri gün-hafta, hatta yıl bazında serbestçe da ıtılabilme 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 durumu ile iradelerine ba lı çalı ma süreleri düzenlemeleri olmasıdır.³⁴

³¹ T SK; **Çalı ma Hayatında Esneklik**, T SK Yayınları, Ankara 1999, s.7.

³² Ba kan, Recai; “Çalı ma Barı ı Ve Esneklik Tartı malarında Farklı Bir Yakla ım”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Temmuz 1999, s.37.

³³ T SK; **1999**, s. 7.

³⁴ Arıcı, Kadir; **Çalı ma Sürelerinin Hukuki Geli imi Ve Yeterlili i Açısından 1475 Sayılı**

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, job-sharing (i payla ım), ça rı üzerine çalı ma, tele çalı ma gibi de i ik zamanlı çalı ma ekillerinin uygulanması, esnekli in çe itli uygulamaları olarak kar ımıza çıkmaktadır.³⁵

Çalı ma sürelerini azaltan uygulamalar ülkeden ülkeye farklılık gösterse de bu geli meler iki kategoride incelenebilir. Birincisi i çilerin çalı ma sürelerinde bir de i iklik meydana getirmeyen, mevcut çalı ma sürelerini esnek hale getiren ve yeniden yapılandırın düzenlemeleri içermektedir (esnek çalı ma zamanları). kincisi ise, mevcut çalı ma süresini azaltın ve düzenleyen uygulamaları içermektedir. Çalı ma sürelerini azaltın uygulamalarda kendi arasında iki kategoride incelenebilir. Birincisi; verimlilik artı larıyla birlikte ücrette dü me olmaksızın geleneksel çalı ma sürelerinin azaltılmasıdır. kinci açılım ise çalı ma süreleri ve ücretlerin birlikte azaltıldı ı uygulamalardır.³⁶

Çalı ma sürelerinde esneklik, çalı ma sürelerinin bireyselle mesini sa lamaktadır.³⁷ Çalı ma süreleri esnekli i, i verenler açısından mal veya hizmetin talep edilen anda üretilmesi, i çiler açısından ise çalı ma sürelerinin i çilerin tercihleri do rultusunda belirlenme serbestisinin olması nedeniyle geli mi ülkelerde en çok uygulama alanı bulan esnekle me eklidir.³⁸

Çalı ma süreleri açısından bir çok esneklik uygulaması bulunmaktadır. A a ıda, bu esneklik uygulamaları tek tek incelenmektedir.

1.1.2.1.1 Kısmî Süreli (Part-Time) Çalı ma

Çalı ma süreleri açısından esneklik uygulamaları içinde en eskisi ve en çok bilineni, kısmî süreli çalı madır. “ çı ile i veren arasında kar ılıklı anla ma ile olu an ve normal i süresinden az olan düzenli çalı ma” olarak tanımlanabilir.³⁹

Kanununda Çalı ma Süreleri, Ankara 1992, ss.83-84.

³⁵ T SK; 1999, s.25-26

³⁶ Günalp, Burak; **Dünyada Ve Türkiye’de Esnek Çalı ma-Kamuoyunda Esneklik**, MESS Yayınları, A ustos 1999, s.188.

³⁷ T SK; 1999, s.26.

³⁸ I ı ıçok, Özlem; “Küreselle me Ve Çalı ma Hayatında Esnekli e li kin Genel Bir De erlendirme”, <http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/9/06-ozlem/ozlem.htm>, (23.08.2007).

³⁹ Ünal, Ay e; **Avrupa’da Kısmi Çalı ma Ve Uygulamanın Genel Özellikleri**, Kamu- Yayını, Sayı 1, Ankara 2005, s.112.

ILO, 24.06.1994 tarihli 81'inci oturumda Kısmî Çalı ma Süresi ile ilgili 175 sayılı Sözle meyi ve 182 sayılı Tavsiye Kararını kabul etmiştir. ILO'nun kabul ettiği tanıma göre “*normal çalı ma sürelerinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalı maya*” kısmî süreli çalı ma denilmektedir. ILO'nun tanımından kısmî çalı manın üç unsuru olduğu görülmektedir.⁴⁰

- Kısmî süreli çalı manın normal (tam süreli) çalı ma süresinden az olması,
- Bu çalı manın düzenli ve sürekli olması,
- Kısmî süreli çalı ma gönüllü olarak yapılması.

Uluslararası Çalı ma örgütüncü benimsenen bu tanımlamada ön plana çıkan bu unsurlar ö retide ço unluk tarafından kabul edilerek, kısmî süreli çalı manın hukuki nitelikleri (kavramsal özellikleri) olarak de erlendirilmeye ba lanmıştır.⁴¹

Kısmî süreli çalı ma kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Buna göre, klasik kısmî süreli çalı ma; çalı ma sürelerinin ve zamanının kesin olarak belirlendi i çalı ma biçimidir.⁴² Klasik tipteki çalı maya, uygulamada “yarım gün çalı ma” ve “kısmî vardiya çalı ması” biçiminde rastlanır. Esnek kısmî süreli çalı ma biçimi ise, i yerindeki normal çalı ma süresine oranla daha az çalı ma saatlerinin olduğu ve bunların çalı ma süresini ve biçimini belirleme yetkisinin taraflara bırakıldığı çalı ma türüdür.⁴³ Yani, çalı ma saatlerinin sayısı ve zaman içindeki konumu ba langıçta de il daha sonra belirlenmektedir.⁴⁴ Esnek kısmî çalı manın klasik kısmî çalı ma biçimlerinden ayrılan en önemli özelli i, çalı ma süresinin uzunlulu unu ve da ılımını belirleme olana mının i çiyeye veya i verene tanınmasıdır. Bu anlamda, esnek kısmî çalı ma, geleneksel türdeki kısmî çalı madan farklı olarak kesin çalı ma saatlerinin yerine, esnek çalı ma saatleri anlayı mını içerir.⁴⁵

⁴⁰ Yavuz, 1995, s.38.

⁴¹ Centel, Tankut; **Kısmi Çalı ma**, Kazancı Hukuk Yayınları, stanbul 1992, ss.27-31.

⁴² Sözer, Ali Nazım; “Kısmi Süreli Çalı an çilerin Sosyal Sigorta Hakları”, **stanbul Barosu Çalı ma Hukuku Komisyonu Bülteni**, Sayı 4, stanbul 2000, s.71.

⁴³ Özcan, Mustafa; **Alternatif Çalı ma Yöntemlerinin Türk Hukukuna Uygulanması Sonucu Ortaya Çıkan Sorunlar Ve Çözüm Yolları**, Ankara 1997, s.44; Do an, Cahit; **Hukuku**, Ni de 2000, s.93.

⁴⁴ Sözer; **a.g.m.**, s.71.

⁴⁵ Centel; **a.g.e.**, s.56.

1.1.2.1.2 Paylaşımı

paylaşımı, birden çok sayıda işçinin tam gün çalışılan bir işi, çalışmaları sürelerinin toplamını o yere ait süreyi dolduracak şekilde paylaşmaları anlamına gelmektedir.⁴⁶ paylaşımının amacı, bir tam gün süreli çalışmaları yerinin avantajları ile kısmî süreli çalışmanın yararlarını birleştirmektir.⁴⁷ Bu modelde, hizmet ediminin yerine getirilmesi, birden çok sayıdaki işçi tarafından paylaşılıp üstlenilmektedir. Bir başka deyişle “tam gün” niteliğindeki bir işin yapılması birkaç işçi tarafından günün belirli saatlerinde sırasıyla yerine gelinerek gerçekleştirilmekte ve bu iş için öngörülen ücret ve diğer sosyal hakları işçi paylaşım sözleşmeleri arasında paylaşılmaktadır. İşçi paylaşım sözleşmelerinin her biri ile işveren ayrı ayrı iş akdi yapar. paylaşım sözleşmesinde kimin ne zaman çalışacağına işçi karar verir.⁴⁸ Bu sözleşmede, örneğin bir tam gün süreli işi iki işçi yarım ar gün, biri üç dördü saat veya haftada üçer gün, biri iki dördü gün ya da üç işçi günde iki her buçuk saat çalışarak suretiyle paylaşabilirler.⁴⁹ Böylece işveren işinde herhangi bir aksama yaşanmadan daha çok işçiye iş vereceği gibi, işçiler de böylelikle daha esnek bir iş süresine kavuşacaklardır.⁵⁰

Bir görüşe göre, bu çalışmaları biçiminde taraflar yalnızca işi ve çalışmaları süresini paylaşmamakta bunun yanında tam gün süreli normal bir işin gerekleri olan ücret, ikramiye, emeklilik maaşı, izinler, sosyal yardımlar gibi hakları da paylaşmaktadırlar.⁵¹ Bir görüşe göre ise, işçi paylaşım her bir işçi ile işveren ayrı ayrı sözleşmesi yapıldığı için işçi paylaşım sözleşmelerinin ücret, ikramiye ve diğer hakları her bir işçi için ayrı ayrı ödenecek ve fesihler de her bir işçi için ayrı ayrı yapılacaktır.⁵² İşçi belirli ölçülerde paylaşarak farklı zamanlarda aynı işte çalışarak her bir işçi, yıllık ücretli izinden ayrı ayrı yararlanacak⁵³ ve fesih halinde kıdem tazminatı alacağı da her bir işçi için ayrı ayrı olacaktır.⁵⁴ Bu durum her bir işçi ile iş sözleşmesi yapılmasının doğal bir sonucudur.

⁴⁶ Meriç, Nedim; “Türk Ve Alman Hukukunda Kısmi Süreli Çalışmaları”, **Legal Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt 2, Sayı 8, Ekim 2005, s.1558.

⁴⁷ Eyrenci, Öner; **Uygulama Ve Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmaları**, Mozaik Yayıncılık, İstanbul 1989, s.27.

⁴⁸ <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=660>, (20.11.2007).

⁴⁹ Süzek, Sarper; **Hukuku (Genel Esaslar- Akdi)**, Beta Yayınları, İstanbul 2002, s.239.

⁵⁰ Kutal, Metin, “Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları Ve Sorunları”, **güç Dergisi**, Cilt 5, Sayı 2, 2006, s.62.

⁵¹ Kaya, Semiha; **Çalışmaları Sürelerinde Esneklik Ve Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmaları**, Ankara 1998, s.108; Centel; **a.g.e.**, s.38

⁵² Sözer; **a.g.m.**, s.72.

⁵³ Akyiğit, Ercan; **Yıllık Ücretli izin**, Ankara 2000, s.146.

⁵⁴ Argun, Fazilet Nurel; “Kısmi Süreli Çalışmaları Ve Bireysel Hukuku Açısından Doğrudan Sorunlar”, **Çimento Veren Dergisi**, Cilt 8, Sayı 3, Mayıs 1994, s.23.

Doktrinde fikir birli i olmamakla birlikte i i payla an i çiler, çalı ma süresi içinde i in durmaksızın yürütülmesinden sorumlu olup herhangi bir sebeple kendi çalı ma süresi içinde çalı ma imkânını kaybeden i çinin i görme borcunun i i payla an di er i çiler tarafından görülmesi gerekmektedir.⁵⁵

Bu çalı ma biçimi, her bir i çi için çalı ma sürelerini kısmî süreli i sözleşme haline getirmektedir.⁵⁶ Bu çalı mayı kısmî çalı madan ayıran en önemli özellik i in “tam gün” olmasıdır. payla ımı, üç unsurdan meydana gelmektedir. Bunlar, i süresinin i çi tarafından belirlenmesi,⁵⁷ i payla ımı içindeki i çilerin bir grup olu turması ve belli durumlarda grup üyelerinin birbirinin yerini alma borcudur.⁵⁸

payla ımı, i çilere kendi çalı ma sürelerini kendilerinin ayarlaması imkânı verdi i için çalı ma sürelerine bir esneklik getirmi tir.⁵⁹ payla ımının i çiyeye sundu u en büyük yarar, i çinin çalı manın ekli ve zamanı konusunda i veren kar ısında ba ımsız olmasıdır.⁶⁰ payla ımı; kısmî süreli çalı manın çalı anlar açısından getirdi i sakıncaları ortadan kaldırmakta, tam gün çalı anların sahip oldukları haklardan yararlanabilmektedirler.⁶¹

Tam gün süreli çalı maya oranla i payla ımında verimlilik daha yüksek olmaktadır. Çünkü, i payla ımında bulunanlar kısa süreli çalı tıklarından bu süre içerisinde daha dinamik, daha az yorgun olmaktadır. payla an, çalı ma süresi tam gün süreli çalı ana göre daha az olması nedeniyle i ine daha çok özen gösterip, daha çok enerji sarf edebilecektir. Bu durum özellikle sıkıcı, rutin ve fiziksel yorgunlu a neden olan i lerde önem kazanmaktadır.⁶² payla ımıyla i in devamlılı ı sa lanmaktadır. Çalı ma ko ullarının daha iyi ve ki inin özel i lerini yapacak yeterince bo zamanı oldu undan i e gelmeme veya i e geç gelme azalmaktadır. Örne in; bir tam gün süreli i iki ki i tarafından yapıldı ından i çilerden biri hasta olup i e gelemedi i veya izne ayrıldı ı zaman di eri onun yerine çalı abilecek, en azından i in yarısı

⁵⁵ zveren, Adil-Erol Akı, **Hukuku**, zmir 1998, s.158.; Arıcı; **a.g.e.**, s.77.

⁵⁶ Arıcı; **a.g.e.**, s.77.

⁵⁷ Süzek; **a.g.e.**, s.224.

⁵⁸ Do an; **a.g.e.**, s.93.

⁵⁹ Argun; **a.g.m.**, s.23.

⁶⁰ Meriç; **a.g.m.**, s.1558.

⁶¹ Tokol, Ay en; **Avrupa Toplulu unda Part-Time Çalı ma**, UÜ Güçlendirme Vakfı Yayını, Bursa 1992, s.7.

⁶² T SK; **1999**, s.34.

aksamadan yapılmı olacaktır. ⁶³ payla ımının yaygın olarak dört farklı uygulama ekli bulunmaktadır. ⁶⁴

Bölünmü Gün: payla ımında bulunanlar her gün yarım gün çalı ırlar. Örne in, i görenlerden biri sabah çalı ırken di eri ö leden sonra i ba ı yapar.

Bölünmü Hafta: payla anlardan biri haftanın ilk yarısında (örn. pazartesi, salı, çar amba) çalı ırken di eri ikinci yarısında çalı ır. Bu, i payla ımında en çok görülen uygulama biçimidir.

Dönü ümlü Hafta: Çalı anlar haftayı bölmeden bir hafta boyunca çalı maktadırlar. Bu model de, i payla anlardan biri bir tam hafta çalı ırken, di eri bir sonraki haftayı tam olarak çalı ır. Genellikle i e geli ve gidi lerin sorunlu oldu u uzak yerlerde bulunan i yerleri ya da i yerlerinden uzak ya ayan çalı anlar tarafından tercih edilir.

Belirli Olmayan Dönü ümler: Bu uygulama ekinde i payla ımı, i gören ve i verenlerin ihtiyaçlarına göre düzenlenir. Çalı ma süresinin nasıl payla ılaca ı belli bir takvime ba lı olmaz. Çalı ma sürelerinin önceden bilinmesi mümkün de ildir. i payla anlar ile i verenlerin i birli i ile çalı ma süresi tespit edilir. payla ımının bu türü, i letme içi esnekli i önemli ölçüde artırmaktadır.

Bazen i , i çiler arasında fonksiyonel olarak bölü üdür ki, burada artık i çinin yerine geçme borcundan bahsedilemez. Buna da “i bölünmesi (job splitting)” denilmektedir. ⁶⁵

1.1.2.1.3 Kayan Süreleri

Kayan i süresine göre çalı ma, esnek kısmî çalı ma türlerinden en eskisidir. ⁶⁶ Kayan i süresi, i çilerin blok süre olarak belirlenen sürede zorunlu olarak çalı mak ko ulu ile, günlük i e ba lama ve i i bitirme zamanını veya belirli bir zaman dilimi içinde ortalama günlük çalı ma süresini a madan günlük çalı ma süresi uzunlu unu da

⁶³ Yavuz; **1995**, s.55.

⁶⁴ Yavuz; **1995**, s.78

⁶⁵ Tuncay, Can; “Esneklemenin De i ik Boyutları”, **Çalı ma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları**, MESS Yayını, stanbul 1995a, s.218.

⁶⁶ Centel; **a.g.e.**, s.40.

kendilerinin belirledi i bir çalı ma modeli olarak tanımlanabilir.⁶⁷ Basit kayan i süresi ve vasıflı kayan i süresi olmak üzere iki türü vardır.

Basit kayan i süresi uygulamasında, önceden sabit olarak belirlenen günlük i süresi içinde, i çi blok süre dı ndaki esnek sürede sadece i e ba lama, ara dinlenmesi ve i in biti zamanını kendisi belirlemektedir. Böylece i çi, çalı maya erken veya geç ba layıp, i i erken veya geç paydos edebilmektedir.⁶⁸

Vasıflı kayan i süresi uygulamasında, tespit edilen zorunlu çalı ma süresi içinde günlük çalı ma saatlerini i çi kendisi ayarlamakta ve günlük çalı ma eksi i veya fazlasını belirli bir zaman diliminde (örne in hafta veya ay içinde) daha fazla çalı mak suretiyle tamamlamaktadır.⁶⁹ Bu çalı ma biçiminde i çi, bir gün az çalı tı ı süreyi bir ba ka gün daha fazla çalı arak telafi etti inden fazla çalı ma ücretine hak kazanamayacaktır.⁷⁰ Yani, i çi belirli bir temel süre içinde kalmak kaydı ile bu süreyi belirli zaman dilimlerinde denkle tirme imkânına sahiptir.⁷¹

1.1.2.1.4 Yıllık Süreleri

Periyodik olarak yılın belirli dönemlerinde i hacminin arttı ı veya asgari düzeye indi i bazı i yerlerinde, ortalama i süresi bir yıllık dönem için yapılan tam ve fazla çalı malar ile asgari çalı ma süreleri dengelenmek suretiyle hesap edilmektedir. Bu tür çalı mada i çinin ücreti fiilen çalı ilan süreye göre de il, ortalama i süresine göre ve daha ziyade maktu aylık ücret olarak belirlenmektedir. Bu ekilde asgari çalı ma dönemlerinde i çinin ücretinde bir azalma olmamaktadır. Bu uygulama özellikle ülkemizde otomotiv ve tekstil sektöründe sıkça ya anan darbo azlar ya da talebin bir hayli arttı ı dönemlerde uygulanması gereken bir yöntem olarak görülmektedir.⁷²

⁶⁷ Güzel; **a.g.e.**, s.212.; Eyrenci, Öner; “Türkiye’de Çalı ma Sürelerinin Esnekle tirilmesi”, **Çalı ma Hayatında Esneklik**, Ya ar E itim Ve Kültür Vakfı Yayını, zmir Kasım 1994, s.164.;

⁶⁸ MESS; **Çalı ma Sürelerinde Esneklik**, stanbul Mart 2002, s.37.

⁶⁹ Mollamahmuto lu, Hamdi; **Hukuku**, 2. Baskı, Turhan Yayınları, Ankara 2005, s.276; zveren- Akı; **a.g.e.**, s.159.

⁷⁰ Günay, Cevdet lhan; **Hukuku Yeni Yasaları**, Ankara 2003, s.589.

⁷¹ Do an; **a.g.e.**, s.94.

⁷² Hekimler, Alpay; **Esnek stihdamda Yeni Bir Model**, TÜH S Yayını, Ankara 2000, s.769.

1.1.2.1.5 Yo unla tırılmı Haftası

Yo unla tırılmı i haftası, toplam haftalık i süresinin, klasik olan 5 veya 6 i gününe de il, daha az sayıda (3 veya 4) i gününe sıkı tırılmak suretiyle da ıtılmasını ifade etmektedir. Örne in, haftalık 40 saat olan çalı ma süresinin 4 i gününe sıkı tırılarak di er günlerin bo kalması sa lanır. Yo unla tırılmı i haftası, i çi için daha fazla bo veya serbest zaman, i e daha az gidip gelme, daha fazla mesleki e itim imkânı vermektedir. verene ise, i letmenin cari giderlerinin azaltılması, bakım-onarım i lerinin i in durmasına sebep olmadan yapılması gibi kolaylıklar sa lar.⁷³

1.1.2.1.6 Vardiya Modelleri

Bir i çinin çalı ma saatinin i letmenin faaliyet gösterdi i zamandan kısa olması durumunda ya da tam tersine i letmenin faaliyet gösterdi i süre çalı anların çalı ma saatinden uzun ise personel planlamasında çalı ma saatlerinin düzenlenmesi zorla ır. Bu durumda vardiyalı çalı ma söz konusu olur.

Günümüzde ikili veya üçlü vardiya sistemi yerine kayan esnek vardiya sistemleri uygulanmaktadır. Kısmî süreli vardiya grupları olu turularak bu grupların çalı ma süreleri, yapı ta ları gibi yan yana yerle tirilmek suretiyle i yerindeki vardiya çalı masında bir bütün olu turulmaktadır. Bu vardiya sistemleri, özellikle i yerinde üretim kapasitesinde bir artı ın planlandı ı dönemlerde ya da vardiya i çilerinin de kısmî süreli çalı mak istemeleri halinde yararlı olmaktadır.⁷⁴

1.1.2.1.7 Ça rı Üzerine Çalı ma

Ça rı üzerine çalı ma; önceden yapılan bir i sözleşmesi uyarınca i çinin i veren tarafından ça rıldı ında i yerine gelerek çalı masıdır. Bu çalı ma modelinin temelinde talebin az oldu u dönemlerde iste e ba lı olarak i sürelerinin azaltılması, talebin arttı ı dönemlerde ise ça rı üzerine çalı tırmanın olanaklı hale gelmesi yer almaktadır.⁷⁵

Ça rı üzerine çalı manın iki türü bulunmaktadır. Birincisinde, i çi ve i veren tarafından belirli bir süre içinde toplam ne kadar çalı ılaca ı sözleşme ile önceden

⁷³ Göçer, lhan; “ stihdam Hizmetlerinin Çe itlendirilmesi Ve Özel stihdam Acentaları”, **veren Dergisi**, T SK Yayını, Cilt 32, Sayı 6, Ankara Mart 1994, s.21.

⁷⁴ Eyrenci; **1994b**, s.164.; T SK, **1999**, s.38.

⁷⁵ Tuncay; **1995**, s.219.

belirlenir ve i verenin talebi üzerine i çi bu yükümlülü ünü yerine getirir. kincisinde ise i çinin belirlenen süre içinde toplam ne kadar süre ve ne zaman çalı aca ı tamamen i veren tarafından belirlenir.⁷⁶

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 ladı ndan zamanı ve kapsamı önceden görülmeyen i lerde (hastane, otel, lokanta, gazetecilik i letmelerinde ve bazı endüstri kolları gibi) uygulanır.⁷⁷

Ça rı üzerine çalı ma uygulamalarında; i görenin günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak çalı aca ı sürenin belirlenmesinde, i çiye ne kadar zaman önceden haber verilece i ve i görenin her seferinde ne kadar süre çalı aca ı konularında sorunlar ya anmaktadır.⁷⁸ Ça rı üzerine çalı manın i payla ımından farkı, süresinin uzunlu u ve ne zaman çalı aca ının belirlenme yetkisinin i verene ait olmasıdır.⁷⁹

1.1.2.1.8 Emeklili e Yumu ak Geçi

çinin birden bire emekliye ayrılmasına alternatif olan emeklili e yumu ak geçi te, belirli bir ya tan sonra i çi tedricen azalan sürelerde istihdam edilmektedir. Bunun yanında, emeklilik ya na az kalan i çiye kayan i süreleri sisteminde çok daha geni olanaklar tanınmaktadır. Bu ekilde emeklili e yumu ak geçi in amacı, i çiyi emeklilik okundan kurtarmak ve aynı zamanda i çinin ya lanmasına ba lı olarak azalan çalı ma gücüne uygun bir ekilde i sürelerini azaltmaktır.⁸⁰

1.1.2.1.9 Evde Çalı ma

Klasik istihdam tarzına uymayan çalı ma ekillerinden olan “evde çalı ma”, “eve i verme” veya “ev eksenli çalı ma” olarak da adlandırılmaktadır. “Evde çalı ma”da i çi bir sözle me uyarınca seçti i bir yerde (genelde kendi evinde) i verenin denetimi altında bulunmaksızın üretimde bulunmaktadır. Evde çalı ma için gerekli olan

⁷⁶ en, Sabahattin; “Esnek Üretim Ve Esnek Çalı ma” , **Hukuku Ve ktisat Dergisi**, Cilt 15-16, Sayı 6-1, TÜH S Yayını, Kasım 1999- ubat 2000, s.50.

⁷⁷ Demir, Fevzi; **En Son Yargıtay Kararları I ında Hukuku Ve Uygulaması**, (**Hukuku**), DEÜ BF, zmir, 2005, s.49.

⁷⁸ Topak, O uz; 2003 “Yeni Kanunu; Kimin Kanunu?”, http://www.basın-is.org/arastirma/kimin_kanunu.htm, (18.04.2007).

⁷⁹ Tuncay, A. Can; “Çalı ma Süreleri Ve stihdam Türlerinde Esnekle tirme”, **Çalı ma Hayatında Yeni Geli meler (Esneklik) Konulu Toplantıda Sunulan Tebli** , Ankara 1995, s.71.

⁸⁰ Günalp; **a.g.e.**, s.192.; T SK, 1999, s.39.

malzemelerin ve bazen araçların da genellikle i veren tarafından sa landı ı bu modelde, çalı ma zaman esasına göre de il, parça ba ına göre yapılmaktadır.⁸¹

ILO'nun 1995 yılı içinde gerçekle tirdi i 82. Konferansı'nın gündeminde yer alan konulardan birini de evde çalı ma te kil etmi tir. Konferansta evde çalı anların korunması konu ulmu ve bu konuda bir sözleşme tasarısının hazırlanmasına karar verilmi tir.⁸² Bu karara dayanılarak ILO'nun 1996 yılında kabul etti i evde çalı ma ile ilgili 177 sayılı sözleşmesinde; kendi evinde veya i yeri dı nda olmak kaydıyla, kendi seçti i di er yerlerde gerekli olan özerkli e sahip olanların bu sözleşmenin kapsamına girmeyece i belirtilmi tir. Dolayısıyla sözleşmenin evde ba ımlı çalı anları kapsadı ı kabul edilmektedir.⁸³ Bu sözleşmenin tanımına göre evde çalı ma;

“Bir i veren veya aracı için i çinin seçti i bir yerde, genellikle i çinin kendi evinde, i veren veya aracının denetimi olmaksızın, bir sözleşme gere ince bir malın üretilmesi veya hizmetin sa lanması”dır.⁸⁴

Yine bu sözleşmede ev i çisi u ekilde tanımlanmı tır:

“Ev i çisi; kendi evinde veya i verenin i yeri dı nda olmak kaydıyla kendi seçti i yerlerde, bir ücret mukabilinde, malzeme ekipman ve di er girdilerin kendisi, i veren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın, üretim ya da servisin i veren tarafından kararla tırıldı ı, i verence belirlenen mal ve hizmetlerin üretimi için çalı an ki idir. Ev i çisi, ulusal yasa, tüzük ve mahkeme kararları uyarınca ba ımsız çalı ma için gerekli olan özerklik ve ba ımsızlı a sahip olmayan kimsedir”.

Evde çalı ma, genel hatlarıyla kol gücüne dayanan geleneksel evde çalı ma ve özellikle yeni teknolojilerin kullanılmasıyla kalifiye i lerin yapıldı ı evde tele çalı ma olarak iki ekilde ele alınabilir.⁸⁵ Evde tele çalı madan farklı olarak geleneksel evde çalı mada i verenle kablo ba lantısı yoktur. Bu noktada i çii, i i i yeri dı nda, genellikle kendi evinde yerine getirmekte, sonuçları “on-line ba lantı” olmaksızın ba ka ekilde i verene ula tırmaktadır.⁸⁶

⁸¹ Tuncay, Can; **De i im Ve Esneklik htıyacı, Kamuoyunda Esneklik**, MESS Yayınları, A ustos 1999. s.68.

⁸² Tuncay, **1995**, s.222.

⁸³ Tuncay, A. Can; **Hizmet Akdinin Türleri Ve Sona Ermesi Açısından Arayı lar**, TÜH S Yayını, 2001, s.29.

⁸⁴ Yavuz, **1995**, s.58.

⁸⁵ Karadeniz, O uz; “Evde Çalı anların Sosyal Güvenli i”, **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Sayı 23, Ocak- ubat 2004, s.27.

⁸⁶ Hueck, Götz; “Almanya’da Çalı ma Sürelerinin Esnekle tirilmesine Yönelik Çalı malar”, **Çalı ma Hayatında Esneklik**, Ya ar E itim Ve Kültür Vakfı Yayını, zmir 1994, s.119.

Standart dı ı istihdam türleri arasında sayılan ve ‘uzaktan çalı ma’ olarak nitelendirilen evde çalı ma, özellikle emek yo un ve i yeri dı ına i vermenin kolay oldu u, tekstil ve giyim sektöründe yaygındır.⁸⁷ Evde çalı ma, geleneksel istihdam biçimlerinden ayrılan ve i gücü piyasasında daha çok belirli bir cinsiyetten olanların, yani kadın i gücünün katılımını gerçekle tiren bir istihdam biçimidir.⁸⁸

Bir taraftan ileti im ve ula ım teknolojileri sayesinde bazı i lerin i yerinden yürütülmesi zorunlulu unun kalmaması, i i görenler tarafından evleri dahil i verene ait olmayan yerlerden yürütülebilmesi olana ı sa laması, di er bir taraftan da, rekabet nedeniyle maliyeti en aza indirebilmek için çalı ma standartlarından ve formel yapıdan uzak durulması ihtiyacı, evde çalı maların hızla artmasına neden olmaktadır. Ayrıca, sanayiye ait i ler yanında, istihdam yaratan hizmet sektörü (dil ö retimi, tercüme, daktilo yazımı, çocuk bakımı, ya lı bakımı, pazarlama vb.), evde çalı ma biçiminin yaygınla masına neden olmaktadır.⁸⁹ Özellikle dokuma endüstrisinde, terzilikte yaygın olmakla beraber, paketlenme, kutulama, el i i oyuncak imali,⁹⁰ firmalara/dükkanlara tur u yapımı, yufka açma, büyük marketlere elle ya da makine ile mantı, sigara böre i, mezeler hazırlama gibi çok büyük bir çe itlilik göstermektedir.⁹¹

Evde çalı ma i çiye ailesiyle birlikte ya ama, çalı ma zamanını kendi belirleme, i yerine gidip gelme külfetinden kurtulma avantajları sa lar. Özellikle kadınlar için idealdir. Ancak ücretlerin dü ük olu u, çalı anı sosyal izolasyona itmesi ve istihdam güvencesinden ve kısmen sosyal güvenlikten yoksun bırakması açısından çalı an için sakıncalıdır. yeri masraflarını azalttı ı, maliyeti dü ürdü ü, sosyal güvenlik külfetlerinden kurtardı ı için i letmeler açısından yararlıdır.

1.1.2.1.10 Tele Çalı ma

Tele çalı ma, bilgisayar ve ileti im teknolojisindeki geli melerin ortaya çıkardı ı atipik bir çalı ma eklidir. Bu çalı ma türünde asıl i yeri dı ında, bu i yeri ile arasında

⁸⁷ Karadeniz; **a.g.m.**, s.27.

⁸⁸ Lordo lu, Kuvvet; **Eve Verme Sistemi çinde Kadın gücü Üzerine Bir Alan Ara tırması**, stanbul 1990, s.7.

⁸⁹ Keskin, Do an; “Evde Çalı anların Korunması”, <http://www.calismahayati.net/makale4.htm>, (17, 07.2007).

⁹⁰ Tuncay; **1995**, s.73.

⁹¹ Karadeniz; **a.g.m.**, s.29.

elektronik ileti m a ı bulunan bir büro ya da evde i görme edimini yerine getirilmesidir. Bu çalı mada, i in i yerinde yapılma artı ortadan kalkmaktadır.⁹²

Tele çalı ma, i letme merkezi dı nda (genellikle evde) yapılan, bilgisayar ve haberle me a ı ile i letmeyle ba lantı kurulan, i çinin i yerine ba ımlılı ının ve i verenin denetiminin az oldu u bir istihdam eklidir. Burada i , i yerinin dı nda i yeri ile elektronik ileti m araçları ile gerçekleştirilmi olan (genellikle bir a aracılı ıyla) belirli bir program dâhilinde görülmektedir.⁹³

Tele çalı ma; merkez i yerinden veya üretimin yapıldı ı yerden uzakta kurulu bulunan bir yerde yapılan, çalı anın merkez büroda veya üretim bölümünde çalı an ve aslında i arkadaş ları oldu u çalı anlarla i ortamında yüz yüze ki isel ili ki kuramadı ı, salt yeni teknolojileri kullanarak ileti m kurabildi i bir istihdam biçimi olarak tanımlanabilir.⁹⁴

ILO'ya göre ise tele çalı ma, merkez bürodan veya üretimin yapıldı ı yerden uzak bir yerde yapılan, i çinin merkez büroda veya üretim biriminde çalı an di er i çilerle do rudan ki isel ili ki yerine, yeni teknolojileri kullanarak ili ki kurabildi i çalı ma eklidir. Bilgisayar ve ileti m teknolojisindeki geli meler sonucunda ortaya çıkmı tır.⁹⁵

Bu tanımlardan yola çıkarak, tele çalı manın karakteristik özellikleri u eklede sıralanmaktadır:⁹⁶

- in, i yeri dı nda ayrı bir yerde görülmesi,
- Bu yer ile esas i yeri arasında elektronik ileti m sistemleri ile kurulmu bir ba ın olması,
- in programlanabilir bir araç vasıtası ile ifa edilmesi.

Gerçekten de bili m teknolojisindeki geli meler, daha önce i yerinde yapılan bir çok i in tele-çalı ma ile evden de yapılmasına olanak vermektedir. Tercüme i leri,

⁹² Süzek, Sarper; “ Akdinin Türleri”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Nisan 2001, s.31.

⁹³ Ansal, Hacer; **Esnek Üretimde çiler Ve Sendikalar**, Birle ik Metal- Sendikası Yayınları, 1996, s.656.

⁹⁴ Erdut, Tijen; **Yeni Teknolojilerin li kileri Üzerindeki Etkisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamı Doktora Tezi, zmir 1994 s.92.

⁹⁵ T SK; **1999**, s.32.

⁹⁶ Yavuz, **1995**, s.64.

danı manlık, yazılım, muhasebecilik gibi i ler, geli en teknoloji sayesinde bilgisayar aracılı ı ile i verene ula tırılabilir. Tele çalı ma adı verilen çalı ma türünde tüm i ler evden yapılarak, telefon, faks, elektronik posta aracılı ı ile i verene iletilmektedir. Geleneksel evde çalı anların tersine, tele çalı mada yapılan i ler yüksek nitelik gerektirmektedir.⁹⁷

Bu tür çalı ma, i çinin her gün i yerine gitmek zorunda kalmamasından, evine ve çocuklarına daha fazla vakit ayırabilmesi ayrıca yol parasından tasarruf etmesi ve istedi i zaman yapaca ı i ini kendisine göre programlayabilme serbestisine kadar uzanan nedenlerle tercih edilen bir çalı ma türüdür.⁹⁸ Ayrıca i in i yerinde yapılma artı ortadan kalktı ı için i yeri giderleri azalmakta ve engelli personelin de çalı masına imkân tanımaktadır.⁹⁹ Tele çalı mada, i çi günlük çalı ma süresinin uzunlu unu ve ba langıç ve bitiş zamanını kendisinin belirlemesine ra men, i yerine on-line ba lı olması nedeniyle belirli oranda i yerine ba ımlıdır.

ABD'de de birçok banka ve sigorta irketinde, sviçre'de Credit Suisse Bankası'nda, Fransa'da Le Monde gazetesinde tele çalı ma yapıldı ı belirtilmektedir. IBM Elektronik kurulu unun, Almanya'daki i gücünün % 80'i tele-i çi olarak çalı maktadır. Bunların merkez i yerinde çalı anlarla sosyal hak ve ko ullar bakımından hiçbir farkı yoktur. Bu çalı madan, çalı anların memnun oldukları ifade edilmektedir.¹⁰⁰

Tele çalı manın uygulamadaki farklı görünimleri be grupta toplanabilir:

Evde Büro (Elektronik Ev Çalı ması): Tele çalı manın en yaygın biçimidir. Organizasyonel açıdan adem-i merkezi bir yapıda çalı an ki i, kendi evinde bilgi ve ileti im teknolojilerini kullanarak ev ile i letme merkezi arasında ba lantı kurmaktadır.¹⁰¹

Kom u Büro (Kom u Çalı ma Merkezleri): Farklı i letmelerce ortakla a kurulan ve birden fazla i yerine ba lı çalı anların hizmet gördükleri yer olarak tanımlanmaktadır. Çalı ma merkezlerinin donanımı ve finansmanı ortakla a

⁹⁷ Karadeniz; **a.g.m.**, s.27.

⁹⁸ Arıcı, **a.g.e.**, s.91.

⁹⁹ Ger il, Gül en; “**4857 Sayılı Kanunu Uyarınca Kanunu**”

<http://www.egsd.org.tr/index.php?sayfa=gecmismakale2&id=7>, (03.11.2007).

¹⁰⁰ Tuncay; **1995**, s.221.

¹⁰¹ Eyrenci, Öner; “Tele Çalı ma Ve Hukuku.” **Hukuku Dergisi**, Cilt 1, Sayı 2, Nisan- Haziran 1991, s.199.

kar ılanmaktadır. Özellikle bu tür bürolarda, bu yerlere yakın oturan i çiler çalı tırılmaktadır.¹⁰²

Gezici Büro (Mobil Çalı ma): Mobil çalı ma ile i letmeye verilecek hizmet i in gere i belirli bir büro veya evden de il bulunulan yerdeki de i ik ileti im araçları ile sa lanmaktadır. Özellikle ticari amaçlı seyahatlerde bulunan ki iler/çalı anlar açısından uygulama alanı bulunan çalı mada ki ilerinin, elektronik posta, internet ve veri bankaları gibi elektronik ileti im araçlarını kullanarak i letme merkezi ile ba lantı kurmaları mümkün olmaktadır.¹⁰³

Elektronik Hizmet Ofisleri: Kendi adına (ba ımsız) çalı anlar tarafından kurulan, donanımı ve finansmanı bu ki ilerce kar ılanan ba ımsız hizmet veren bürolardır. Bu ofisler her hangi bir i letmeye ait olmayıp, birden fazla i letmeye hizmet sunmaktadırlar.¹⁰⁴

Uydu Büro (Uydu Çalı ma Merkezleri): Bir i letmenin, önemli teknik donanımlara sahip ubelere ayrılması anlamındadır. letmenin merkezinden uzak fakat bilgisayar sistemiyle i letmeye ba lı bulunan çalı ma yerleridir. Tele çalı manın bu biçimde i görme edimi i letme dı ında tek i çi tarafından gerçekleştirilmektedir.

1.1.2.2 Sayısal Esneklik

Dı esneklik adı da verilen sayısal esneklik, de i en ekonomik ve talep artlarına hızlı cevap verebilmek amacıyla i letmelerde çalı an i çi sayısının ihtiyaca göre, kurallara ba lı kalmaksızın azaltılması ya da yeni i çi alınmasını ifade eder. letmelere, gereksinim duyacakları i gücü miktarı ve niteli ini de i en ekonomik ve teknolojik artlara, piyasadaki talep miktarına ve yeni üretim tekniklerine göre de i tirme serbestisi verir. letmeler i çi alımlarında veya çıkarmalarında yasa ve sendikal engellerle ne kadar az kar ıla ırsa “dı esneklik” veya “istihdam esnekli i” de denilen sayısal esnekli i uygulama imkanı o kadar yüksek olur.

¹⁰² Erdut; **a.g.e.**, s.93.

¹⁰³ Erdut; **a.g.e.**, s.114.

¹⁰⁴ Yavuz, Arif; **Esnek Çalı ma Ve Endüstri li kilerine Etkisi**, ÜSBE, Yayınlanmamı Doktora Tezi, stanbul 1994, s.89.

Sayısal esneklik, işletmelerin çekirdek ve çevre işletmelerini birbirinden ayırarak kullandıkları bir esneklik türüdür.¹⁰⁵ İşletme için gerekli ve nitelikli bir işletme gücü (çekirdek işletme gücü) ile kendisine gerektiği kadar ve gerektiği zaman başvurulan geçici işletme gücü (çevre işletme gücü) bir işletme gücünün birlikte kullanılması, kuşkusuz işletme için büyük avantajlar sağlamaktadır. Sayısal esneklik uygulaması teorik olarak çekirdek işletme gücü için düşünülebileceği gibi, nitelsiz veya yarı nitelikli işletme gücünün çıkarıldığı anda yerine çok kolaylıkla yeni bir işletmenin bulunma olasılığı yüksek olan; özel istihdam büroları, alt işletme veren gibi üçüncü kişi ya da kurumlar aracılığıyla işletme gücünü veren ve bu bağlamda işletme gücü ile asıl işletme veren arasında direkt bir bağlantı kurulmuş olmalıdır. İşletme gücü olarak nitelendirildiği işletme gücüne daha fazla uygulanmaktadır.¹⁰⁶

Artan rekabetle birlikte, istihdam politikaları ve çalışma koşulları açısından belirli bir düzeye ulaşan ekonomiler ve işletmeler için artık bir zorunluluk durumuna gelmiş olan sayısal esneklik; geçici (ödünç) çalıştırma, belirli süreli işletme gibi yöntemlerle uygulanmaktadır.¹⁰⁷ Ayrıca bu iki yönteme de ilave olacaktır.

1.1.2.2.1 Geçici (Ödünç) İşletme Gücü

Son yıllarda oldukça sık kullanılmaya başlanan esnek çalışma biçimlerinden birisi de geçici (ödünç) işletme gücüdür. Ödünç işletme gücünde, bir işletme verene bağlı olarak çalıştırılan işletme gücü; bir başka işletme veren veya işletme verenlerin işletme yerlerinde kısa bir süre için ve süreksiz olarak çalışmak üzere ödünç olarak verilmektedir. Daha çok nitelikli işletme gücünün kullanılmasında tercih edilen bu çalışma biçiminde, işletme gücü ile işletme gücünü ödünç veren ve ödünç alan işletme veren arasında üçlü bir işletme gücü kurulmaktadır; ödünç veren işletme ile işletme gücü arasındaki işletme gücü, ödünç alan işletme ile işletme gücü arasındaki işletme gücü ve ödünç alan işletme ile işletme veren işletme arasında ödünç verme işletme gücü.¹⁰⁸

Ödünç veren işletme veren ile ödünç verilen işletme gücü arasındaki bireysel işletme sözleşmesi, sona ermemekte; ancak işletme gücü hizmet edimini devreden işletme verene karşı devredilen

¹⁰⁵ Koray, Meryem; **Devletten Korunularda Sendikacılık**, İstanbul 1994, s.85; Koray, Meryem, “Esneklik Ya Da Emek Piyasasının Küreselleşmesi”, **Petrol- 1995-1996**, Petrol- Yayını, İstanbul 1995, s.755.

¹⁰⁶ Odaman, Serkan-Erdem Erdek; “Küreselleşme Ve Rekabet Açısından Toplu Çalışma İhtisarı”, **TÜH S Hukuku Ve İktisat Dergisi**, Cilt 17, Sayı 3, Şubat 2002, ss.51-52.

¹⁰⁷ Koray; **1995**, s.755.

* Bu çalışma biçimi için pek çok kavram kullanılsa da, tarafımızdan ödünç işletme gücü kavramının kullanılması tercih edilmiştir.

¹⁰⁸ Arıcı; **a.g.e.**, s.92.

i verene kar ı yerine getirmektedir.¹⁰⁹ Birinci i veren, i çiden i in görülmesini talep hakkını i çinin rızası ve geçici süre ile ikinci i verene devretmi bulunmaktadır.¹¹⁰ ç i, ödünç alana kar ı i görme borcunu yerine getirmekle yükümlü oldu u gibi, onun verdi i talimatlara da uymak zorundadır. Ödünç alanın i çiyi gözetme borcu mevcuttur. Ücret ödeme borcu, aralarında hizmet akdi devam eden ödünç veren i verene aittir. Ancak i ç i rıza gösterirse, ücret ödeme borcu geçici olarak ödünç alana da geçebilir.¹¹¹

Toplu i hukukuna ili kin haklar ve yükümlülükler bakımından i çinin asıl i yerinde uygulanan toplu i sözleşmesinden yararlanacağı, ancak ödünç çalı tı ı i yerindeki toplu i sözleşmesi hükümlerinden yönetim hakkına ili kin olanları nda yararlanamayacağı, asıl i yerindeki greve katılamayacağı ekindeki görüşlere ö retide yer verilmektedir.¹¹² letmeleri geçici i ili kisine yönelten nedenleri u ekinde belirtebiliriz:

Bir irketler grubu içinde (holding) yeni bir irketin kurulu ve faaliyete geçme a amasında, yeni kurulan irkette veya mevcut i yerinde ortaya çıkan sorunların giderilmesi için, holding; kendine ba lı ve güvenilir, deneyimli üst kademe yöneticisini geçici süreyle görevlendirebilir.¹¹³

Bir irketler grubunda üst kademe yöneticisi olmak üzere yeti tirilmek istenen i ç i, geçici süre ile farklı faaliyetleri yürüten irketlerin de i ik birimlerinde bilgi ve deneyim kazandırılmak amacıyla çalı tırılabilir.¹¹⁴

Yine bu yolla i letmeler, i gücü fazlasını i ten çıkarmaksızın ba kasına devredebilmekte, böylece yükünü hafifletmekte, kapasiteye göre çalı an i yerleri kalifiye elemanlarını her zaman muhafaza edebilmekte, ödünç alan i letmeler de geçici i gücü ihtiyaçlarını güven duydukları i letmelerden sa layabilmektedirler.¹¹⁵

Ödünç çalı tırma yöntemiyle i çiyi fiilen çalı tıran i letme, i e alabilece i yedek i gücünü i e almaksızın hazır bulundurmaktadır. Ödünç çalı an i ç i, kısa süreler için

¹⁰⁹ Saraç, Co kun; **verenin Prim Ödeme Yükümlülü ü**, Türkiye ç i Emeklileri Cemiyeti, Ankara 1998, s.13.s.17.

¹¹⁰ T SK; “Esneklik”, <http://www.tisk.org.tr/download/yayinlar/esneklik.zip>, (09.10.2007).

¹¹¹ <http://www.tisk.org.tr/download/yayinlar/esneklik.zip>

¹¹² Centel, Tankut; “Türkiye’de Yeni stihdam Türleri le li kilerinin Esnekle tirilmesi”, **Çalı ma Hayatında Esneklik**, zmir Ya ar E itim Ve Kültür Vakfı, zmir 1994a, s.250.

¹¹³ T SK; **1999**, s.41.

¹¹⁴ T SK; **1999**, s.42.

¹¹⁵ Tuncay; **1995**, s.224.

bürokratik düzenlemelerden kaçınılması ve çabılabilmektedir. Di er yandan, piyasadan kolaylıkla bulunamayacak nitelikli i gücü bu yolla temin edilmektedir.¹¹⁶

Son yıllarda büyük geli me gösteren geçici istihdam/çalı ma büroları; bir i çiyi geçici süreli bir sözleşmeyle fiilen çalı tırılmak üzere üçüncü bir ki nin emrine vermek amacıyla i e almaktadır.¹¹⁷ Ödünç i ili kisi özellikle Almanya'da çok uygulanmaktadır ve 1972'den beri de yasa ile düzenlenmiştir. Bu yasa ile ödünç verilen i çinin korunması amaçlanmıştır. Yasa ödünç verme süresini en fazla 6 ayla sınırlamı bulunmaktadır.¹¹⁸

1.1.2.2 Belirli Süreli Sözleşmesi

Belirli süreli i sözleşmesi, i veren ve i çisi arasında bir i in yapılması amacıyla yapılan ve süresi belirli olan sözleşmeye denir. Belirli süreli hizmet akdi kavramı, batı ülkelerinde geçmişte “istisnai nitelikte” bir hizmet ili kisi olarak kabul edilmiştir. Bu ülkelerde kural, hizmet akdinin belirsiz süreli olmasıdır. Ancak çok özel nitelikteki i lerde, mevsimlik i lerde, mesleki e itim, profesyonel sporcular ve sanatçılarla yapılan sözleşmelerde, özel okul ö retmenleri, bilimsel ara tırma yürütecek ki ilerle yapılan sözleşmelerde sürenin belirlenmesine cevaz verilirdi.¹¹⁹

Belirli süreli i sözleşmesi ile geçici süreli i sözleşmesinin sıkça birbirinin yerine kullanıldığı görülürse de pek aynı eyler de ildir. Çünkü 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 ba langıçtan kesin olarak belli de ildir. Bu nedenle, bitime yakın bir tarihte i çiyi ihbar süresi verilmesi gerekmektedir.

Son yıllarda dünya ülkelerinde artan i sizlik, hızlı teknolojik geli me ve acımasız rekabet ortamı bir yandan i sizli e çözüm bulmak, öte yandan i letmelerin de i en ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla belirli süreli i sözleşmelerine karşı ilgiyi arttırmı bulunmaktadır. Böylece, belirli süreli hizmet akitleri “atıpkı” hizmet ili kileri

¹¹⁶ Erdut, Zeki; “Rekabetin Çalı ma li kilerine Etkisi”, **DEÜ İİBF Çalı ma Ekonomisi Ve Endüstri li kiler Bölümü, Sosyal Politika Tartı maları –II**, zmir 1997, s.70.

¹¹⁷ Erdut; **a.g.e.**, s.106.

¹¹⁸ Hekimler, Alpay; “Federal Almanya'da Profesyonel Ödünç li kisinin Yasal Çerçevesi”, **İşveren Dergisi**, Nisan 2004, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=941&id=54, (03.09.2007).

¹¹⁹ Tuncay, **1995**, s.215.

arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda, bazı ülkelerde belirli süreli sözleşmelerine getirilen sınırlamalar yumuşatılmaktadır.¹²⁰

1.1.2.3 Fonksiyonel Esneklik

Fonksiyonel esneklik, işletmelerde iş gücünün de işsizlikte kullanılabildiğini ifade etmekte olup;¹²¹ bir işletmenin talep, teknoloji ve pazarlama politikasındaki değişimlere bağlı olarak çalışanların gördüğü işleri çeşitlendirme kapasitesidir. Fonksiyonel esneklik aynı zamanda iş esneklik de denilmektedir ve iş gücünün işletme içinde de işleri yapabildiği ve çeşitli görevleri üstlenebilmesi bu esnekliğin kapsamını oluşturmaktadır.¹²²

Fonksiyonel esneklik, temelde iş gücünün en verimli şekilde kullanılmasını amaçlamaktadır.¹²³ Böylece iş gücünden tasarruf sağlanabildiği gibi, işletmenin etkinlik ve sorumluluk alanı genişlediğinden çalışanlar için daha tatmin edici olabilmektedir.¹²⁴ Yüksek vasıflı iş gücünü talep etmekte olan fonksiyonel esneklikte iş gücünün eğitimini önemli rol oynamaktadır.¹²⁵

Bu esneklik türü, çok ayrıntılı görev tanımlamaları yerine, daha geniş görev tanımları tercih edilmesini gerekli kılmaktadır. Bugün modern işletmelerde “personel hiyerarşisi, görev tanımı” kaldırılmı bulunmaktadır. Bir otel müdürü, müdürlüğü yanı sıra icabında sahneye çıkan bir as solist gibi çalışmakta, animatör genç sabah garson, öğleden sonra barmen, gece ise şovmen olarak görülebilmektedir.¹²⁶

1.1.2.4 Uzaklaştırma Stratejileri (Tasarruflu – Alt Veren)

Uzaklaştırma stratejileri işletmedeki bazı işlerin asıl iş verence yapılmayıp alt işverenlik gibi başka iş veya kurumlarca yapılması anlamına gelmektedir. Esneklik biçimi olarak “uzaklaştırma” ile işletmenin uzatılmasında bir çözüm arayışı ifade edilmektedir. Bu stratejilerdeki ortak özellikler, hizmetin ya da üretimin işletme

¹²⁰ Tuncay, 1995, s.215.

¹²¹ TSK; 1999, s.20.

¹²² Erdut; a.g.e., s.52.

¹²³ Köstekli, Ş. Pek; “Esnek Çalışma Modeli Ve Sendikalar”, **Kamuoyunda Esneklik**, MESS Yayını, İstanbul 1999, s.146.

¹²⁴ Koray, 1994, s.42.

¹²⁵ Yavuz, 1995, s.13.

¹²⁶ Drucker, Peter F.; **Gelecek için Yönetim 1990’lar Ve Sonrası**, 3. Baskı, (Çev.: Fikret Uçan), Türkiye Bankası, İstanbul 1995, s.357.

dı ındaki ba ka i yerlerinde ya da i letme içinde çe itli amaçlarla ba ka i çiler çalı tırılarak yerine getirilmesidir.¹²⁷

Uzakla tırma stratejilerini uygulamaya yönelik yöntemlerin ba ında “alt i verenlik-ta eronluk” gelmektedir. Ta eronluk günümüzde son derece yaygın bir model olarak kar ımıza çıkmakta, i letmeler maliyetlerden tasarruf edebilmek, uzmanlık alanlarında ba ka uzmanlardan yararlanabilmek dü üncesiyle i lerin bir bölümünü üçüncü taraflara havale etmektedirler.¹²⁸

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 tanımlanan ta eronla ma i letmelere çe itli faydalar sa lamaktadır.¹²⁹ Öncelikle, kaynak israfı önlenmektedir. i letmelerin, uzmanı olmadıkları, verimlilik ve rekabet güçlerinin zayıf oldu u 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.¹³⁰ Ekonominin ve piyasanın iyi oldu u dönemde, i verenler uzakla tırma stratejilerine oldukça sık ba vurmakta, böylece daha dü ük maliyetlerle i lerin yapılması söz konusu olmaktadır.¹³¹

Bu tür i yapma ekillerine daha çok, ambalaj, montaj, ta ıma, koruma, temizlik, yemek, danı manlık hizmetlerinde rastlanmaktadır.

1.1.2.5 Ücret Esnekli i

Ücret esnekli i, i letmelerin ücret yapısını ve düzeyini de i en i gücü piyasasına ve karma ık piyasa ekonomisi artlarına göre uyarlayabilme serbestîsini ifade eder.¹³² Bu ba lamda ücret esnekli i, i çileri güdülemek ve i gücü maliyetlerini esnekle tirmek amacıyla bireysel ve toplu performansa ba lı olarak de i ik ücret biçimlerinin

¹²⁷ Tuncay; **1995**, s.225 – 226.

¹²⁸ Tuncay; **1999**, s.225.

¹²⁹ 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.43.

¹³⁰ T SK; **1999**, ss.24-25.

¹³¹ Yavuz, **1994**, s.25.

¹³² DPT; “**VIII. 5 Yıllık Kalkınma Planı**”, gücü Piyasası Özel htisas Komisyonu Raporu, Ankara 2001, s.11.

uygulamasıdır.¹³³ Ücret esnekli i; bireysel primler, ba arıya dayalı ek ödemeler, performans de erlendirmeleri, sendikalı ve sendikasız olma gibi de i ik kriterlerle uygulama imkanı bulmaktadır.¹³⁴

Ücret politikalarındaki a ırı katılıktan kaçınılmalıdır. Çünkü a ırı katılık i sizli e neden olmaktadır. Ücretlerin verimlili in çok üzerinde artması ve buna ba lı olarak i gücü maliyetlerindeki artı i verenlerin i çi çalı tırmaktan kaçınmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, enflasyon ve i sizlik ile ücret arasında nedensellik ili kisi kurulmaktadır. Ücret politikaların katılı ının enflasyona ve i sizli e neden oldu u ve bu yüzden ücretlerin i gücü verimlili ine uyum sa layamadı ı ileri sürülmektedir. i gücü ve di er faktör verimlili i azaldı ında, ücretlerin azalmaması halinde, fiyatlar yükselecek ve enflasyon oranı artacaktır.¹³⁵

Bunun aksine, ücret politikalarındaki esneklik daha çok ki iye i sa layacaktır. Ayrıca ücret esnekli i, üstün nitelikli ve yüksek performans gösteren i çileri liyakat, beceri ve verim üstünlü ü açısından ödüllendirirken, i çilerin performanslarının da geli tirilmesini sa lamaktadır.¹³⁶ Ücret esnekli i, çalı anlara yapılan ücret ödemelerinde uygulanan sistemin ki i bazlı olması ve bunun verimlilik, i letmenin ekonomik yapısı, performans, sahip olunan yetenekler açısından ayrı ayrı de erlendirilebilme serbestîsini göstermektedir.¹³⁷

Ücret esnekli i, i letme düzeyinde ve makro düzeyde olmak üzere iki açıdan ele alınmaktadır. letme bazında ücret esnekli i; ücretlerin endüstrilere, mesleklere, vasıflara ve firmaların gücüne göre esnek olmasını; makro düzeyde ise, ücretlerin genel ekonomik artlara göre ve konjonktürel dalgalanmalara ba lı olarak uyum sa lama yetene ine sahip olmasını ifade etmektedir.¹³⁸

¹³³ Erdut, Tijen; “Çalı ma Ya amında Esneklik Ve Kuralsızla tırma”, **TÜH S Hukuku Ve ktisat Dergisi**, Cilt 18, Sayı 4, Kasım 2003, , s.22.

¹³⁴ Koray; **1995**, s.758.

¹³⁵ Yavuz, **1995b**, s.17.

¹³⁶ Yavuz, **1994**, s.23- Bilgin, **a.g.e.**, s.42.

¹³⁷ T SK; **1999**, s.19.

¹³⁸ Yavuz, **1995a**, s.17.

1.2 GÜCÜ P YASALARI VE KADIN GÜCÜ

1.2.1 gücü

gücü, toplumda çalışmaya istekli olan (15-64), çalışmaya arzusu ve çalışmaya gücüne sahip olan insanları kapsayan bir kavramdır.¹³⁹ 0-14 yaş ve 65+ yaş grubundaki kişiler faal olmayan nüfus olarak adlandırılmaktadır. Toplam nüfustan, faal olmayan nüfus çıkarıldığında zaman, faal nüfusa ulaşmaktadır. Bu manasıyla iş gücü, faal nüfus ile aynı anlama gelmektedir.¹⁴⁰

TÜİK'e göre iş gücü, "istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu nüfusu kapsar".¹⁴¹ Yani, Ülkedeki çalışmaya istekli nüfustan, çalışmaya arzu ve yeteneğinde olmayanların çıkarılması ile bulunan sonuç ülkenin iş gücü sayısını vermektedir. İş gücü, üretim faktörlerinden birisi olsa da, "doğrudan insan unsurunun üretim faaliyeti içinde olması" anlamına geldiğinden diğer üretim faktörlerinden ayrılmaktadır.¹⁴²

1.2.2 gücüne Katılma / iş gücüne Katılma Oranı

İstihdam edilmiş ya da işsiz olarak, iş gücü piyasasıyla bağlantısı olanlar iş gücüne katılma kavramının kapsamına girer. Çünkü iş aramayanlar bu bağlantıyı koparmırlardır. TÜİK'e göre iş gücüne katılma oranı; "iş gücünün, kurumsal olmayan çalışmaya istekli nüfus içindeki oranıdır".¹⁴³ İş gücüne katılma oranı, belirli bir zaman içinde istihdam edilenlerle, aktif olarak iş arayanların toplamının, aktif nüfus toplamına oranıdır. İş gücüne katılma oranında, aktif nüfus olarak 15-64 yaş grubu dikkate alınmaktadır.¹⁴⁴

İş gücüne katılma oranı belirli bir yaş, cinsiyet ve ırktaki kişilerin iş gücünde olma ihtimalini gösteren önemli bir kavramdır. Bireylerin iş gücüne katılma kararlarını yansıtan bu oran, ekonomi politikalarının uygulanmasında göz önünde tutulan temel göstergelerden birisidir.¹⁴⁵ İş gücüne katılma oranı, nüfusun cinsiyet dağılımına göre çok

¹³⁹ Lordo lu Kuvvet-Nurcan Özkaplan; **Çalışmaya İhtisadı**, Der Yayınları, İstanbul 2003, s.38.

¹⁴⁰ Ergün, Gül; **İş Gücü Piyasası Bilgileri**, Siyasal Yayıncılık, Ankara Mart 1999, s.8.

¹⁴¹ <http://www.tuik.gov.tr/isgucu/jsp/body/isgucuacik.jsp>, (15.05.2007)

¹⁴² Ataman, B. Ceylan; **İş Gücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri**, Siyasal Yayıncılık, Ankara 1999, s.7.

¹⁴³ <http://www.tuik.gov.tr/isgucu/jsp/body/isgucuacik.jsp>, (15.05.2007).

¹⁴⁴ Yazgan, Turan; **"Türkiye'de İstihdam Politikaları-Uygulamalar-Hatalar ve Çıkış Yolları"**, İstihdam Veren İşsizlik ve Sosyal Güvenlik, Tebliğler ve Zabıtlar, 20.Yıl Semineri, Der. Türkiye Kimya Sanayi İşverenleri Sendikası, İstanbul 1983, s.34.

¹⁴⁵ Lordo lu- Özkaplan; **a.g.e.**, s.53.

büyük farklılıklar gösterebilmektedir. Kadınların nüfus içindeki oranları ne olursa olsun, i gücüne katılma oranları ülkeden ülkeye, hatta bir ülkenin bir bölgesinden di erine büyük farklılıklar göstermektedir.¹⁴⁶ Nüfusun kent - kır ayrımında da i gücüne katılma oranı özellikle geli mekte olan ülkelerde büyük farklılıklar göstermektedir. Genellikle nüfusun ya yapısı, okulla ma oranları, emeklilikle ilgili düzenlemeler ve di er ekonomik ve toplumsal etmenler i gücüne katılma oranını belirlemektedir. Kentlerdeki i gücüne katılma oranı konusunda asıl sorun kadın i gücüne ili kindir. Çünkü i gücü sunumunda kadınların payı sürekli azalmaktadır ve bu e ilim istihdama katılıyormu gibi görünen kırsal kesim kadınının, kentle me sonucu i gücü piyasasından çekilmesine ba lanmaktadır.¹⁴⁷

Ülkenin sanayile mesi ve kalkınmasıyla beraber yeni i olanakları ortaya çıkacak, bunun sonucunda hem erkek hem de kadınların çalı ma istekleri artacaktır. Okul sürelerinin uzaması ve erken emeklilik i gücüne katılma oranını dü üren, kadınların i gücü piyasasına giri i ise bu oranı arttıran etkenlerdir. Ayrıca e itim olanaklarının artması, e itim süresinin uzaması ve emeklilik ya nın a a ı çekilmesi gibi faktörler i gücüne katılma oranının dü mesinde etkili olabilmektedir.¹⁴⁸

1.2.3 stihdam / stihdam Oranı

Geni anlamıyla istihdam, üretim faktörlerinin gelir sa lamak amacıyla çalı ması ya da çalı tırılması olarak tanımlanabilmektedir.¹⁴⁹ Bizim açımızdan sözkonusu olan, emek faktörü açısından istihdamın ne anlama geldi idir.

Bu açıdan, TÜ K'e göre istihdam; "i ba nda olanlar ve i ba nda olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalı ma ça ndaki nüfus, istihdam edilen nüfustur." ba nda olanlar; ücretli, maa lı, yevmiyeli, kendi hesabına, i veren ya da ücretsiz aile i çisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan ki ilerdir. ba nda olmayanlar ise; i i ile ba lantısı devam etti i halde, referans haftası içinde çe itli nedenlerle i inin ba nda olmayan kendi hesabına çalı an

¹⁴⁶ Yazgan, a.g.e., s.34.

¹⁴⁷ Kepenek, Yakup-Nurhan Yentürk; **Türkiye Ekonomisi**, Remzi Kitabevi, 6.Baskı, 2005, s.377.

¹⁴⁸ Yaprak, enol; **Kadın gücünün stihdama Etkileri, Eski ehir Bölgesinde Bir Uygulama**, Yayınlanmamı Doktora Tezi, Ü, stanbul 2003, s.6.

¹⁴⁹ Ataman, a.g.e, s.15.

ve i verenlerdir. Yine TÜ K'in tanımına göre istihdam oranı; "istihdamın, kurumsal olmayan çalı ma ça ındaki nüfus içindeki oranıdır."¹⁵⁰

Burada, istihdamla ilgili olan iki önemli kavrama de inmek, faydalı olacaktır. Bu kavramlardan biri tam istihdam, di eri eksik istihdamdır. Tam istihdam; cari ücret düzeyinde, çalı mak isteyen herkesin i bulabildi i istihdam düzeyidir.¹⁵¹ Eksik istihdam; belirli bir dönemde çe itli nedenlerle haftalık 40 saatten az çalı ıp, gerek mevcut icra etti i i inde, gerekse ikinci bir i te daha fazla süre çalı maya uygun olan ki ilerdir.¹⁵²

Ekonomide nihai hedef tam istihdamdır. Çünkü, tam istihdam hem sosyal politikanın hem de ekonomik ya amı canlı tutmanın bir aracıdır. Tam istihdam sa landı ı zaman, sosyal adalet, toplumsal sistemde yeterlilik ve de erin ba lıca kayna ı olan emek gücünden maksimum yarar sa lanmı olacaktır.¹⁵³

1.2.4 sızlık / sızlık Oranı

Toplumsal açıdan i sızlık, üretici kaynaklardan olan i gücünün bir bölümünün kullanılmaması, bo a harcanmasıdır. Üretim kaynaklarından bir bölümünün üretim dı ı kalması, bir ülke ekonomisi açısından önemli bir kayıptır. Ki i bakımından i sızlık ise, çalı ma arzusu ve gücünde olan ve piyasada, cari ücret seviyesine razı oldu u hâlde, makul ve uygun bir i bulamayan kimse olarak tanımlanmaktadır.¹⁵⁴ Yani, ba lıca üretim faktörlerinden olan emek unsurunun tam kullanılmaması durumudur.¹⁵⁵

TÜ K'e göre a a ıda sıralanan üç ko ulu birlikte sa layanlar i sızdır:¹⁵⁶

"Çalı abilir ça daki nüfusa dahil olan ki ilerden; referans döneminde bir i i olmayan, ücretli, kendi hesabına veya i veren olarak "bir saat bile olsa" bir i te çalı mayan, referans haftası ile biten son 3 ay içinde i aramak üzere, ücretli, kendi hesabına veya i veren olarak çalı mak üzere i arayan (i arama kanallarından en az

¹⁵⁰ <http://www.tuik.gov.tr/isgucu/jsp/body/istihdamacik.jsp>, (15.05.2007).

¹⁵¹ Aren, Sadun; **stihdam Para ve ktisadi Politika**, Sava Yayınevi, Ankara 2005, s.5.

¹⁵² Lordo lu, Kuvvet-Mete Törüner; **Çalı ma Ekonomisi**, Beta Yayını, stanbul 1995, s.60.

¹⁵³ Kocacık, Faruk; **Türkiye'de Çalı ma Hayatından Kesitler: sızlık-Sendikal Örgütlenme-Kadın Eme i- portacılık**, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, Sivas 2004, s.5.

¹⁵⁴ Kutal, Gülten; " sızlık", **Payma Ekonomi Ansiklopedisi-Cilt II**, Payma Yayınları, stanbul 1993, s.676.

¹⁵⁵ Biçerli, Kemal; **Çalı ma Ekonomisi**, Beta Basım, stanbul 2000, s.401.

¹⁵⁶ <http://www.tuik.gov.tr/isgucu/jsp/body/issizacik.jsp>, (15.05.2007).

birini kullanımı olan), referans dönemini takip eden iki hafta içinde i ba ı yapabilecek durumda olanlar.

Ayrıca, üç ay içinde ba layabilece i bir i bulmu ya da kendi i ini kurmu ancak i e ba lamak ya da i ba ı yapmak için çe itli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenlerden iki hafta içinde i ba ı yapabilecek durumda olan ki iler de i siz kabul edilmektedir.” sızlık oranı ise, i siz nüfusun i gücü içindeki oranıdır.¹⁵⁷

sızli i ikiye ayırmak mümkündür; gizli i sızlık ve açık i sızlık. Açık i sızlık de; geçici i sızlık, teknolojik i sızlık, konjonktürel i sızlık, mevsimsel i sızlık, gerçek olmayan i sızlık ve uzun dönemli (yapısal) i sızlık olarak ayrılmaktadır.¹⁵⁸ Bir ülkenin geli mi lik düzeyi ne olursa olsun, i sızlık sorunu, ekonomik ve sosyal açılardan en önemli sorundur. sızlık, bir yandan bireysel bir yandan da toplumsal sorunlar yaratmaktadır.

1.2.5 gücü Piyasası

gücü piyasası, i gücü arzı ile i gücü talebinin kar ı kar ıya gelerek bir fiyat ve bir miktar olu turdukları yer olarak tanımlanabilmektedir.¹⁵⁹ Buradan hareketle i gücü piyasasını daha geni olarak; çalı anlarla çalı tıranların, bir ba ka ifade ile i gücü arz ve talebinin kar ıla tı ı, buna göre bir ücret haddinin olu tu u ve bu kar ıla ma sonucunda do an sözleşme ili kilerinin yürütüldü ü bir yer veya sosyal bir organizasyon olarak tanımlamak da mümkündür.¹⁶⁰ gücü piyasası di er mal ve hizmet piyasalarından önemli ölçüde ayrılmaktadır. Farklılıklar u ekilde özetlenebilir:¹⁶¹

- gücü piyasasının nesnesi olan i gücü, mal ve hizmetlerden ayrılmaktadır. gücünün mal gibi alınıp satılması ve piyasa ko ullarından fiyatının belirlenmesi mümkün de ildir. gücü piyasasını di er piyasalardan ayıran en önemli niteliklerden biri de i gücünü etkileyen toplumsal ve kültürel etkenlerdir.
- Mal ve hizmetlerin alınıp satıldı ı piyasalarda belirli standartlar bulunmaktadır. Buna göre kalite, fiyat ve di er niteliklerin belirgin ulusal ve uluslararası normları bulunmaktadır. gücü piyasalarında yapılabilen tek ayırım i gücünün

¹⁵⁷ <http://www.tuik.gov.tr/isgucu/jsp/body/issizacicik.jsp>, (15.05.2007).

¹⁵⁸ Berbero lu, Necat; **Çalı ma Ekonomisi**, Birlik Ofset, Eski ehir 1991, s.71.

¹⁵⁹ Ataman; **a.g.e.**, s.7.

¹⁶⁰ Tuna, Orhan-Nevzat Yalçınca ; **Sosyal Siyaset**, Filiz Kitabevi, stanbul 1994, s.31.

¹⁶¹ Lordo lu, Kuvvet-Nurcan Özkaplan, **a.g.e.**, s.79.

niteli ine ili kin olmaktadır. Bu da i gücü piyasalarında berrak bir sınıflama sa lamaktan uzaktır.

- piyasalarında belirgin bir standartla ma sa lanamadı ı için i gücünün ikame imkânı da son derece sınırlı kalmakta, i gücü yerine sermaye ancak belirli alanlarda ikame edilebilmektedir.
- piyasalarının nesnesi olan i gücünün mobilitesi (akı kanlı ı) bireylerin öznel ko ulları, içinde buldukları toplumun nitelikleri ve sermayenin ihtiyaçları oranında de i mektedir. Ancak mal ve sermaye piyasalarının gösterdikleri hareketlili e, i gücü piyasalarında rastlanmamaktadır.
- gücü piyasasının genellikle açık bir co rafi boyutu söz konusudur.

1.2.6 gücü Piyasasında Kadın gücü

Yüzyıllar boyunca kadın, evi ve özel ya amıyla sınırlanmı , üretimden uzak kaldı ı gibi ekonomik yönden de tamamen erke e ba ımlı olmu tur.¹⁶² Kadınlar, erkeklere oranla çocuk bakımı ve ev ile ilgili i llerde daha fazla sorumluluk ta ımı larıdır. Dı arıda çalı an ve para kazanan erkeklerle kar ıla tırıldı nda, kadının ev i lerini yapması ve çocuklarla ilgilenmesinin toplumun gözünde bir de eri olmamı , evde yerine getirdi i görevler ne kadar önemli olursa olsun, kadına ev içinde ve dı nda önemli bir statü kazandırmamı tır. Bu yüzden, kadının ev-içi alandan çıkabilme derecesi, bir bakıma onun ba ımsızlık ve statü kazanı ının bir göstergesi olmu tur.¹⁶³

Kadın i gücünün çalı ma ya amındaki yeri konusunda ya anan de i imler, kadın i gücünün çalı ma ya amındaki katılımını arttırmakla kalmamı , kadın eme i, i gücü piyasalarında kalıcı olma özelli i de kazanmı tır.¹⁶⁴ Genel olarak, çalı ma ya amında, kadınların, gerçekle tirdikleri etkinlikler, iki ölçüte göre de erlendirilmektedir:¹⁶⁵

- Kadınların etkinliklerinin ekonomik etkinlik olarak tanınıp tanınmaması,
- Kadınların yerine getirdikleri etkinliklerin parasal kar ılı ı olup olmaması.

¹⁶² Koray, Meryem-Sevda ve Tunç Demirebilek; **Gıda kolunda Çalı an Kadınların Ko ulları ve Gelece i**, KSGM Yayını, Aralık 1999, s.10.

¹⁶³ Koray vd.; , **a.g.e.**, s.10.

¹⁶⁴ Ecevit, Yıldız; "Türkiye'de Ücretli Kadın Eme inin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi", **75. Yılda Kadınlar ve Erkekler**, Türkiye Bankası, MKB ve Tarih Vakfı Yayını, 1998, s.267.

¹⁶⁵ Eyübo lu, Dilek; **Kadın gücünün De erlendirilmesindeki Yetersizlikler**, MPM Yayınları, Ankara 1999, s.15.

Tablo 1: Çalı ma Ya amında Kadınların Ekonomik Etkinli inin Parasal Kar ılı ı

		Ekonomik Etkinlik Olarak	
		Tanınan	Tanınmayan
Parasal Kar ılı ı	Olan	4-Erkek çalı anlar tümüyle bu grupta yer alırlar. Bu gruba mensup kadınlar ise, tarım dı nda ücretli çalı an kadınlardır. Her biri çe itli kademelerde ve farklı ücretler kar ılı ı çalı maktadırlar. Ama hiçbir ev kadını ndan kurtulmu de ildir.	3-Geçici çalı an, örgüte mensup olmayan, çok az da olsa para kazanan kadınlardır. Oranları sürekli artmakla beraber, istatistiksel olarak bu gruba dahil olan kadınlar saptanamıyor.
	Olmayan	1-Para olmadan, ekonomik etkinlikte bulunurlar. Tarımla u ra an kadınlar bu kategoride yer “alırlar.	2-Ço unlu u ekonomik etkinliklerde bulunmayan ve ev kadını olarak tanımlanan kadınlardır. Yaptıkları i ler ekonomik etkinlik olarak sayılmaz. Parasal kar ılı ı da yoktur.

“Sosyoekonomik geli me süreci boyunca kadınlar 1. gruptan ba ladıkları ekonomik etkinlik boyutunu 4. gruba ta ımı lardır. Sanayile mi toplumlarda kadınlar genelde 2. 4. gruba dâhildirler.

Kadın i gücü, ücretsiz ve ücretli olmak üzere a a ıda açıklandı ı ekillerde faaliyet göstermektedir.

1.2.6.1 Ücretsiz Kadın gücü

gücü piyasasının dı nda kalan kadınların büyük bir kısmı, ev kadını ı yapmalarının yanı sıra, üretime ya adıkları alanlardan katılarak, maddi bir kar ılık almadan ailelerine katkıda bulunmaktadır. Kadınların bu eme inin maddi getirisi, yapılan istatistiklere yansımamakla birlikte, aile bütçesine katkısı büyüktür. Kadının bu ekilde ücretsiz çalı masını iki ba lık altında incelemek mümkündür.

1.2.6.1.1 Ev Kadını ı

Kadın eme i, erke in eme ine oranla gözle görülür bir biçimde gayri-resmi, kayıt dı ı, ev içi faaliyetlerde yo unla mı oldu u için kadının yaptı ı i lerin maddi de erini hesaplamak zorla maktadır.¹⁶⁶

¹⁶⁶ Dikbayır, Gülfer; “Kadın ve Erkeklerin Gelir Getirmeyen Faaliyetlerinin ncelenmesi”, **4.Ulusal Kadın Çalı maları Toplantısı**, EÜ Yayını, zmir 1998, s.111.

Kadının alı madı ı ailelerde, erkek para kazanma i levini, kadınsa ev i leri ve ocuk bakıcılı ı gibi i leri üstlenmi tir ve çalı ma ortamı evi olmu tur.¹⁶⁷ Cinsiyet temelli bu payla ım ortamında, koca-baba ailenin beslenme, barınma gereksinimini kar ılayıp aile üyelerinin dı evre ile ba lantılarını kurarak ailenin toplumsal bütünlü ünü sürdürür. Anne-kadın ise aile içi ili kilerin düzgün akmasına çalı ır, aile üyelerine duygusal destek sa lar, ailenin bir arada, çatı madan ya amını sürdürmesi için gerekeni yapar.¹⁶⁸

Ev içinde ve dı nda ekonomik sorumluluklara sahip olsalar bile, dünyanın her yerinde kadınlar ev i lerinden sorumlu tutulurlar. Parasal kar ılı ı olan ya da olmayan tüm i lerin evde gerçekle mesi ve evdeki günlük alı ılı mı düzen içinde kanıksanması, kadının yaptı ı i in do ru olarak de erlendirilmesini güçle tirmektedir. Bunun sonucu olarak, kadının ev i lerinde harcadı ı emek ulusal gelirin hesaplanmasında kullanılmamaktadır.

1.2.6.1.2 Ücretsiz Aile ili i

Sanayi öncesi toplumlarda insan nüfusunun büyük bir kısmı için üretim faaliyeti ile ev i lerinin yapıldı ı yerler birbirinden ayrılmamı tı. Aile bireylerinin tümü tarla veya el sanatları i ine katılırlardı. Kadınlar bu a amada üretim faaliyetlerinin içinde yer almalarına ra men buradaki konumları “ücretsiz aile i ili i” ekinde idi.¹⁶⁹ Ekonomik faaliyetlerin geli mesi ile birlikte geli en aile i letmelerinde de, ailedeki kadınların i gücünden yararlanılmı ve kadınlar ücretsiz aile i ili i konumunda istihdam edilmilerdir.¹⁷⁰ Günümüzde kadın istihdamı ile ilgili kar ıla ılan sorunların ba nda ücretsiz aile i ili i konumunda istihdam edilen kadınlar gelmektedir.¹⁷¹

¹⁶⁷ T SK; **stihdam, Kadın gücü ve Yeni Kanunu Sempozyumu**, T SK Yayını, Mayıs 2004, s.32.

¹⁶⁸ Onaran, O. - Sayı Bükler - A. Atf Bir; **Eski ehir’de Erkek Rol ve Tutumlarına li kin Alan Ara tırması** AÜ Yayınları, Eski ehir 1998, s.12.

¹⁶⁹ Anthony Giddens, **Sosyoloji**, eviren: Hüseyin Özel Ayraç Yayinevi. Ankara 2000, s.338.

¹⁷⁰ Ekin, Nusret; **gücü ve Ekonomik Geli me** Ü.Yayını, stanbul 1968, s.95.

¹⁷¹ Özbey, Funda Rana; “Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları”, <http://www.econturk.org.tr>, (07/06/2007).

1.2.6.2 Ücretli Kadın gücü

1.2.6.2.1 Ev Dı ında Çalı ma

Ekonomik ko ulların zorlamasıyla az da olsa bir gelir sa lamak için; a çılık, dadılık, bohçacılık, terzilik ve çama ırcılık yapan kadınlar, ücret kar ılı ı çalı an kadınların en eski ve en bilinen örnekleridir.¹⁷²

Her eyden önce kadının ücretli çalı ması, kadın için ekonomik ba ımsızlık anlamı ta ıdı ından, onun ailedeki ve toplumdaki rolünü de i tirmektedir.¹⁷³ Uzun yıllar boyu, orta sınıf tarafından, kadının ücretli istihdamı kocanın ve ailenin statüsü ile do rudan ba lantılı kabul edilmi tir. Aile gelece e yönelik yatırım yapabildi i ve yeterince kayna a sahip oldu u sürece kadının çalı ması beklenmemi tir. Ancak zamanla, orta sınıfın tüketim ihtiyacı ve algıları de i tikçe kadının ev dı ı istihdamının aileye kaynak ve etkinlik kazandırdı ı fikrinin yerle mesi gerçeikle mi tir.

Gittikçe zorla an ya am ko ulları, kadının çalı masını gerekli kılmı tır. Böylece kadın, evinin dı ında bir ya am olu turmaya ba lamı , ancak bu yeni sorumluluk kadının, ev-içi görevlerinde bir de i iklik yaratmamı tır. Ev i leri ve ev düzeninin korunması, çocuk yeti tirilmesi yine kadının sorumluluk alanında kalmı tır. Çalı mak her ne kadar kadın için kamusal alana girmek demekse de bu aynı zamanda; iki katı i yapmak ve kamusal örgütlenmelerde ikinci öneme sahip i lerle yetinmek anlamına gelmi tir.¹⁷⁴ Kadınların dı arıda ücretli i lerde çalı maya ba lamaları evdeki erkek otoritesinden kısmen de olsa uzakla malarını sa lasa da, i yerlerinde ba ka erkeklerin otoritesi ve kontrolü altına girmelerini engellememi tir.¹⁷⁵

Özellikle II. Dünya Sava ı'ndan sonra hızla artan ücretli kadın i gücü, önemli de i imlere u ramı tır. Ücretli kadın eme i kullanımı tüm dünya da artmı ve i piyasalarında “kalıcı” olma özelli i kazanmı tır. Kadınların emek kullanım biçimlerinde ve çalı tıkları alanlarda çe itlenmeler olmu , ev dı ında tam zamanlı çalı maya yarı zamanlı çalı malar eklenmi , ev eksenli çalı an kadın sayısında önemli artı lar olmu ,

¹⁷² Tan, E.Mine; **Kadın: Ekonomik Ya amı ve E itimi**, Türkiye Bankası Yayınları, Ankara 1979, s.20.

¹⁷³ Koray, Meryem; “Çalı ma Hayatında Kadın Gerçekleri, ” **Amme daresi Dergisi**, Cilt 25, Sayı 1, Ankara Mart 1992, s.95.

¹⁷⁴ Kümbeto lu, Belkıs; “Gizli çiler: Kadınlar ve Bir Alan Ara tırması”, **Kadın Ara tırmalarında Yöntem**, Sel Yayıncılık, 1990, s.236.

¹⁷⁵ O uz, Gürsel Yakıtı; **Toplumsal Ya amda Kadın**, AÜ Yayını, Eski ehir 2002, s.17.

hizmet sektöründe çalı anların oranı sanayide çalı anları geçmi tir.¹⁷⁶ Ancak kadınlar hizmet sektörü için önemli katkılarda bulunsalar da, sektördeki konumları, dü ük statülü ve dü ük ücretli i lerde istihdam edilmekle sınırlanmı tır. Fakat bu durumun giderek de i ti i ve kadınların yüksek statülü i lerde varlıklarını giderek arttırdıkları görülmektedir.

1.2.6.2.2 Evde(n) Çalı ma

Günümüzde, teknolojiadaki de i iklikler, bazı meslek sahiplerinin ya adıkları yerden (evlerinden) çalı ma ya amına katılmalarına olanak sa lamı tır. Bu alanda çalı anların bir bölümü, grafik ve bilgisayar üzerinden çalı abilen ve i verenle ücret konusunda, pazarlık gücü yüksek olanları kapsamaktadır. Di er bölümü de, fason üretim diye adlandırılan ve evde fabrikaların yan ürünlerinin montajını yapmak üzere, araçlar vasıtasıyla i yaptırılanları kapsamaktadır. Buna ek olarak, kendi kararıyla üretip, satı nı kendi yapan çalı anlar da gittikçe artan sayılarıyla üretime evlerinden katılmaktadır.

Ev eksenli çalı ma, tüm dünya da giderek yaygınla an, ço unlu unu kadınların olu turdu u bir çalı ma eklidir. Kadınların dü ük e itim düzeyleri ücretli i olanaklarını azaltmaktadır. Ev eksenli çalı ma oranı, kadınlar arasında oldukça yüksektir. Bu durum kadınların kamusal alana çıkı larını engelleyerek, dü ük ücret ve düzensiz çalı ma saatlerini kabul etmelerine ortam sa lamaktadır.¹⁷⁷

Evde yapılan bir çalı manın ev eksenli olabilmesi için, öncelikle bir gelir kar ılı ı yapılması ve üretimin çalı anın kendi evinde olması gereklidir. Evde çalı ma, ba ımlı ve ba ımsız çalı ma olarak kendi içinde ikiye ayrılır. Kendi ürünlerini, kendi karar verdi i ekilde tasarlama, fiyatlandırma ve satı nı yapma, ba ımsız çalı ma alanına girer. Ba ımlı çalı an ev eksenli çalı an kadınlar ise, ürün ve fiyat üzerinde ve malın kime satılaca ı hakkında bir bilgiye sahip de ildir. Onlar, tıpkı fabrikanın i çileri gibi; i verenin öngördü ü modeli, i verenin verdi i ya da istedi i malzeme ile yine i verenin belirledi i süre içinde yapıp bitirmek zorundadır.¹⁷⁸

¹⁷⁶ Ecevit; **a.g.e.**, s.267.

¹⁷⁷ Tan, E.Mine-Yıldız Ecevit-Sancar Ü ür; **Kadın-Erkek E itli ine Do ru Yürüyü** , TÜS AD Yayını, 2000, s.163-165.

¹⁷⁸ Hattato lu, Dilek-Nazik I ık; "Ev- Eksenli Çalı ma; Kadınlar Küreselle me ve Örgütlenme" **Türk Dergisi**, Sayı 366, Mart-Nisan 2005, ss.69-77.

Ev eksenli çalı manın ko ulları çalı anlar için a ır ve zahmetlidir. çilere oldukça dü ük ücretler verilmekte, i teslim zamanlarında, çalı ma saatleri günde 19 saate kadar çıkabilmektedir. Ev eksenli çalı ma, evdeki kız çocuklarını da çalı an anneye yardım etmek zorunda bırakarak sorumluluk altına sokmaktadır. Asıl i verenin kim oldu u belirsizdir. çiler, aracıyı ya da ikinci aracıyı tanımaktadırlar. Bu araçlar i çilerden daha yüksek gelir elde ederler. Ev eksenli çalı an kadınların hemen hemen hepsi kendisini “ev hanımı” olarak tarif etmekte ve kendilerini i çi olarak görmemektedirler. Aynı ekilde formel sektörde çalı an i çiler de onları i çi olarak kabul etmemektedirler.¹⁷⁹

1.2.7 Kadınların Çalı ma Hayatına Katılımda Ya adıkları Sorunlar

Kadınlar çalı ma ya amına giri leriyle birlikte farklı sorunlarla kar ı kar ıya kalmaktadırlar. Bu sorunların kayna ma bakıldı ında daha çok, çalı ma ya amının karakteristi inin erke e özgü de erler içermesi ve özellikle de kadının biyolojik ve toplumsal rollerinin önceli i dikkat çekmektedir.¹⁸⁰ Kadınların çalı ma hayatına katılımının önündeki en büyük engel de cinsiyet rollerine dayalı i bölümüdür. Özellikle erkek egemen toplumlarda “kadının yeri evidir” dü üncesi hakimdir. Kadının alanı ev ve aile ya amıyla sınırlanmakta erkek ise evin geçiminden sorumlu ki i olarak görülmektedir. Kırsal alanda yo un bir biçimde çalı an kadının kentsel alanda ücretli bir biçimde özellikle de ev dı ında çalı masına izin verilmemekte iyi gözle bakılmamaktadır. statistiklere göre kadınların çalı ıyor olsalar dahi birço unun evlendikten sonra i lerinden ayrıldıkları ortaya çıkmı tır. Evlilik ve do um, kadın i çilerin i ten ayrılma nedenlerinin %70’ini, i verenin i ten çıkarma nedenlerinin de %20’sini olu turmaktadır.

Bununda ötesinde çalı ma hayatına katılan kadın i hayatında varlı mını sürdürürebilmek dahası yükselebilmek yolunda da birçok engelle kar ıla abilmektedir. Fiziksel güç anlamında erkeklerden daha güçsüz olan kadınlar, bazı sektörlerdeki i kollarından dı lanabilmektedir. Kadınlar bu i lerde çalı tırılırsalar dahi erkeklere oranla daha dü ük ücretlerle çalı tırılmakta veya sosyal haklardan mahrum edilmektedir. Kadın

¹⁷⁹ “Ev Eksenli Çalı ma ve Kadınlar”, **Kadınların Kurtulu u**, Sayı 2, <http://www.sosyalistdemokrasi.org/kadkur/02/6ev.htm>, (13.09.2007).

¹⁸⁰ Fidan, Fatma-Öznur ç i, “Çalı an Kadın Aslında Çalı mak stemiyor mu, Zorunluluk mu, Gereklilik mi?”, **Kadın Çalı malarında Disiplinlerarası Bulu ma-Cilt 1**, YTÜ Güzel Sanatlar Fakültesi Yayınları, stanbul 2004, s.33.

aile bütçesine ek gelir sağlamak için çalışmakta olduğunu düşünmesini benimsemiştir. Bu düşünce onun mesleğe bağlılığını engellemekte ve aile reisinin gelir düzeyindeki artımla, çalışmaya hayatından çekileceğini bekleyen, çalışmayı yük kabul eden bir psikolojiye girmesine sebep olmaktadır.

Aile gelirinin düşüklüğüne karşın, çalışmaya giren kadın için ulaşılması gereken hedef, mesleki ilerleme değil, erken emekliliktir. Emek ve zaman bölünmüşlüğü içinde kadın, iş yerinde adeta kendi gücünden tasarruf edici şekilde çalışarak, evine ve çocuklarına hizmet sunabilecek enerjiyi kazanmaya çalışmaktadır. Bu da kadının iş içinde aldığı ücretin emek harcamasını, kendini geliştirmesini engellemektedir.

Dolayısıyla verdikleri emek karşılığında alamayacak bir ücretle kötü koşullarda çalışmaktan hiç çalışmamayı kendileri de tercih etmektedirler. Bu doğrultuda ya hiç iş hayatına girmek istememekte ya da işlerinden ayrılarak ev kadını olmayı seçmektedirler.

Bu sorunların temelini oluşturan neden ise kadınların gerektiretiğinden yoksun bırakılmasıdır. Özellikle 15 yaşına kadar tüm bölgelerde ve illerde kadın ve erkekler arasındaki öğrenim süreleri farklılıklarının bu yaşta büyük gruplardaki farklılardan daha düşüklüğüne tespit edilmiştir. Yani 15 yaş üzeri kadın ve erkeklerden elde edilen rakamlar, yaş ilerledikçe öğrenim süreleri arasındaki farkın büyüdüğü sonucunu göstermektedir. Dolayısıyla yüksek öğrenim gören kadınların sayısı erkeklere göre az olmakta erkekler bu yönden bir adım öne geçebilmektedirler.¹⁸¹

Daha önce çalışması için izin verilmeyen kadına şartlar zorlandıığında işe girmesi için izin verildiğinde, kadın, gerektiretiğimi alamadığı için de vasıfsız, bilgi ve uzmanlık gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır.

Çalışmaya giren kadın imajı, toplumdaki rolleri ile doğrudan ilgilidir. Kadının toplumdaki konumu imajını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. Toplumsal cinsiyete bağlı olarak, kadının çalışmaya girmesine ulaştırılmasında ortaya çıkan engeller, onun imaj ve rol dengelerini de etkilemektedir.¹⁸²

¹⁸¹ Kaplan, Selgin; "Eğitimde Rakamlar Kadınlardan Yana Değil", **Petrol- Kadın Dergisi**, Aralık, Sayı 17, 2005, s.8.

¹⁸² Temel, Ayten; "Çalışmaya Giren Kadının İmajı ve Rol Serüveni", **Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası**

Dolayısıyla kadınlar i ve evle ilgili sorumluklarının hangisine öncelik vermesi gerekti i noktasında bocalamaktadır. En büyük engellerden birini olu turan cinsiyete dayalı i bölümüyle ilgili bu tarz sorunlar, i yerlerinde kadın ve erke in her birinin cinsiyetine göre tanımlanması, herhangi birinin sahip oldu u üstün yetene e gözünü kapatmakla sonuçlanabilmektedir.¹⁸³

Sosyo-kültürel ya da çalı ma hayatına ba lı nedenlerden kaynaklanan durumlar kadını, çalı ma hayatından dı lamakta eve ba ımlı hale getirmektedir. Evde çalı ma hem kadınlar hem de aileler tarafından daha kabul edilebilir bir durum olu turmaktadır. Bu sayede hem evdeki sorumluklar daha kolay yerine getirilmekte hem de ailenin geçimine katkıda bulunmaktadır.

Kadın statüsünde görülen yetersizlik büyük ölçüde aslında kadının varlık ve etkinli inin aile ortamına dayalı ve sınırlı tutulmasına ba lıdır. Bu yüzden, kadının ev-içi alandan çıkabilme derecesi bir bakıma onun ba ımsızlık ve statü kazanı nının göstergesidir.¹⁸⁴

Örne in, evde bütün gün çe itli i ler yapan bo zamanlarında gönüllü kurulu ların faaliyetlerine katkıda bulunan birçok kadında yaptıkları i i “çalı ma” olarak adlandırmaktadır. Ancak yine de, bu kadınlara “çalı ıyor musunuz?” diye soruldu unda, e er gelir getirici ev dı ı bir faaliyetleri yoksa, yanıtlar “hayır, ev kadınıyım” ekinde olmaktadır.¹⁸⁵ Yani kendini çalı an kadın olarak görmekle bunu ilan etmek arasında fark oldu u gözden kaçırılmamalıdır.¹⁸⁶

Bu çerçevede kadının çalı ma hayatına katılımının önündeki en büyük engellerden biri olan cinsiyete dayalı i bölümü, kadınlar tarafından da içselle tirilmektedir. Bir yandan okumak ve meslek sahibi olmak için büyük bir istek duyan kadınlar bir yandan da çalı manın getirece i yükten ve kar ıla ılan olumsuz durumlardan ya da tepkilerden korkmaktadırlar.

Bulu ma, Cilt 2, YTÜ Güzel Sanatlar Fakültesi Yayınları, 2004, s.227.

¹⁸³ Temel; **a.g.m.**, s.18.

¹⁸⁴ KSSGM; **Gıda kolunda Çalı an Kadınların Ko ulları ve Gelece i**, KSSGM Yayınları, Ankara 1999b, s.10.

¹⁸⁵ KSSGM; **1999b**, s.21.

¹⁸⁶ Yaraman, Ay egül; **Kadın Ya antıları**, Ba lam Yayınları, 1. Baskı, stanbul 2003, s.107.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kiinin bir kadına, cinsiyetine dayalı olarak, bir erke e davrandı ı veya davranaca ından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması veya biçimsel olarak e itlikçi gözükten davranı ve uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması olarak tanımlanmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki ayırım de i ik meslek ve sektörlerde (yatay ayırım) yo unla ma biçiminde olabilece i gibi, aynı meslek ve sektörler içinde hiyerar ik düzeylerin (dikey ayırım) cinsiyete göre ayırımı biçiminde de olabilmektedir.¹⁸⁷ Fakat genelde ayrımcılık sıklıkla i e alımda ve terfilerde görölmektedir.¹⁸⁸

¹⁸⁷ KSSGM; **Kadın stihdamı için Yeni Perspektifler ve Kadın gücüne Muhtemel Talep**, KSSGM Yayınları, Ankara 2000a, s.9.

¹⁸⁸ KSSGM; **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de E itim Sektörü Örne i**, KSSGM Yayınları, Ankara 1999a, s.5.

K NC BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA ESNEK ÇALI MA

2.1 HUKUKU-ESNEKLİKLER

Diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmelerin gerektirdiği hukukunda esneklemeye gidilmesi, özellikle dışa açılmanın yarattığı rekabet şartlarının da zorunlu kıldığı bir olgudur.¹⁸⁹

Hukukunun esneklemesi;retim kapasitesine, piyasa ve rekabet koşullarına uyumunu sağlamak, diğer yandan çalışanların sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap vermek için, katı yasa kurallarının yumuşatılarak tarafları daha çok serbest bırakan bir sistemin benimsenmesi olarak ifade edilmekte ve çalışma hayatının düzenlenmesinde yeni bir döneme vurgu yapılmaktadır. Çalışma hayatını düzenleyen kuralların esnekletilmesine yönelik düzenlemelerin uygulamadaki yansımaları, hukukunda esneklik tartışmaları ile özdeşleştirilmektedir. Endüstri sonrası geçiş sürecinde bulunan ülkeler hukukunda sağlanacak esnekliklerle, bir yandan işletmelerin piyasa ve rekabet şartlarına uyumunu, öte yandan çalışanların sosyo ekonomik ihtiyaçlarını karşılayacak bir çalışma sisteminin arayışına girmektedirler.¹⁹⁰

Ekonomik ve politik alandaki gelişmelere dayalı olarak hukukuna yansıyan esneklemeye gerekleri ve hedefleri şöyle özetlenebilir:

Ekonomik intibak kabiliyetinin artırılması esnekliğin başlıca amaçlarından biridir. Üretimin denetim koşullarına kısa sürede ve en iyi şekilde uyum sağlayabilmesi esnekliğe sahip olmasını gerektirir. Başta teknik olmak üzere çalışma hayatındaki gelişmeler mal hizmet üretimini çok yönlü etkilemekte, üretim ve çalışma yöntemlerinin değiştirilmesi, üretim programlarının yenilenmesi, mal ve hizmet çeşitlendirilmesi, yerinin faaliyetinin daraltılması veya genişletilmesi gibi durumlarının ortaya çıkmasıyla kısa zamanda ve en kolay şekilde ekonomik intibakı gerçekleştirecek

¹⁸⁹ Suba, İbrahim; **Hukukunda Çalışma Süreleri**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s.303.;
Ekonomi; **a.g.m.**, s.57.

¹⁹⁰ Güneş, Mahir; **Bilgi Toplumu Ve Endüstriyel Değişim**, Uysal Ofset, Çanakkale 2002,
s.86.

kararların ve önlemlerin alınmasını gerekli kılmaktadır. Aynı durum ulus sınırlarını a an rekabete ayak uydurabilmek için de söz konusu olmakta, piyasa ko ullarına ba lı olarak üretim faktörlerindeki de i ikliklere kolay ve çabuk intibak edebilme ihtiyacı esnekli i zorunlu hâle getirmektedir. O halde esnekli in amacı kısaca, üretimin kolayla tırılması ve rekabet gücünün artırılmasıdır. Bunun sa lanması için bir çaba gösterilirken Hukukunun esnekle tirilmesine yönelik giri imlerin de ba latılmı olması arttır.¹⁹¹

ili kileri; katı standart, kolektif düzeni esas alan normlar sistemi ve aynı dü ünceyi ta rıyan toplu i sözle meleri hükümleri ile geni sınırlamalara tabi tutulur ve tutulmaya devam edilirse, mal ve hizmet üretiminde ekonomik ko ullara uyum sa lanabilmesi zor olacaktır. Hukuk politikasının çabası, emredici-zorlayıcı Hukukunun kısıtlanması ve yumu atılmasıdır.¹⁹²

Ekonomik, sosyal, sanayi ve teknoloji alanında meydana gelen de i im ve geli meler çalı ma düzeninde esnekle meyi gerekli kılmaktadır. Yeni teknoloji i çileri ihtisaslama ve buna dayalı olarak üstlendikleri i in yürütülmesinde i verenin talimatlarının gücünü kaybetmesiyle mesleki-i in yürütülmesinde serbestîye ve esnekli e götürmekle birlikte aynı zamanda, çalı ma sürelerinin azaltılması yolunda etkisiyle i çilerin bo zamanlarının artmasına ve yaratıcı olmalarına, daha üst düzeydeki i lere yönelmelerine de neden olmaktadır.¹⁹³

Ekonomik ve teknolojik geli melerin çalı ma ya amında ortaya çıkardı ı ihtiyaçları düzenleyecek i sürelerine ili kin hükümlerin esnekli e kavu turulması gerekir. çilerin dinlenme hakkının, sa lı mın korunması, âdil ücret gibi ilkelerin gözetilmesi ko uluyla i sürelerinde günün gereklerine uygun esneklikler getirilmektedir. sürelerinin esnekle tirilmesi; istihdamın sa lanmasına, i sizli in ve i ten çıkarmaların önlenmesine katkıda bulunabilir. Bu ekilde i yerlerinde i süreleri konusunda üretim gereklerine uygun uygulamalar gerçekleştirilir. Bunun yanında i sürelerinin esnekle tirilmesinin gerçekleştirilmesi sonucunda i çilere daha fazla ba ımsız zaman kalabilir, özel ya amlarıyla daha çok ilgilenebilirler.¹⁹⁴

¹⁹¹ Ekonomi; **a.g.m.**, s.57.

¹⁹² Suba ı, **a.g.e.**, ss.304-305.; Süzek-Sarper; **2002**, ss.19-21.; Ekonomi; **a.g.m.**, s.58.

¹⁹³ Ekonomi; **a.g.m.**, s.58.

¹⁹⁴ Süzek-Sarper; **2002** ss.20-21.

Esneklik i veren gibi i çiyede çalı ma artlarını bizzat belirleme imkânını verir. Esneklik i çiyi genel olarak hak ve borçlarının olu umunda, kullanım ve yerine getirilmesinde ki isel ihtiyaçlarına ve isteklerine daha kolay ve iyi bir uyum sa layabilecek duruma getirmi olacaktır. Yeni istihdam türleri ile birlikte çalı ma sürelerinde esneklik bazı ülkelerde istihdamı te vik ve i sizli i önleyici bir çözüm olarak görülmekte ayrıca birey olarak i çiler gibi tüm toplum ya antısında da olumlu etkisi olaca ı üzerine durulmaktadır.¹⁹⁵

Endüstriyel ili kilerde ya anan de i im, çalı ma hayatını düzenleyen normlarda da yenilik yapma ihtiyacını ortaya çıkarmı tır. Zira yürürlükteki çalı ma hayatını düzenleyen kurallar i piyasasının yeni gereksinimlerini kar ılar nitelikte de ildir. Bu durum çalı ma hayatının 30-40 yıl önceki ihtiyacını kar ılayan ve ili kilerini düzenleyen ve özellikle i çiyi i veren kar ısında korumayı hedefleyen katı hukuk kurallarının yumu atılması, bunların yeni ko ullara daha çabuk ve kolay uyum sa layabilen kurullarla de i tirilmesini gerektirmi tir.¹⁹⁶

Bunun sonucu olarak son yıllarda dünyada yeni bir sosyal politika geli tirilmeye ba lanmı tır. Bu yeni politikanın amacı i letmelerin yeni ekonomik sürece ayak uydurabilmelerine olanak sa layan esnek bir Hukuku'nun olu masıdır. Yani Hukuku'nun katı ve geleneksel kuralları yumu atılmaktadır. Özellikle Batı ülkelerinde Hukuku'nun belirli alanlarında son yıllarda yapılan yasal düzenlemelerle bir tür "Esnek Hukuku" yaratılmaya çalı ılmaktadır.¹⁹⁷

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.¹⁹⁸

Esneklik bir yandan i letmelerin üretim kapasitesine, piyasa ve rekabet artlarına uyumunu sa lamak, di er yandan i çilerin sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap vermek üzere katı yasa kurallarının yumu atılarak tarafları daha çok serbest bırakan bir çalı ma

¹⁹⁵ Ekonomi; **a.g.m.**, s.59.

¹⁹⁶ T SK, **1999**, s.27.

¹⁹⁷ Tuncay, A. Can; "21.Yüzyıl'da Türk Çalı ma Mevzuatı Nasıl Olmalıdır?", **Mercek Dergisi**, Sayı 20, MESS Yayınları, Ekim 2000, s.96.

¹⁹⁸ Çelik, Nuri; **Hukuku Dersleri**, Beta Yayınevi, 17. Bası, İstanbul 2004, s.75.; Yılmaz, Ziya; "Ça da Bir Kanunu İhtiyacı Sürmektedir", **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Sayı 31, Temmuz 2003, s.53.

sistemidir. Denebilir ki, Hukuku'nda esneklik dünya ekonomisi içinde son zamanlarda ya anan neo-liberalizm akımının Hukuku'ndaki uzantısıdır.¹⁹⁹

Esneklik kuralsızlık olmayıp i çiyi korumak amacıyla biçimlenen ve ceza yaptırımlarıyla güçlendirilen Hukukunun katı kurallarının daha esnek bir yapıya kavu turulup, i verene rekabete dayanıklı piyasa ko ulla rına daha çabuk uyum sa layan bir konum sa lamaya yönelik bir yakla ımdır.²⁰⁰ “Mümkün oldu u ölçüde”, “i çinin korunması gerekli oldu u ölçüde” kurallardan uzakla ma, esnekli i en güzel ifade eden sözcüklerdir.⁶⁸ Günümüzde i çinin korunması, bir i e sahip olması halinde anlam ta ımaktadır. Bu açıdan, i çinin korunmasının temelinde i yerinin (i letmenin) faaliyet yetene i, dünya pazarındaki rekabet gücü yatmaktadır. Hukukunda bugün i ç-i veren ili kilerinde uzla ma gere i her zamankinden daha fazladır.²⁰¹

Hukukunun esnekle tirilmesi, tarafların toplu i sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi gibi hukuki araçlar ile çalı ma ko ulla rını ihtiyaçlara göre de i ik biçimde düzenleyebilme olana ı veren açık bir sistemin kurulmasını ifade etmektedir¹⁴⁶. Hizmet sözleşmesi ile çalı ma, i verene ba ımlılı ı gerektirdi inden, i verenin i gücü üzerindeki denetim hakkı bulunmaktadır. Esneklik adı altında yapılan yeni üretim organizasyonlarında, i gücü üzerindeki i veren denetimi daha gev ek bir ekilde sürmektedir.²⁰²

Hukukunun geleneksel yapısı sözleşme serbestîsini sınırlayıcı bir rol oynamaktadır. Buna kar ın, hukuk politikası e ilimleri ise, i letmelerin yeni ekonomik sürece ayak uydurabilmeleri amacıyla esnek çalı abilmelerine imkân sa layan esnek bir

Hukuku'nun olu masına çalı maktadır. Böylece, Hukuku'nun katı ve geleneksel kuralları yumu atılacaktır. Özellikle Batı ülkelerinde Hukuku'nun belirli alanlarında son yıllarda yapılan kanuni düzenlemelerle bir tür “Esnek Hukuku” olu turulmaya çalı ılmaktadır.²⁰³

¹⁹⁹ Tuncay; 1995, s.57.

²⁰⁰ ahlanan, Fevzi; **Ça da Bir Kanunu'na Do ru: Güvencesi Kıdem Tazminatı Esneklik li kileri**, T SK Yayını, Ankara 2001, s.39.

²⁰¹ Bölükba ı, Ahmet; **Çalı ma Süreleri le İlgili Düzenlemelerin Neresindeyiz? Kamuoyunda Esneklik**, MESS Yayınları, No: 311, stanbul 1999, s.154.

²⁰² Güzel, Ali; **Fabrikadan nternete ç i Kavramı Ve Özellikle Hizmet Sözle mesinin Ba ımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme**, Ankara 1997, s.83.

²⁰³ Kuban, Arzu; “ Hukukunun Yeniden Yapılanma Sürecinde Yeni stihdam Türleri, Çalı ma Hayatında Esneklik Ve Hukukuna Etkileri”, **Hukukuna li kin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri**,

Yukarıda sıralanan ve i hukukunda esnekle meyi zorunlu kılan geli meler ve nedenlerle, 1475 sayılı Kanunu'ndaki (eski) hükümlerin birço u günümüz çalı ma hayatının çok gerisinde ekonomik, sosyal ve teknolojik geli meler kar ısında son derece katı ve tarafların anla malarına imkân tanımayan düzenlemeler içermekteydi. Hem i çi, hem i veren ve hem de ülke ekonomisi açısından yararlı olabilecek bir kısım uygulamalar söz konusu hükümler nedeniyle hayata geçirilememekteydi. Bu durum, ülkemizin çalı ma hayatı açısından büyük bir engel olu turmaktaydı. Bu nedenle, 1930'lu yılların ko ulları dikkate alınarak hazırlanan 1475 sayılı Kanununda 2000'li yılların teknolojik geli melerini yakalayan bir nitelik kazandırılması gere i duyulmu ve bu amaçla yeni bir Kanunu çıkarılmı tır. 4857 sayılı yeni Kanunu beraberinde pek çok konuda oldu u gibi çalı ma sürelerinde esneklik konusunda da bir hayli yeni düzenlemeler getirmi tir.

2.2 ESNEK ÇALI MA HAKKINDA SOSYAL TARAFLARIN GÖRÜ LER

Türk çalı ma hayatında, esnekli in tanımı ve uygulamaları konusunda tam bir fikir birli i bulunmadı ı için i çi kesimi de i veren kesimi de esnekli i birbirinden farklı tanımlamakta ve farklı anlamlar yüklemektedir. Bu bölümde farklı gerekçelerle tartı ılan esneklik kavramının sosyal taraflarca hangi boyutta de erlendirildi i, di er bir ifade ile sosyal tarafların esnekli e bakı açıları ana hatlarıyla incelenecektir.

2.2.1 i Kesimi Görü leri

Üyelerin ekonomik sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geli tirmek, onların çalı ma artılarını iyile tirmek için u ra an i çi sendikaları genel olarak esneklik ve esnek çalı ma ekillerine pek olumlu yakla mamaktadırlar. Esneklik ile ilgili bir sendikanın a a ıdaki görüşleri dikkate alındı ında, i çi sendikalarının esnekli e pek sıcak bakmadıkları görülecektir.²⁰⁴

- Esnekle me sendikasızlık-örgütsüzlük demektir, aksi yönde hiç bir ipucu tespit edilememektedir.
- Esneklik ile toplu sözleşme düzeni ortadan kaldırılmak istenmektedir.

2000 Yılı Ekim Toplantısı, 5-6-7 Ekim 2000, stanbul 2001, s.26-27.

²⁰⁴ “Esnek Üretimde çiler Ve Sendikalar”, MESS Yayını, <http://members.tripod.com/~metalworkers/yayin/esnek1.htm>, (23.07.2007).

- Esneklik nedeniyle, mevcut yasa ve toplu sözleşme güvencesi altındaki hakların güvencesi kalmayacaktır.
- Esneklik, çalı anların yüzlerce yıllık çabalarının sonucu olan ILO sözleşmeleri ve diğer uluslararası belgeleri “engel” olarak görmekte ve ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır.
- Sistem çalı anları sosyal güvenceden yoksun bırakacaktır.
- Esneklik, endüstri işçilerini yok saymaktadır.
- Yukarıdaki genel özellikleri dikkate alındığında esnekliğin “demokrasi” fikrini de içermediğini söylemek mümkündür.

Özellikle esnek çalı manının ortaya çıktığı 1970’li yıllarda esneklik hususundaki belirsizlikler nedeniyle işçi sendikalarının tutumları sert olmuştur. Zamanla sendikaların esnek çalı ma hakkındaki görüşlerinin, daha ılımlı olmaya başladığını görülmüştür. Bunun nedeni teknolojik gelişmelerin esnek çalı mayı gerekli kıldığını ve esnek çalı manın işçilere sakıncasından çok faydasının olduğunu sendikalar tarafından kabul edilmesidir. Ayrıca beyaz yakalı sendikalar mavi yakalı sendikalara göre, esnekliğin daha çok desteklemektedirler. Çünkü esnek çalı manının uygulanma alanı imalat sanayine göre, hizmet sektöründe daha fazla olmaktadır.²⁰⁵

Sendikaların esnek çalı mayaya karşı gelmesinin diğer bir nedeni de, esnek çalı manın haftalık çalı ma sürelerinin kısalmasına alternatif olacağı ve engelleyebileceği şüphesidir. Sendikalar yıllardan beri çalı ma sürelerinin kısalması için uğraşmış, toplu sözleşmeleri ile bunu sınırlamaya çalışmıştır. Böylece işçilerin yaşam standartlarının artırılması ve bir istihdam politikası olarak işsizliğin azaltılması hedeflenmiştir.²⁰⁶

Sendikalar fazla mesainin azalması sebebiyle de, esnek çalı mayaya pek olumlu bakmamaktadırlar. Çünkü, fazla mesai ücreti işçiler için önemli bir gelir kaynağı olmaktadır.²⁰⁷

Diğer yandan sendikalar tarafından, esneklik ve esnek çalı ma ile işletmelerde yönetimin güçleneceği, idarenin kontrolünün artacağı, sendikaların ve toplu sözleşmelerinin etkinliğinin azalacağı iddia edilmektedir.²⁰⁸

²⁰⁵ Tarcan; **a.g.m.**, s.38.

²⁰⁶ Bushmann, Rudolf; “Alman İşçileri Açısından Hukukunda Esneklik”, **Çalı ma Hayatında Esneklik**, İzmir Yazar Etkinlikleri Vakfı, İzmir 1993, ss.300-301.

²⁰⁷ Yavuz; **1995**, s.33.

²⁰⁸ Hanedar, Serap; **Türk Hukuku’nda Esnek Çalı ma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya 2002, s.35.

Sendikalara göre, esnek çalı mada bulunanlar ile özellikle kısmî süreli çalı anlarla tam süreli çalı anlar arasında e itsizlikler olmaktadır. Kısmî süreli çalı anların çalı ma artları daha kötü olmakta, ücretleri daha dü ük ve meslekteki ilerleme imkânları daha az bulunmaktadır. Sosyal sigorta ve sosyal yardımlardan yararlanmaları tam gün süreli çalı anlara göre daha zor olmaktadır.²⁰⁹

çi sendikalarının esneklik kavramına yönelik de erlendirmeleri arasında kuralsızla tırma kavramının da sıkça vurgulandı ı gözlenmektedir: “Bugün esneklik uygulamaları kapitalizmin sosyal devlet olma özelli ini becerememi ülkelerde her zaman ve acımasızca kuralsızla tırma düzeyinde uygulanmı tır”.²¹⁰ “... konu bir i letmecilik modeli olmaktan çok kurt masalları da kullanılarak esneklik yolu ile sömürünün daha da artırılmasıdır. Esnekli in bir alanı olan yeni organizasyon sistemleri ile kuralsızlıkla kurallılık getirilmek istenmektedir”.²¹¹ Bazı görü lerde de esneklik, sendikasıyla tırma ve daha kolay i ten çıkarma ile özde le tirilmektedir.²¹² Ayrıca, i çi sendikaları “esnekli in i verenler tarafından reel ücretlerin azalması maksadıyla kullanılan bir slogan ve oldu unu” belirtmektedir.²¹³

çi kesiminin görü lerini özetlemek gerekirse; “Esneklik, toplu pazarlık ile elde edilen hakları zayıflatmakta ve güvenden yoksun bazı istihdam türlerini te vik edip yaygınla tırmaktadır. Ayrıca, esneklik, i te e itsizli in artmasına, ücretlerin, istihdam güvencesinin ve sosyal güvenlik açısından korunmanın azalmasına, i yo unlu unun artı nına ve sendikasıyla maya sebep olmaktadır.”²¹⁴

çi sendikalarının esneklik ile ilgili görü lerine bakıldı ında, esnekli in i çiler ve i çi sendikaları için zararlı sonuçları oldu u ekinde bir kanı olu abilir. Oysa, esneklik i verenler için oldu u kadar i çiler için de pek çok faydalı yanlarının oldu unu söylemek mümkündür. Ayrıca esnekli in, i çilerin ve i verenlerin asla ve asla vazgeçemeyecekleri ve kar ısında duramayacakları bir olgu oldu unu belirtmek gerekir. Dolayısıyla, burada gerek i çilere ve gerekse i çi sendikalarına dü en görev, ça ımızın

²⁰⁹ Erdo du, Seyhan; **Türk çileri Açısından Hukuku’nda Esneklik**, Çalı ma Hayatında Esneklik, zmir 1993, s.321.

²¹⁰ Petrol- ; **Petrol- 1997-1999 Yıllı ı**, stanbul 2000, s.901.

²¹¹ Petrol- ; **a.g.e.**, s.814.

²¹² Petrol- **a.g.e.**, s.734.

²¹³ Yavuz; **1995**, s.34.

²¹⁴ Akçay, Mehmet; “Esneklik Ve Çalı ma Hayatı”, **ktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt : 1-4, 1994, s.119.

bir gerçe ğ i haline gelmi ğ olan esnekli ğ e kar ğ ılı olumlu yakla ğ mak, kendilerini e ğ itmek ve gelecekteki hedeflerini de buna göre ğ izmek olmalıdır.

2.2.2 veren Kesimi Görü leri

veren ve örgütleri esnekli ğ i; küreselle ğ en dünyada artan fiyat ve kaliteye dayalı rekabetin kağınılmaz bir gereklili ğ i olarak ifade etmekte ve esnek ğ alı manın uygulanmasıyla, i ğ ilerinin verimliliklerinin artaca ğ ını, i ğ e gelmemeler ve gecikmelerin azalaca ğ ını, üretim arağ larının tam kapasiteyle kullanılaca ğ ını, maliyetlerinin azalaca ğ ını, i ğ i temininin kolayla ğ aca ğ ını ve i ğ i gücü devrinin (giri ğ -ğ ıkı ğ ının) azalaca ğ ını ve bütün bu faktörlerin de ğ i letmenin verimlili ğ i ve rekabet gücünü artıracaca ğ ını d nmektedirler.²¹⁵

Bir i veren kurulu ğ u olan MESS'in genel hatlarıyla konuya yakla ğ ımı öyledir:²¹⁶ “lkemizdeki katı ğ i hukuku mevzuatı esnekle tirilerek, üretim faktörleri ve ğ alı ma süreleri daha verimli kullanılmalıdır. Küreselle ğ en rekabet ortamında katı mevzuatlar bırakılmalı, yeni üretim ve yönetim teknikleri uygulanmalıdır. De ğ i en teknoloji ve üretim yöntemlerine uyum sa layabilmesi iğ in insan gücü esnek kullanılmalıdır.”

T SK ise; “Mevcut ğ alı ma hayatını düzenleyen kurallar i piyasasının ihtiyağ larını kar ğ ılar nitelikte de ğ ildir. Bu durum ğ alı ma hayatında daha az kural, daha az mevzuat, buna kar ğ ın daha ğ ok esneklik, daha ğ ok serbesti olarak ifade edilen esneklik arayı larını da beraberinde getirmi tir. Bu d önceden hareketle, ücrette esneklik, ücret dı ğ ı i gücü maliyetlerinde esneklik, fonksiyonel esneklik, iğ esneklik, ğ alı ma saatlerinde esneklik, bugün ğ alı ma hayatımızın en ğ ok üzerinde durdu ğ u konulardır.”²¹⁷ ekinde yakla ğ ımını ortaya koymaktadır T SK tarafından, ğ alı ma hayatında esnekli ğ in, ülkelerin i sizlik sorununa ğ are bulmak, istihdamı artırabilmek ağ ısından büyük önem ta ğ ı dı ğ ı, ifade edilmektedir.²¹⁸ Yine T SK'e göre esneklik kavramı, devletin i ğ i-i veren ili kilerinde daha az rol oynamasını, ğ alı ma mevzuatının katı ve ayrıntılı hükümlerinden arındırılmasını, sosyal taraflara toplu ğ i sözle melerini

²¹⁵ Kurtulmu ğ , Numan; **Sanayi tesi Dn m**, z Yayıncılık, stanbul 1996, s.216.

²¹⁶ MESS; **1996**, s.43.

²¹⁷ T SK; **ğ alı ma Hayatında Esneklik**, T SK Yayınları, Ankara 1994, s.6-7.

²¹⁸ T SK; **1994**, s.19.

ve hizmet akitleriyle çalı ma artlarını düzenleme serbestfisi tanınmasını öngörmelidir.²¹⁹

Koç toplulu u esnekli i, dünyayı ve Türkiye'yi çevreleyen kıyasıya rekabetle ba edebilmenin ve a abilmenin stratejik aracı olarak benimsedi ini belirtmektedir.²²⁰

hukukunda esnekli i savunan i veren temsilcilerine göre; küreselle me, ülkelerarasındaki ekonomik entegrasyonlar, ihracata dayanan büyüme programları sonucu olu an sert rekabet artları artık sadece i çinin korunması anlayı ndan uzakla lması i çi ve i yerinin birlikte dü ünülmesi gereklili ini ortaya çıkarmı tır. yerinin korunması i çinin de korunması demek olacaktır. Esnekle me ile i sızlık giderilecek, i yerlerinde endüstriyel demokrasi yerle ecek, kalite artacak, i doyumu sa lanacak, çinin yaratıcı gücü ortaya çıkarılacak, çalı anların inisiyatifleri artacak ve i e yabancıla ma ortadan kalkacaktır.²²¹

Özet olarak Türkiye'de i verenler özellikle sendikaların gücünün azaldı ı, dayanı ma grevlerinin yasaklandı ı, atipik istihdam türlerinin yaygınla masıyla çalı ma hayatında esneklik ko ullarının güncel hale geldi ini belirtmektedirler.²²² “Küreselle en rekabet ortamında katı mevzuatlar bırakılmalı, yeni üretim ve yeni yönetim teknikleri uygulanmalıdır. Esneklik, i çiye zamanını daha iyi kullanma imkânı sa larken, i veren açısından da dü ük maliyet, verimlilik, kalite ve uluslararası rekabet edebilme avantajı sa lamaktadır.”²²³

Günümüz dünyasının küresel ekonomik düzeni, i ili kilerinde esnekle meyi gerekli kılmaktadır. stihdamın önüne dikilen mevzuat engelleri ülkelerin rekabet gücünü olumsuz yönde etkilemektedir. Gittikçe de i ken hale gelen ihtiyaçlara, hizmet ve üretim taleplerine, de i en hayat tarzlarına ayak uydurmak, i letme giderlerini dü ürmek için esneklik gerekli hale gelmi tir.²²⁴ letmelerin rekabet etme anlarını yitirmelerine ve verim dü üklü üne yol açmaksızın günün ko ulları içinde i verenlerle birlikte toplu i sözleşmeleri aracılı ı ile yeni çalı ma biçim ve türlerini gözden geçirip

²¹⁹ T SK; **veren Dergisi.**, Cilt 35, Sayı 5, T SK Yayını, Ankara ubat 1997, s.27.

²²⁰ KOÇ; **Mü teri Ve Kalite Odaklı Stratejik Yönetim**, Koç Yayınları, stanbul 2000, 1999, s.3.

²²¹ Abbaso lu, Sedat; “Esnek Üretim Hukukun Esnekle tirilmesi Ve çi Sa lı na Etkisi.” **Mesleki Sa lık Ve Güvenlik Dergisi.** Türk Tabipler Birli i, Temmuz 2001, s.4.

²²² T SK; **1994**, s.19.

²²³ MESS; **Endüstri li kilerinde Son Durum**, MESS Yayınları, stanbul 1996, s.43.

²²⁴ Kızılray, Ender; **Üretimim Globalle mesi Esneklik Kavramını da Beraberinde Getiriyor, Kamuoyunda Esneklik**, MESS Yayınları No: 311, 1999s.7.

ülkemin gereksinime uygun sosyal içerikli normlar olu turulabilir. Üretim de i en artlara kısa sürede ve en iyi ekilde uyum sa layabilmesi için esnekli e sahip olunması gerekir. Ancak esnek çalı ma bir fırsatçılık konusu yapılmamalıdır.²²⁵

Bu ba lamda i gücü piyasasında yapısal esnekli in temel amacı piyasayı düzenleyen kuralların piyasasın i leyi iyle uyumlu hale getirilmesi olarak de erlendirilebilir. Bu nedenle i gücü piyasasının, dönü üm sürecinin gereksinimlerini kar ılayabilmesi için, yazılı olan ve olmayan kurallarda, standartlarda, ve normlarda de i ime gereksinim duyulmaktadır.

2.3 4857 SAYILI KANUNUNUN GET RD ESNEKL K DÜZENLEMELER

“4857 Sayılı Kanunu (K), yeni liberal iktisat politikalarının ve esneklik aray larının bir ürünüdür. Bu bakımdan yeni yasa ülkemize özgü bir olgu de il 1980 sonrasının iktisadi ve sosyal iklim de i ikli i ile paralel bir düzenlemedir. Yasa küresel pazarın ve artan rekabetin rasyonellerini ve dayatmalarını hukuk kuralı haline getirmi tir. Yeni yasa 1475 sayılı eski yasada yer alan ve i veren örgütleri tarafında ‘katı’ bulunan hükümleri iyice yumu atmaktadır”.²²⁶

K, 9’uncu maddede; “Taraflar i sözleşme sini, kanun hükümleri ile getirilen sınırlamalar saklı kalmak ko uluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. sözleşme leri belirli veya belirsiz süreli yapılır ve bu sözleşme ler çalı ma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da di er türde olu turulabilir.” ekinde yer alan düzenleme sayısal esneklik açısından dikkati çekmektedir. Eski i kanununda yer almayan, esnek çalı ma prensiplerine uygun ve istihdamı te vik eder nitelikte bu düzenlemeyle taraflara; kendi ihtiyaçları do rultusunda, i sözleşme lerini kanunda öngörülen bu sözleşme ve çalı ma/çalı tırma türlerinden birine uygun biçimde diledi i gibi (kanunun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak ko uluyla) düzenleyebilme serbestîsi getirilmektedir.

²²⁵ Sabancı, Sakıp; “Esnek Çalı ma” **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Cilt 4, Sayı 15, Temmuz 1999, s.5.

²²⁶ Çelik, Aziz; **Yeni Yasasının Anlamı**, www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/yeni_is_yasasinin_anlami.pdf, (20.08.2007).

Bu genel ve önemli hükmün yanı sıra; kısmî süreli (part- time) çalı ma, geçici (ödünç) i ili kisi, telafi çalı ması, belirli süreli i sözleşmesi, kısa süreli çalı ma ve alt i veren (ta eron) ili kisi gibi düzenlemeler, mevzuatımıza yeni giren esnek çalı ma biçimleri olarak sayılabilir. Bu baki altında, mevzuatımızdaki bu esneklik düzenlemeleri incelenmeye çalı ılacaktır.

2.3.1 Belirli Süreli Sözleşmesi

ili kisinin bir süreye ba lı olarak yapılmadı ı halde sözleşmesi belirsiz süreli sayılır. Eski Kanunu'nda belirli süreli i sözleşmesinin tanımı yapılmı de ildi. Bu konuda Borçlar Kanunu (BK) hükümlerinden yararlanmak suretiyle, ö retide ve yargı kararlarında, bazı sonuçlara ula ılmı tı.²²⁷

K, konuyu “Belirli Ve Belirsiz Süreli Sözleşmesi” baki 11'inci maddede açıkça düzenlemi tir. Buna göre;

“ ili kisinin bir süreye ba lı olarak yapılmadı ı halde sözleşmesi belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli i lerde veya belli bir i in tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif ko ullara ba lı olarak i veren ile i çi arasında yazılı ekilde yapılan i sözleşmesi belirli süreli i sözleşmesidir.

Belirli süreli i sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde i sözleşmesi ba langıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme i sözleşmeleri, belirli süreli olma özelli ini korurlar.”

K 11'inci maddede belirli ve belirsiz süreli i sözleşmelerinin tanımları yapılmı ve belirli süreli i lerde veya belli bir i in tamamlanması, belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif ko ullara ba lı olarak i veren ile i çi arasında yazılı ekilde yapılan sözleşmeler oldu u belirtilmi tir. Ayrıca esaslı bir neden dayalı zincirleme i sözleşmelerinin, belirli süreli olma özelli ini koruyaca ı hususu hükme ba lanmaktadır.²²⁸

K “Belirli Ve Belirsiz Süreli Sözleşmesi Ayırımın Sınırları” baki 12'nci maddede de, belirli ve belirsiz süreli i sözleşmesi ile çalı an i çiler arasındaki ayırımın sınırları çizilmeye çalı ılmı tır. Buna göre;

²²⁷ Alpagut, Gülsevil; “4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli Sözleşmesi”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Ocak 2004, s.86.; Demir, Fevzi; “4857 Sayılı Kanunu'nun Ba lıca Yenilikleri Ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Temmuz 2003, s.93.

²²⁸ Tuncay, Can; “ Sözleşmesinin Türleri Ve Yeni stihdam Biçimleri”, **Yeni Yasası Sempozyumu**, stanbul Barosu Yayınları, stanbul 2003, s.127.

“Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışmadan yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzer işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda artlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer iş üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.”

Öncelikle, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, işçiler salt belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırmalarından dolayı maddede tanımlanan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacaktır. Öte yandan, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçiye bir zaman dilimine göre bölünebilir bir hak sağlanmıyorsa, aynı şekilde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi de çalıştığı süreye orantılı olarak bu haktan yararlanabilecektir. Maddede öngörülen ayırım yasa iş sözleşmesinin koşullarının tespiti ve yönetim hakkının sınırlarını oluşturur. Bu bağlamda işveren işçinin çalışacağı işin ve işyerinin tespitinde, ücret, yıllık izin, mazeret izinleri, ara dinlenmeleri gibi somut çalışma koşulları, kapı kontrolü, sigara içme yasa gibi işyeri 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.²²⁹ Genel olarak, “işverenin işleme yapma borcu” ile aynı sonuca ulaşmak mümkünse de, konunun uygulama açısından önemi dikkate alındığında, bu konuda özel bir düzenleme getirilmesi isabetlidir.

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 çalışmadan yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında, belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçi için farklı kıdem uygulamasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçi hakkında kıdem uygulanır.²³⁰ işverenin işite davranma

²²⁹ Demir; **a.g.m.**, s.87.

²³⁰ Kurt, Resul; **Kararlı Açıklamalı 4857 Sayılı Kanunu**, SMMMO Yayınları, İstanbul

ilkesine aykırılı ı halinde i ç i 5'inci madde gere i, 4 aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminattan ba ka yoksun bırakıldı ı haklarını da talep edebilir.²³¹

Belirli i sözleşmelerinin karakteristik özelli ini sürenin bitiminde sözleşmenin herhangi bir irade beyanına gerek olmaksızın kendili inden sona ermesi olu turmaktadır. Ancak belirli süreli i sözleşmesi kararla tırılan süre zarfında Kanunu 24 ve 25'inci maddelerde yer alan haklı nedenlerin varlı ı durumunda feshedilebilir. Sözleşmenin süresinden önce haklı bir neden bulunmaksızın i verence feshi durumunda 25 ve bununla ba lantılı olarak i güvencesine ili kin 18, 20 ve 21'inci madde hükümlerinin uygulanması söz konusu olamaz. Zira bu hükümler belirsiz süreli i sözleşmelerinde uygulama alanı bulur. Belirli süreli i sözleşmesinin süresi içinde haksız feshi durumunda uygulanacak hüküm, BK madde 325 hükmüdür. Bu madde, i verenin temerrüdünü düzenler ve i ç iye "taahhüt etti i i i yapmaksızın" sözleşme süresinin sonuna kadar "ücreti" talep hakkı tanır. Haksız feshin sözleşme mey i derhal sona erdirdi i kabul edildi inde, BK madde 325 uyarınca i çinin, bakiye sözleşme süresine ili kin ücret tutarında tazminata hak kazandı ı kabul edilecek ve i çinin kıdem tazminatı talep etmesi mümkün olabilecektir. Anılan durumun temerrüt olu turdu u kabul edildi inde, fesih geçersiz sayılarak i sözleşmesi kararla tırılan sürenin bitimine kadar devam edecek ve i ç i bu süre zarfında "ücrete" hak kazanacaktır. Ku kusuz bu olasılıkta, ücret alaca ı ücrete ili kin koruyucu hükümlere tabi olacak, ancak sözleşme sürenin bitiminde kendili inden sona erece inden kıdem tazminatı hakkı do mayacaktır.²³²

Belirli süreli i sözleşmesiyle çalı an i çiler; kanunun i güvencesine ili kin hükümlerinin kapsamı dı ında bırakıldı ı gibi, i sözleşmelerinde ayrıca düzenlenmedi i takdirde bu i çiler, belirsiz i sözleşmesiyle çalı an i çilere sa lanan; feshin ihbarına ili kin olarak 17'inci maddeyle öngörülen öneller ve 27'nci maddesiyle öngörülen yeni i arama izni, hakları ile bu hakların ihlaline ili kin tazminat (ihbar tazminatı) ve ücret talep haklarından yararlanamayacaklardır.

Bu çalı ma biçiminin i güvencesi kapsamı dı ında olması ve süresinin bitmesi ile i sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle i ten çıkarmanın maliyetinin dü ük olması,

2003, s.19.; Eren, Ahmet; " İletmelerin Gelece i Açısından 4857 Sayılı Kanunu", **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Temmuz 2003, s.50.;

²³¹ Kurt, **a.g.e.**, s.20.

²³² Alpagut, **a.g.m.**, ss.88-89.

İverenleri bu çalı ma türünde yeni İe alımlara te vik edecektir. Bu nedenle İ gücü piyasasının esnekle mesine ve İstihdam artı na katkısının olumlu olaca İ dü ünülmektedir. Bu çalı ma biçimi açısından İ letmelerin avantajları arasında; talepte aniden ortaya çıkan artı a cevap verebilmek, düzenli İ görenlerin devamsızlı ının yarataca İ eksikli İ bertaraf etmek, yapısal de İmeye uyumu gerçekle tirmek, yeni İ yerlerinin açılmasında İ çi İhtiyacını hemen kar ılamak da sayılabilir. çİlerin geçici İ aramalarının nedenleri arasında İse süreklilik arz eden İ bulamamaları, yeni bir İ aramaları, ailevi veya ba ka nedenlerden dolayı sürekli bir İ yapamamaları, ö renci ve emekli İ çi olmalarından söz edilebilir.²³³

2.3.2 Kısmî Süreli Çalı ma

sözle meleri, uygulamada genellikle görülen biçimiyle, İ yerindeki çalı ma sürelerine uygun olarak tam süreli yapılabilece İ gibi, İ yerinde uygulanan çalı ma süresinin altında, kısmî bir çalı ma süresini konu alabilecek biçimde de yapılabilir.²³⁴

İ yerinde normal çalı ma saatlerinden daha kısa süre İle çalı maya kısmî süreli (part- time) veya yarı zamanlı çalı ma denilmektedir. Kısmî süreli çalı manın üç unsurundan bahsetmek mümkündür; “normal çalı ma süresinden kısa olması, düzenli yapılması ve İste e ba lı olması”.²³⁵

4857 sayılı K yürürlü e girmeden önce kısmî çalı manın yasal bir dayana İ bulunmamaktaydı. Bu konuda olu an bo luklar yüksek yargı kararları ve ö reti İle doldurulmaktaydı. Bu durum uygulamada çe İtli karı ıklıklar yaratarak yeni sorunlara da neden olmaktaydı. 4857 sayılı K kısmî çalı ma konusunda olu an fiili durumu yasal hale getirmi İtir.

Kanunun “Kısmi Süreli Ve Tam Süreli Sözle mesi” ba lıklı 13’üncü maddesindeki düzenlemeye göre;

²³³ Ekin, Nusret; **Türkiye’de Yapay İstihdam Ve İstihdam Politikaları**, TO Yayınları No. 33, 2000, s.45.

²³⁴ Ekonomi, Münir; “Teknolojik Ve Ekonomik Geli meler Kar ısında Hukukunda Yeni Yakla ımlar, Kamu Ve Özel Kesim İletmelerinde Yönetimin Be eri Yönü Ve Endüstriyel İli kiler Sistemimiz”, **ORH M Seminerler Serisi Görü İler 2**, ORH M Yayınları, İstanbul 1986, ss.184-185.

²³⁵ Zengingönül, O ul; “Sosyal Politika-Esnek Çalı ma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birli İ”, <http://www.sbe.deu.edu.tr/yayinlar/dergi/dergi/2003sayi4/zengingonul.pdf>, (21.06.2007).

“ çinin normal haftalık çalı ma süresinin, tam süreli i sözle mesiyle çalı an emsal i çıye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözle me kısmî süreli i sözle mesidir.

Kısmî süreli i sözle mesi ile çalı tırılan i çi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt i sözle mesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal i çıye göre farklı i leme tabi tutulamaz. Kısmî süreli çalı an i çinin ücret ve paraya ili kin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal i çıye göre çalı tı ı süreye orantılı olarak ödenir.

Emsal i çi, i yerinde 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 sözle mesiyle çalı tırılan i çi esas alınır.

yerinde çalı an i çilerin, niteliklerine uygun açık yer bulundu unda kısmî süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmî süreliye geçirilme istekleri i verence dikkate alınır ve bo yerler zamanında duyurulur.”

lk fıkradaki tanıma göre kısmi süreli i sözle mesi; “ çinin normal haftalık çalı ma süresinin, tam süreli i sözle mesi ile çalı an emsal i çıye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözle me kısmî süreli i sözle mesidir”. Kısmî süreli i sözle mesinin ayırt edici unsuru, i çinin çalı ma süresinin tam süreli i sözle mesiyle çalı an emsal i çiden “önemli ölçüde daha az” olmasıdır. Nitekim “ Kanununa li kin Çalı ma Süreleri Yönetmeli i”nde,²³⁶ “ yerinde tam süreli i sözle mesi ile yapılan emsal çalı manın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalı ma kısmî süreli çalı madır” denilmektedir. K madde 63/1’e göre haftalık çalı ma süresi en çok 45 saat oldu una göre, 30 saat ve 30 saatin altındaki çalı ma kısmî süreli çalı madır.

K madde 13/2 ve 13/3’e göre; kısmî süreli i sözle mesi ile çalı tırılan i çi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt i sözle mesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal i çıye göre farklı i leme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalı an i çinin ücret ve paraya ili kin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal i çıye göre çalı tı ı süreye orantılı olarak ödenir. Emsal i çi, i yerinde 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 sözle mesiyle çalı tırılan i çi esas alınır.

Bu yakla ım, AB’nin 97/81 sayılı “Kısmî Süreli Çalı ma Hakkında Çerçeve Anla ma”sında ifadesini bulan, tam ve kısmî süreli i çiler arasında ayrımcılı ın ortadan kaldırılması amacına uygundur. Anılan Yönerge, kısmî süreli i çinin bölünebilir menfaatlerden çalı ma süresiyle orantılı olarak, bölünemeyen menfaatlerden de e itlik

²³⁶ **Kanununa li kin Çalı ma Süreleri Yönetmeli i**-Madde 6, RG. 06.04.2004-25245.

ilkesi çerçevesinde yararlanmasını öngörmektedir. Bunun gibi, ILO'nun 1998 tarihli ve 175 sayılı Sözle mesinde de, kök ücretlerin, sırf i çinin kısmî süreli çalı yor olması nedeniyle, kar ıla tırılabilir tam süreli i çiy e oranla daha dü ük olamayaca ı, analı ın korunması, yıllık ücretli izin ve ücretli genel tatiller, i sözle mesinin feshi konularında e it ko ullar sa lanması gerekti i kabul edilmi tir.²³⁷

Kısmî süreli i sözle mesinde ücret ödemenin eklini ve miktarını taraflar serbestçe kararla tırabilir. Ancak i çiy e ödenecek ücret, aynı süre için hesaplanacak asgari ücretin altına dü emez. Yargıtay'a göre de, birden çok i yerinde kısmî süreli olarak çalı an i çinin asgari ücreti, çalı tı ı gün veya saatler oranında hesaplanır; “günlük asgari ücret 7,5 saatlik çalı manın kar ılı ı oldu undan, kısmî süreli çalı manın da buna göre hesaplanması gerekir”.²³⁸

Ayrıca, kısmî süreli i sözle mesiyle çalı anlar, toplu i hukukuna ili kin haklardan ve toplu i sözle mesinin tam süre çalı ma ile ilgili hükümdeki dı ndaki düzenlemeleriyle getirilen haklardan, yararlanabilirler.²³⁹

Yıllık Ücretli izin Yönetmeli i'nin 13'üncü maddesinde, kısmî süreli i sözle mesi ile çalı anların, yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalı anlar gibi yararlanaca ı ve farklı i leme tabi tutulamayaca ı düzenlenmi tir. Kısmî süreli çalı anlar, i sözle mesi devam etti i sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmî süreli i günlerinde çalı mayarak kullanır. Kısmî süreli çalı anlarla, tam süreli çalı anlar arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz.²⁴⁰

6 Nisan 2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlü e giren “ Kanununa li kin Fazla Çalı ma ve Fazla Sürelerle Çalı ma Yönetmeli i”nin 8'inci maddesine göre, kısmî süreli i sözle mesi ile çalı tırılan i çilere fazla çalı ma ve fazla sürelerle çalı ma yaptırılmaz.

²³⁷ Demircio lu, Murat- Murat Engin; **Dünyada Ve Türkiye'de Esnek Çalı ma**, TO Yayınları, stanbul 2002, s.45.; Kocabıyık, Selçuk; “4857 Sayılı Kanunu Çerçevesinde Kısmi Süreli Sözle mesi”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Temmuz 2005, s.127.

²³⁸ Demir, **a.g.m.**, s.96.

²³⁹ Çelik, **a.g.e.**, s.85.; Kocabıyık, **a.g.m.**, s.128.

²⁴⁰ **Yıllık Ücretli izin Yönetmeli i-Madde 13**, RG. 03.03.2004-25391.

Kısmî süreli çalı an personelin aylık sigortalılık süresi (gün sayısı); (= ay içinde çalı ma saati/7,5) ekinde hesaplanacaktır.²⁴¹

Son olarak, Kanunun 13/4 maddesindeki, “i yerinde çalı an i çilerin, niteliklerine uygun açık yer bulundu unda kısmî süreleden tam süreliye veya tam süreleden kısmî süreliye geçirilme istekleri i verence dikkate alınır ve bo yerler zamanında duyurulur” ekindeki düzenlemeye dikkat çekmekte fayda vardır.

Kısmî süreli çalı ma uygulamada daha önce de görülmekle beraber 4857 sayılı kanun ile Türk Hukuku’nda ilk kez tanımlanmakta ve hukuki bir zemine oturtularak i verenlere kısmî süreli i sözleşmesi yapma serbestisi getirilmektedir. Bu düzenlemenin amacı, Kanunun 13’üncü maddesi gerekçesinde açıkça belirtilmi tir:

“Ülkemizde sayıları sürekli artan kısmî süreli çalı maları te vik etmek amacı ile bu tür i sözleşmesinin tanımı yapılmı ve ayırımı haklı kulan nedenler olmadıkça, emsal tam süreli sözleşmeye göre çalı an i çiden farklı bir i leme tabi tutulamayaca ı hükme ba lanmı tir. Avrupa Birli i’nde Konsey tarafından 97/81 sayılı yönerge ile yürürlü e konulan ‘Kısmî Süreli Çalı ma Hakkında Çerçeve Anla ma’ da belirtildi i üzere, bu düzenlemenin amacı bir yandan kısmî süreli olarak çalı an i çiyeye yönelik ayrımcılı ı ortadan kaldırmak, kısmî zamanlı çalı manın geli mesini te vik etmek ve i veren ile i çilerin ihtiyaçlarını kar ılayabilecekleri ekilde çalı ma sürelerinin esnek bir organizasyon çerçevesinde düzenlenmesine katkıda bulunmaktır.”

2.3.3 Çalı rı Üzerine Çalı ma

Kısmî süreli çalı manın esnek bir türü olan çalı rı üzerine çalı ma, önceden yapılan hizmet akdi gere ince, i çinin i veren tarafından çalı rıldı nda i yerine gelerek çalı masıdır. Bu istihdam biçiminde çalı rılmak, i e ba lamak için art ko ulmu ve çalı rı yapılmadan çalı mak olanaksız kılınmı tir.²⁴²

Kanunun “Çalı rı Üzerine Çalı ma” ba lıklı 14’üncü maddesine göre;

“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, çalı rı üzerine çalı maya dayalı kısmî süreli bir i sözleşmesidir.

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. Çalı rı üzerine çalı tırılmak için belirlenen sürede i çii çalı tırılmsın veya çalı tırılmsın ücrete hak kazanır.

²⁴¹ Kocabıyık, **a.g.m.**, s.130.;

²⁴² Yavuz, Arif; **Esnek Çalı manın Endüstri li kilerine Etkisi, Kamuoyunda Esneklik**, MEES Yayını, stanbul 1999, s.68.

çiden i görme borcunu yerine getirmesini ça rı yoluyla talep hakkına sahip olan i veren, bu ça rıyı, aksi kararlarla tırlmadıkça, 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 kararlarla tırlmamı ise, i veren her ça rıda i çiyi günde en az dört saat üst üste çalı tırmak zorundadır.”

Ça rı üzerine çalı manın Kanundan çıkan tanımına göre; “yazılı sözleşme ile i çinin yapmayı üstlendi i i le ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde i görme ediminin yerine getirilece inin kararlarla tırldı ı, ça rı üzerine çalı maya dayanan kısmî süreli bir i sözleşme”.

14’üncü maddenin 2’nci fıkrasına göre, “hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde i çinin ne kadar süreyle çalı aca ını belirlemedikleri takdirde, haftalık çalı ma süresi yirmi saat çalı tırlımı sayılır”. Böylece Kanun, i çinin belirlenen süre içinde toplam ne kadar süre ve ne zaman çalı aca ının belirleme hakkının tamamen i verende oldu u ça rı üzerine çalı mayı kabul etmemi tir.

Öte yandan, madde 14/3’de; i çinin uzun bir yol kat ederek çok kısa bir fiili çalı ma yapmak suretiyle serbest zamanının bölünmesini engellemek amacıyla, tarafların günlük çalı ma süresini sözleşme önceden kararlarla tırmadıkları takdirde, i verenin i çiyi her seferinde günde en az dört saat üst üste (kesintisiz =süreklili) çalı tırmak zorunda oldu u hüküm altına alınmı tir.

Nihayet, ça rı üzerine çalı mada i çi görece i i in çıkmasından i verenin ça rısı ile haberdar olaca ndan, i verenin kısa bir süre içinde i çiyi ça ırması, özellikle i çi ba ka bir i verene ba lı olarak da çalı ıyorsa, önemli sorunlar yaratabilir. te bu nedenle, yasa i çinin i e ça rılmasının, sözleşme aksi kararlarla tırlmadıkça, en az dört gün önceden yapılmasını öngörmü tür. Süreye uygun ça rı üzerine i çi i görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür.²⁴³

Maddede ça rı üzerine çalı manın hangi hallerde söz konusu olaca ı, i çi ve i veren için bu sözleşmeye dayalı hak ve yükümlülüklerin neler oldu u da düzenlenmi tir. Tarafların hak ve yükümlülüklerinde açıklık sa lanması bakımından yazılı olma ko ulu da getirilen ça rı üzerine çalı ma kısmî süreli sözleşmenin türü oldu undan, 13’üncü madde hükümlerinin uygulanaca ı açıktır.²⁴⁴ Ça rı üzerine i sözleşme ile çalı anlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalı anlar gibi yararlanır

²⁴³ Eyrenci, Öner; “4857 Sayılı Yeni Kanunu”, **İçişleri Dergisi**, Temmuz 2003, ss.5-6.

²⁴⁴ Çelik, **a.g.e.**, s.85.

ve farklı i leme tabi tutulamaz. Ç a r ı üzerine i sözle mesi ile ç alı anlar i sözle meleri devam etti i sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden i günlerinde ç alı mayarak kullanır. Yukarıdaki esaslara göre izine hak kazanan ç a r ı üzerine ç alı an i ç ilerle tam süreli ç alı an i ç iler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz.²⁴⁵ 14'üncü madde hükümlerine aykırı davranan, i veren veya i veren vekiline bu durumdaki her i ç i için elli YTL para cezası verilecektir.²⁴⁶

Ç a r ı üzerine ç alı ma i sözle mesi kapsamında ç alı an i ç inin sigortalılık gün sayısı; (= ay içinde ç alı ma saati/7,5) ekinde hesaplanacaktır.²⁴⁷

Ç a r ı üzerine ç alı mada, taraflar önceden belirli bir süre zarfında (hafta, ay, yıl) i ç inin görece i i miktarını (süre olarak) kararla tırmakla beraber, hizmet ediminin ne zaman ve ne kadar süre ile yerine getirilece ini belirleme yetkisi i verene tanınır.²⁴⁸

Bu ç alı ma ekli, ülkemizde gittikçe yaygınla masına, özellikle otel, lokanta ve e lence i kolunda ba vurulmasına ve yargı kararlarına da yansımı olmasına ra men, ülkemizde henüz marjinal düzeyde olan bir atipik ç alı ma ili kisidir.

Kanunu 14'üncü maddesi, Alman “ stihdamı Te vik Yasası” hükümleri dikkate alınarak düzenlenmi tir.²⁴⁹

2.3.4 Geçici (Ödünç) İli kisi

Ödünç i ili kisi1, i verenin kendisine hizmet akdi ile ba lı olan i ç inin i görme edimini belirli ve geçici bir süreyle di er bir i verenin emrine vermesidir. Bir i verenin kendisine i sözle mesiyle ba lı olan i ç inin i görme edimini onun da rızasını almak ko uluyla belirli ve geçici bir süre için di er bir i verenin emrine vermesi geçici i ili kisidir.²⁵⁰

²⁴⁵ **Yıllık Ücretli zin Yönetmeli i-Madde 13**, RG. 03.03.2004/25391.

²⁴⁶ Kurt, **a.g.e.**, s.24.

²⁴⁷ Kocabıyık, **a.g.m.**, s.130.

²⁴⁸ Centel; **a.g.e.**, s.41.

²⁴⁹ Eyrenci, Öner; “Türkiye’de Ç alı ma Sürelerinin Esnekle tirilmesi”, **Ç alı ma Hayatında Ç a a Uyum Seminerleri**, T SK, Abant–2002, stanbul Mart 2002, s.166.

²⁵⁰ Akyı it, Ercan; **Hukuku Açısından Ödünç İli kisi**, Kamu- Yayını, Ankara 1995, s.33.

Ülkemizde uzun yıllardan beri “ödünç i ili kisi” olarak anılan bu ili ki “Geçici li kisi” adı altında 4857 sayılı Kanununun 7’nci maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre;

“ veren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle 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 sözle mesi devam etmekle beraber, i çi bu sözle meye göre üstlendi i i in görülmesini, i sözle mesine geçici i ili kisi kurulan i verene kar ı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici i ili kisi kurulan i veren i çiyeye talimat verme hakkına sahip olup, i çiyeye sa lık ve güvenlik risklerine kar ı gerekli e itimi vermekle yükümlüdür.

Geçici i ili kisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerekti inde en fazla iki defa yenilenebilir.

verenin, ücreti ödeme yükümlülü ü devam eder. Geçici i ili kisi kurulan i veren, i çinin kendisinde çalı tı ı sürede ödenmeyen ücretinden, i çiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden i veren ile birlikte sorumludur.

çi, i yerine ve i e ili kin olup kusuru ile sebep oldu u zarardan geçici i ili kisi kurulan i verene kar ı sorumludur. çinin geçici sözle mesinden aksi anlaşılmıyorsa, i çinin di er hak ve yükümlülüklerine ili kin bu Kanundaki düzenlemeler geçici i ili kisi kurulan i verene ile olan ili kisine de uygulanır.

çiyi geçici olarak devralan i veren grev ve lokavta amasına gelen bir toplu i uyu mazlı mın tarafı ise, i çi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalı tırlamaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu Sözle mesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. veren, i çisini grev ve lokavt süresince kendi i yerinde çalı tırmak zorundadır.

Toplu i çi çıkarmaya gidilen i yerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu i çi çıkarmanın konusu olan i lerde geçici i ili kisi gerçekte mez.”

Maddeden açıkça anlaşıldı ı gibi; i verenin i çinin rızası olmadan i çiyi ödünç olarak verebilmesi mümkün de ildir. Di er taraftan i çinin ödünç verildi i yerde de ödünç verenin i yerinde yapmakta oldu u i e benzer i lerle görevlendirilmesi ve ödünç verilme süresinin geçici nitelikte olması gerekmektedir. Ortaya çıkabilecek uyu mazlıkların engellenmesi amacıyla ödünç çalı manın yazılı olarak yapılması gereklili i belirtilmiştir.

Ödünç verilme süresine ili kin asgari bir sınırlama getirilmezken, azami olarak bunun altı ayı geçemeyece i ve bu sürenin en fazla iki defa uzatılabilece ine yer verilmiştir. Böylece azami ödünç verilme süresi 18 ay olarak belirlenmiştir. Ödünç i ili kisinin süresinin altı ay olarak sınırlanması olmasındaki amaç i çiyi korumaktır. Ancak yasa koyucu kar ılıklı çıkarları gözeterek bu sürenin iki kez uzatılması

imkânının tanınması ile belirli bir esneklikte sâ lâ mı tır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta her bir uzatmada da i çinin onayının alınması gerekti i dir.²⁵¹

Özen borcunun bir gere i olarak, Kanunda, i çinin, i yerine ve i e ili kin olup kusuru ile sebep oldu u zararlardan geçici i verene kar ı sorumlu oldu u hükme ba lanmı tır. çinin neden oldu u zarardan sürekli i verenin sorumlulu u konusunda, devir sözleşmesinde ayrı k bir hüküm bulunmad ı takdirde, sürekli i verenin geçici i çinin verdi i zarardan sorumlu tutulması esas itibariyle mümkün de ildir. Burada belirleyici olan yön, geçici i çinin, geçici i ili kisi süresinde sürekli i veren adına geçici i verene hizmet veren bir ki i durumunda olmad ı dır. Nitekim i ç i bu dönemdeki çalı masını sürekli i veren adına de il, geçici i veren adına yapmaktadır.²⁵²

Geçici i ç i, verildi i i yerinin i çisi durumuna gelmedi i için, hukuka uygun bir geçici i ili kisinde i ç i, çalı tı ı i yerinde bulunan ücret ve benzeri çalı ma ko ullarının e it davranma yükümü çerçevesinde kendisine de uygulanmasını, örne in geçici i verenin kendi i çisine verdi i prim ve benzeri nitelikteki ödemelerin kendisine de verilmesini talep edemez. Geçici i sözleşmesi süresi sonunda kendili inden sona erer. Kanun'da öngörülen sürelerde “i çinin rızası” ile bir uzatma söz konusu ise, uzatma süresinin bitiminde sona erer. Üçüncü altı aylık sürenin sona ermesine ra men i çinin çalı maya devam etmesi ve ödünç alan i veren ile ödünç veren i verenin buna ses çıkarmaması halinde, artık sözleşmenin “geçici” statüden çıkıp “belirsiz süreli i sözleşmesine” dönü tü ü kabul edilmelidir. Bunun sonucu, ödünç alan i veren “i veren” sıfatını kazanır ve ödünç veren i veren ile “birlikte i veren” sayılarak birlikte (müteselsil) sorumlulukları devam eder.²⁵³

çiyi geçici olarak devralan i veren grev ve lokavta amasına gelen bir toplu i uyu mazlı ının tarafı ise, i ç i grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalı tırlamaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. veren, i çisini grev ve lokavt süresince kendi i yerinde çalı tırmak zorundadır.

²⁵¹ Hekimler, Alpay; “Avrupa Hukuku I ında Türkiye’de Çalı ma Sürelerinin Düzenlenmesine İli kin Yeni Hükümler”, **Çimento veren Dergisi**. Cilt 18, Sayı 2, 2004, s.25.

²⁵² Çelik, **a.g.e.**, s.377.

²⁵³ Demir, **a.g.m.**, s.100.

Toplu i ç i çıkarmaya gidilen i yerlerinde ç i karma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu i ç i çıkarmanın konusu olan i lerde geçici i ili kisi gerçekte mez. Burada dikkat edilecek husus, Kanun'un en az 10 ve 30 i ç i olarak öngördü ü hükme uygun (K madde 29) i ç i çıkarılan i yerlerinde ve topluca çıkarılan i ç i lerin yerine geçici i ili kisinin kurulamamasıdır. Yoksa, toplu i ç i çıkarma sayılmayan “geçerli” veya “haklı” sebeple i ç i çıkarmalardan veya ç i kmalardan (K madde 17, 18, 24, 25) sonra i ten çıkan veya çıkarılan i ç i lerin i lerinde ç alı tırılmak üzere geçici i ili kisi kurulabilece ine ku ku yoktur.²⁵⁴

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 an ödünç i ili kisi, Kanuni düzenlemeden sonra ülkemizde giderek yaygınla maktadır.²⁵⁵

Ödünç i ili kisinde üç ayrı hukuki ili ki söz konusudur:²⁵⁶

- Ödünç i ç i ile i veren arasındaki i ili kisi
- Ödünç i ç i alan i veren ile ödünç i ç i veren arasındaki i ili kisi
- Ödünç i ç i alan i veren ile ödünç verilen i ç i arasındaki i ili kisi

Bu ili kinin genel çerçevesi ile ilgili özellikleri u ekinde belirtmek mümkündür:²⁵⁷

Mevcut hizmet akdi devam eder: veren hizmet akdine göre istihdam etti i i çisini geçici bir süreyle ç alı tırılmak üzeri ba ka bir i verene ödünç verdi inde mevcut hizmet akdi sona ermez, devam eder.

İkinci bir hizmet akdi söz konusu de ildir: çinin geçici olarak emrinde ç alı tı ı i veren (ödünç alan) ile arasında yeni bir hizmet akdinin kurulması gerekmez. in görülmesi talep hakkının/ borcunun devredilmesi: Asıl i veren i çiden i in görülmesi talep hakkını geçici bir süre ile ödünç alan i verene devreder. ç i ödünç alana kar ı i görme borcunu yerine getirmekle yükümlü oldu u gibi, i verenin talimatlarına da uymak zorundadır.

²⁵⁴ Demir, **a.g.m.**, s.100.

²⁵⁵ Akyi it, Ercan; **Hukuku**, Seçkin Yayınları, Ankara 2005, s.130.

²⁵⁶ Akyi it; **1995**, s.12.

²⁵⁷ T SK; **1994**, s.33.

Serbestlik: çinin ba ka bir i verene geçici olarak devredilmesi için i veren tek taraflı olarak hareket edemez. Bunun için i çinin de onayı gerekir.

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

2.3.5 Ta eron Usulü Çalı ma (Alt veren)

Eski K, alt i veren kavramını açık bir biçimde tanımlanmamı , asıl i verenlerin hangi durumlarda alt i verenin i çilerine kar ı sorumlu olacaklarını düzenlemi ti. Yeni K, önceki dönemdeki yüzeysel hükümler nedeniyle uygulamada yaygınla an kötüye kullanmalara tepki olarak, alt i veren-asıl i veren ili kisinin ko ullarını daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemi , bu konuda bazı sınırlama ve yasaklar öngörmü tür.²⁵⁸

K madde 2/6'da 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 tanımlanmı 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 nitelendirilmi tir.

Asıl i veren-alt i veren ili kisinin kurulması açısından aranacak ilk temel ko ul, asıl i verene ait bir i yerinin bulunması ve burada i çi çalı tırılmasıdır. K bu ko ulu, “Bir i verenden i yerinde yürüttü ü mal veya hizmet üretimine ili kin yardımcı i lerinde veya asıl i in bir bölümünde...” i alma biçiminde belirlemi tir. En yalın anlamıyla alt i veren de, asıl i veren olarak adlandırılan ba ka bir i verenin i yerinde i alan kimsedir. Bu esasın bir sonucu olarak bir kimse kendisine ait bir i i, i çi çalı tırmaksızın tümüyle bir ba kasına vermi ise, örne in, bir in aatın yapım i i anahtar teslimi suretiyle ba kasına yaptırılıyorsa, Kanundaki anlamıyla bir asıl i veren-alt i veren ili kisi söz konusu olamayacaktır. Çünkü verilen örnekte, madde 2/6'nın zorunlu gördü ü yardımcı i veya asıl i in bir bölümünün de il, tamamının ba kasına yaptırılması söz konusudur. Bunun gibi, i yerinin bir bütün olarak veya bir bölümünün K 6'ncı madde anlamında ve kapsamında bir ba ka i verene devredilmi olması halinde de asıl i veren-alt i veren ili kisi söz konusu olamayacaktır.

²⁵⁸ Canbolat, Talat; **Alt veren Kavramı Ve Uygulama Sorunları**, TÜH S, Mayıs- A ustos 1997, s.16.

Bu noktada vurgulanması gereken di er bir husus, asıl i verene yönelik olarak açıklanan ko ulların alt i veren için de aynen geçerli olmasıdır. Alt i verenin de, K anlamında bir i veren olması nedeniyle, i yerinin bulunması ve burada kendi i çilerini çalı tırması aranacaktır. Çünkü K madde 3 hükmüne göre; “Alt i veren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdi i kendi i yeri için birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür”.

Bu maddenin gerekçesinde;

“.....Maddenin ikinci fıkrasında asıl i veren-alt i veren ili kisinin oluşması halinde, alt i veren asıl i verenin i yerinde bir mal veya hizmet üretimine geçmek ve bunun için i ç ve di er unsurlarıyla faaliyet göstermek üzere bir birim meydana getirdi i için, onun da kendi adına kurdu u bu i yeri için gerekli bildirimleri yapması öngörümü tür...”²⁵⁹ denmektedir.

4857 sayılı Yasası ile, bir i yerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ili kin yardımcı i veya asıl i in bir bölümünde i alınması halinde asıl i veren-alt i veren ili kisinin do aca nı hükme ba lamı bulmaktadır. Dolayısıyla, i yerinde yürütülen asli ve yardımcı i ler dı nda i alan bir i verenin, örne in i yerinde bir ek in aat yapılması ya da bina onarım i ini alan di er i verenin alt i veren kapsamında nitelendirilmesi olanaklı olamayacaktır.²⁶⁰

Alt i veren ili kilisi ilgili olarak Kanunu 2/7’inci maddesinde u ekinde bir düzenleme bulunmaktadır;

“Asıl i verenin i çilerinin alt i veren tarafından i e alınarak çalı tırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o i yerinde çalı tırılan kimse ile alt i veren ili kisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl i veren alt i veren ili kisinin muvazaalı leme dayandı ı kabul edilerek alt i verenin i çileri ba langıçtan itibaren asıl i verenin i çisi sayılarak i lem görürler.”

Bu hüküm ile, asıl i verenlerin i çilerinin alt i verence daha dü ük ücret ve daha a ır çalı ma ko ullarında, kazanılmı hakları dikkate alınmayarak çalı tırılmaları önlenmek istenmi tir.²⁶¹

Alt i veren ile ilgili Kanundaki düzenlemeler ile, i yerinin parçalanması, asıl i in veya yardımcı i lerin ta erona veya fason üreticiye devri ve eve i verme uygulamaları

²⁵⁹ Güzel, Ali; “ Yasasına Göre Alt veren Kavramı Ve Asıl veren - Alt veren li kisinin Sınırları”, **Çalı ma Ve Toplum Dergisi**, Sayı 1, 2004, s.40.

²⁶⁰ Güzel; **2004**, s.43.

²⁶¹ Ünsal, Engin; “4857 Sayılı Yasa’ya Göre Asıl veren – Al veren li kisinin Kurulması”, **Legal Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt 2, Sayı 6, 2005, s.540-541.

mümkün olabilecektir. Böylece üretim için gerekli olan çekirdek i gücünün dı nda tüm ihtiyaçların minimum maliyetle ve sıfır yükümlülükle kar ılanaca ı çevre bir i gücü de yaratılmı olmaktadır.²⁶²

2.3.6 Deneme Süreleri

Eski Kanunu'nda oldu u gibi, yeni Kanunu'nda da deneme kaydı içeren sözleşmelerin düzenlenmesine izin verilmektedir. Söz konusu sözleşmelerle ilgili düzenleme “Deneme Süreli Sözleşme” başlıklı 15'inci maddede yapılmı tır. Buna göre;

“Taraflarca i sözleşmesine bir deneme kaydı konuldu unda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu i sözleşmelerle dört aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresi içinde taraflar i sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. Çinin çalış tı ı günler için ücret ve di er hakları saklıdır.”

Bu düzenlemeyle, önceki kanunda var olan 1 aylık deneme süresi 2 aya çıkartılmı , toplu sözleşmelerle 4 aya kadar uzatılabilece i hükme ba lanmı tır. Bu deneme süresi içinde taraflar herhangi bir süre bildirimine veya tazminata gerek kalmaksızın sözleşmeyi feshedebileceklerdir. Deneme süresi ile ilgili olarak açıkça i veren lehine bir düzenlemeye gidilmı tır. Bir anlamda deneme süreleri sözleşme türü (belirli süreli) olu mu tur.

2.3.7 Çalışma Sürelerindeki Esneklik Düzenlemeleri

Ö retide çalışma süresi u ekilde tanımlanmaktadır,²⁶³

“ Çinin i görme borcunu ifa için ne zaman ve ne kadar süre ile çalış tırılabilce i ve i çinin hizmet sözleşmesine göre yükümlü bulundu u i i görmek için i verenin emrine girdi i ve emrinden çıktı ı ana kadar devam eden süre”

Bu anlamda çalışma süresi; soyunma, giyinme ve ara dinlenmesi hesaba katılmaksızın, i in ba langıcından sona ermesine kadar ki zaman parçasını içerir. Bu fiili çalışma süresi olarak adlandırılır.²⁶⁴

²⁶² Aydemir, Fatih; “Küreselle me: Sosyal Devlete Elveda mı?”

http://istanbulsube.sayfamtr.net/2003gk_sosyal_devlet.doc, (30.05.2007).

²⁶³ Ekonomi, Münir; **Hukuku-I Ferdi Hukuku**, stanbul 1987, s.271.; Centel, Tankut; **Hukuku-I Bireysel Hukuku**, Beta Yayınları, stanbul 1994b, s.226.

²⁶⁴ Tunçoma , Kenan- Tankut Centel; **Hukukunun Esasları**, stanbul 2005, s.143.

4857 Sayılı Kanunun, esneklik noktasında en köklü de i iklikleri çalı ma süreleriyle gerçekle tirdi i gözlenmektedir. Kanunda çalı ma sürelerinin düzenlenmesi ile ilgili temel dü üncenin; Avrupa Birli i normlarına uyum sa lamak, çalı ma sürelerini esnekle tirerek i letmelerin rekabet güçlerini arttırmak oldu u, konu ile ilgili de erlendirmelerde de üzerinde hemfikir olunan noktadır.²⁶⁵

Yeni Kanunda, çalı ma süreleriyle ilgili düzenlemeler, madde 63'te düzenlenmi tir. Sözkonusu madde a a ıdaki ekildedir:

“Çalı ma Süresi

Madde 63 - Genel bakımdan çalı ma süresi haftada en çok kırkbe saattir. Aksi kararla tırılmamı sa bu süre, i yerlerinde haftanın çalı ılan günlerine e it ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anla ması ile haftalık normal çalı ma süresi, i yerlerinde haftanın çalı ılan günlerine, günde onbir 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 sözle meleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Çalı ma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama ekilleri, Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı ı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sa lık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalı lması gereken i ler, Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı ı ile Sa lık Bakanlı ı tarafından mü tereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.”

Yeni yasanın çalı ma sürelerinde getirdi i de i iklikler incelendi inde esneklik sa layan düzenlemeleri; haftalık çalı ma sürelerinin i günlerine da ıtılması, fazla çalı ma, fazla sürelerle çalı ma, telafi çalı ması ve kısa çalı ma olarak sıralayabiliriz. Di er taraftan çalı ma sürelerinin esnekle tirilmesi anlamında yapılan köklü de i ikliklerden en önemlisi, hiç ku kusuz i sürelerinin “yo unla tırılmı ” ve “denkle tirilmi ” i haftaları ekinde düzenlenebilmesidir.

Kanun'da çalı ma süresinin kavram olarak tanımı yapılmasa da, Kanunun 63. maddesi gere ince hazırlanan Çalı ma Süreleri Yönetmeli i'nde çalı ma süresinin, fiilen i görülen süre anlamında “i çinin çalı tırıldı ı i te geçirdi i süre” olarak tanımlandı ı görülmektedir. Yukarıda 66'ncı maddedeki süreler dikkate alındı ında i te geçirilen sürenin sadece fiilen çalı ılan süreyle sınırlı olmayıp, fiilen çalı ılmayan (i çinin günlük yasal çalı ma süresinden sayılacak durumların) sürelerin de çalı ma

²⁶⁵ Ulucan, Devrim; **Çalı ma Hayatında Esneklik**, MESS Yayınları, stanbul 1995, ss.242-243.; Suba ı, brahim; “Çalı ma Sürelerinin Hukuki Durumu.”, **Hukuk Dünyası**, Ocak- ubat 2005, s.44.

süresi içinde de erlendirilece i açıktır. Bu açıdan fiili çalı ma kavramı i çinin i gördü ü sürenin yanında i verene i gücünü tahsis etti i süreyi de kapsamaktadır.²⁶⁶

Çalı ma sürelerinde esneklik getirilirken, çalı ma sürelerinin i çinin sa lı ı ve güvenli ini yakından ilgilendirdi i dikkate alınarak, haftalık ve günlük normal çalı malara üst sınır getirilmi tir.²⁶⁷ Bu sınırların azami olması, bu sınırların üstünde tarafların sözleşme yapamayaca nı; buna kar ılık bu sınırların altındaki çalı ma süresini her zaman kabul edebileceklerini göstermektedir.²⁶⁸

Kanunda çalı ma süresi belirlenirken gün, ay, yıl gibi zaman dilimleri yerine hafta esası benimsenmi tir. Di er taraftan Kanun, bazı atipik (esnek) çalı ma türlerinde hafta esasından ayrılarak ay veya yıl gibi zaman dilimlerine göre çalı ma sürelerinin belirlenmesine imkân vermektedir.²⁶⁹

63'üncü maddede günlük çalı ma sürelerinin belirlenmesinde haftalık çalı ma süresinin haftanın çalı ılan günlerine e it olarak bölünmesi prensibinin korundu u görülmektedir. Bir günlük ücretli hafta tatili göz önüne alındı nda 45 saatlik azami çalı ma süresi hafta tatili dı ndaki, çalı ma günleri açısından (6 i günü) söz konusu olacaktır. Bu anlamda günlük çalı ma süresi 7,5 saat ($45/6=7,5$). Cumartesi günlerinin tamamen tatil edilerek haftalık çalı ma süresinin be günde tamamlandı ı i yerlerinde ise dokuz saat olmaktadır. ($45/5=9$). Cumartesi günü kısmen çalı ılan i yerlerindeki günlük çalı ma süresi de, Cumartesi günü i yerinde çalı ılan sürenin 45 saatten çıkarıldıktan sonra, arta kalan sürenin be i gününe e it biçimde bölünmesiyle bulunur. Örne in, cumartesi günleri 5 saat çalı ılan i yerlerinde di er günlerin çalı ma süresi 8 saat ($45-5=40$, $40/5=8$) olur1. Bu durum eski Kanununda belirlenen, çalı ma sürelerinin düzenlenmesine yönelik ilkeler çerçevesinde oldu u gibi taraf iradesine çok dar bir alan bırakan ve standartla mayı esas alan uygulamayla aynıdır.

66'ncı maddeye göre, a a daki süreler günlük çalı ma sürelerinden sayılır;

“a) Madenlerde, ta ocaklarında yahut her ne ekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalı ılacak i lerde i çilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalı ma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

²⁶⁶ Arıcı, **a.g.e.**, s.98.

²⁶⁷ Aktay, Nizamettin; “4857 Sayılı Yeni Kanunu Üzerine Bir De erlendirme”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Sayı 31, Temmuz 2003, s.142.

²⁶⁸ Demir, Fevzi; **Yargıtay Kararları I ında Hukuku Ve Uygulaması**, 3. Baskı, zmir 2003, s.97.

²⁶⁹ Mollamahmuto lu, Hamdi; **a.g.e.**, s.652.

- b) çilerin i veren tarafından i yerlerinden ba ka bir yerde çalı tılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
- c) çinin i inde ve her an i görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalı tılmaksızın ve çıkacak i i bekleyerek bo geçirdi i süreler.
- d) çinin i veren tarafından ba ka bir yere gönderilmesi veya i veren evinde veya bürosunda yahut i verenle ilgili herhangi bir yerde me gul edilmesi suretiyle asıl i ini yapmaksızın geçirdi i süreler.
- e) Çocuk emziren kadın i çilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.
- f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, i çilerin yerle im yerlerinden uzak bir mesafede bulunan i yerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü i lerde bunların toplu ve düzenli bir ekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.”

Bununla birlikte i sözle meleriyle, kanunda açıkça çalı ma sürelerinden sayılmayan haller hariç, çalı lmayan bazı sürelerin günlük çalı ma süresinden sayılması mümkündür.²⁷⁰

Di er yandan, “ in niteli inden do mayıp da i veren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla i yerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen” sürelerde çalı ma süresinden sayılmaz.

2.3.8 Yo unla tırlımı Haftası/Denkle tırlımı Çalı ma

Yo unla tırlımı hafta çalı ması, çalı ma sürelerinin klasik 6 veya 5 güne de il, daha az sayıda i gününe sıkı tılmak sureti ile uygulanmasını ifade etmektedir. Örne in, haftalık 40 saat olan çalı ma süresinin 4 i gününe sıkı tılmasında oldu u gibi.²⁷¹ Bu açıdan yo unla tırlımı çalı ma haftasında çalı ma sürelerinin azaltılmaksızın daha az sayıda i gününe da ılması esastır.²⁷²

4857 sayılı Kanunu’na göre, tarafların anla ması ile haftalık normal çalı ma süresi, i yerlerinde haftanın çalı lın 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 sözle meleri ile dört aya kadar artırılabilir. (K. m.63/II)

²⁷⁰ Mollamahmutolu, 2004, s.656.

²⁷¹ T SK; 1994, 38.

²⁷² Arıcı, a.g.e., s.86.

Yasada öngörülen günlük azamî 11 saatlik süre i çiyi korumak amacıyla getirildi inden, yo unla tırlımı i haftasında da hiçbir ekilde 11 saatin üzerinde günlük çalı ma süresi yapılamaz. Bu süre mutlak azamî süre olarak anla ılmalıdır. Bu nedenle, 11 saatin üzerine ayrıca fazla çalı ma yaptırılmaz. Bir i çinin günlük çalı ma süresi 11 saati geçemeyece i ve yedi günlük bir zaman dilimi içinde i çiyi kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi (madde 46) zorunlulu u nedeniyle, yo unla tırlımı bir i haftasında i ç i haftada en fazla 66 saat çalı tırılacaktır.²⁷³

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 ücreti olarak ödenecektir. Yıl içinde birkaç defa 2 ya da 4'er aylık denkle tirme uygulamaları gerçekleştirilebilir.²⁷⁴

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 ç i 4 hafta boyunca 55'er saat çalı mı sa, sonraki 4 hafta boyunca 35'er saat çalı tırılarak haftalık çalı ma ortalama 45 saatlik süre a ılmayacaktır.²⁷⁵

Yo unla tırlımı ve denkle tirilmi çalı ma haftalarının uygulanmasına ili kin olarak belirlenen sürelerle aykırı davranı lara K madde 104/1'e göre idari para cezası verilir.

2.3.9 Fazla Çalı ma Ve Esneklik

4857 sayılı Kanununun 41'inci maddesi fazla çalı ma ve fazla çalı ma ücretini düzenlemekte olup, a a ıdaki ekildedir:

“Ülkenin genel yararları yahut i in niteli i veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalı ma yapılabilir. Fazla çalı ma, Kanunda yazılı ko ullar çerçevesinde, haftalık

²⁷³ Eyrenci, Öner; “4857 Sayılı Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir De erlendirme”, **Legal Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı 1, Ocak- ubat-Mart 2004, ss.16-17.

²⁷⁴ Soyer, Polat; “4857 Sayılı Yeni Kanununun Ücret, in Düzenlenmesi, Sa lı ı Ve Güvenli ine li kin Bazı Hükümleri Üzerine Dü ünceler”, **4857 Sayılı Kanunu De erlendirme Konferans Notları**, Türk- Yayını, Bolu 2003, s.24.

²⁷⁵ Ulucan, Devrim; **4857 Sayılı Kanuna Göre Sözle mesi Türleri**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento Ve Cam Sanayi verenleri Sendikası, stanbul 2003, s.63.

kırkbe saati a an çalı malardır. 63 üncü 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 toplam kırkbe saati a sa dahi bu çalı malar fazla çalı ma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalı ma için verilecek ücret normal çalı ma ücretinin saat ba ma dü en miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalı ma süresinin sözle melerle kırkbe saatin altında belirlendi i durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalı ma süresini a an ve kırkbe saate kadar yapılan çalı malar fazla sürelerle çalı malardır. Fazla sürelerle çalı malarda, her bir saat fazla çalı ma için verilecek ücret normal çalı ma ücretinin saat ba ma dü en miktarının yüzde yirmibe yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalı ma veya fazla sürelerle çalı ma yapan i çi isterse, bu çalı malar kar ılı ı zamlı ücret yerine, fazla çalı tı ı her saat kar ılı ında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalı tı ı her saat kar ılı ında bir saat onbe dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

çi hak etti i serbest zamanı altı ay zarfında, çalı ma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sa lık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli i lerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalı masında fazla çalı ma yapılamaz.

Fazla saatlerle çalı mak için i çinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalı ma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmi saatten fazla olamaz.

Fazla çalı ma ve fazla sürelerle çalı maların ne ekilde uygulanaca ı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.”

Fazla çalı ma süresi Kanun'da sınırlandırılmı tır. Buna göre, fazla çalı ma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz.

Kanun, fazla çalı ma ve fazla süreli çalı maların kar ılı ında i çiyeye iki seçenek sunmu tur: Fazla saatlerde çalı malarının kar ılı ında zamlı ücret almaları ya da serbest zaman olarak kullanılması. Fazla çalı ma veya fazla süreli çalı ma yapan i çi isterse bu çalı malarının kar ılı ında zamlı ücret yerine fazla çalı tı ı her saat kar ılı ında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerde çalı tı ı her saat kar ılı ında bir saat onbe dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. çi hak etti i serbest zamanı, 6 ay zarfında i verene önceden yazılı olarak bildirmesi ko uluyla ve i verenin, i in veya i yerinin gereklerine uygun olarak belirledi i tarihten itibaren i günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. (Faz.Ç. Yön.md.6/2). Yönetmelikle i çinin yasadan kaynaklanan tatil ve izin günlerinin serbest zaman olarak kullanılamayaca ı hükme ba lanmı tır (md.6/3).

Dikkat çeken nokta, eski Kanun'dan farklı olarak fazla çalı manın günlük de il, haftalık çalı ma süresini a an süre olarak kabul edilmesidir. Günlük çalı ma süresi ölçütü yerine haftalık çalı ma süresi ölçütünde temel alınan fazla çalı ma, 4857 sayılı Yasası'nda u ekilde tanımlanmı tır: “Fazla çalı ma, kanunda yazılı ko ullar çerçevesinde, haftalık kırkbe saati a an çalı malardır.” Fazla çalı manın belirlenmesinde baz alınan haftalık çalı ma ölçütü mutlak emredici oldu undan artık, günlük çalı ma süresi baz alınarak fazla çalı ma belirlenemez.²⁷⁶

yerinde denklem süresi uygulanması halinde haftalık çalı ma süresi de il, denklem süresince haftalık ortalama çalı ma süresi baz alınarak fazla çalı manın varlı ı belirlenebilecektir. Yasaya göre, “.. 63'üncü madde hükmüne göre denklem süresi esasının uygulandı ı hallerde i çinin haftalık ortalama çalı ma süresi normal haftalık çalı ma i süresini a mamak ko ulu ile bazı haftalarda toplam kırbe saati a sa dahi bu çalı malar fazla çalı ma sayılmaz.” Böylece, denklem süresi esasının uygulandı ı hallerde, 45 saatin üzerinde olan çalı maların fazla çalı ma sayılmayaca ı hükme ba lanmı tır. Denklem süresi sonunda, ortalama haftalık çalı ma süresi kırkbe saati a an süreler fazla çalı ma saati olarak de erlendirilir. Getirilen di er yeni hüküm ise ‘fazla sürelerle çalı ma’dır. Buna göre; haftalık çalı ma süresinin sözle melerle 45 saatin altında belirlendi i durumlarda 63'üncü maddede belirtilen esas çerçevesinde uygulanan haftalık çalı ma süresini a an ve 45 saate kadar yapılan çalı malar fazla sürelerle çalı madır (md.43/3).

Kanun'a 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 (madde 41/1)

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 (madde 42/I). Maddenin devamına göre, Bu durumda fazla çalı ma yapan i çilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.

²⁷⁶ Ekonomi, Münir; “4857 Sayılı Kanuna Göre Fazla Çalı ma Kavramı”, **Kamu- Hukuku Ve İktisat Dergisi**, Cilt 7, Sayı 2004/3, s.160.

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

2.3.10 Dinlenme Sürelerinin Esnekle tirilmesi

Kanunun 67'nci ve 68'inci maddelerindeki günlük çalı manın ba lama ve biti saatleri ve ara dinlenmesine ili kin düzenlemeyle çalı ma sürelerinde önemli bir esneklik sa lanmı tır. Böylece ara dinlenmeleri ile ilgili olarak bir i yerindeki i çilerin tamamına aynı saatlerde ara dinlenmesi verme zorunlulu undan vazgeçilmi de i ik saatlerde verilebilmesi alternatifleri de getirilmi tir. Söz konusu maddeler a a ıdaki ekildedir:

“Günlük Çalı manın Ba lama Ve Biti Saatleri

Madde 67 - 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.”

“Ara Dinlenmesi

Madde 68 - Günlük çalı ma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve i in gere ine göre ayarlanmak suretiyle i çilere;

- a) Dört saat veya daha kısa süreli i lerde onbe dakika,
- b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli i lerde yarım saat,
- c) Yedibuçuk saatten fazla süreli i lerde bir saat,

Ara dinlenmesi verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve i in niteli i göz önünde tutularak sözle meler ile aralı olarak kullanılabilir.

Dinlenmeler bir i yerinde i çilere aynı veya de i ik saatlerde kullanılabilir.

Ara dinlenmeleri çalı ma süresinden sayılmaz.”

çi sendikaları bu düzenlemeye ciddi anlamda kar ı çıkmaktadırlar. Esnek çalı ma modellerine yasal zemin olu turan bu hükmün getirdi i ey üretim sürecinin

ba lama ve biti saatlerini i çiler için farklı belirlemek, ara dinlenmesini i çilerin farklı zamanlarda kullanmasının önünü açmak ve emek sürecine katılanları ayrı tırarak yabancıla mayı arttırmaktır.²⁷⁷

Ara dinlenmesine ili kin düzenleme ise sermayedara istedi i zamanlarda istedi i sayıda i çiyeye, farklı dinlenme saatleri olu turabilme imkânı sa lamaktadır. Bunun anlamı i in hiyerar ik organizasyonunda yapılacak bir düzenlemeyle bir atölyede ya da hizmet biriminde çalı an i çilerin farklı saatlerde ara dinlenmesine yani yemek molasına çıkarılmasıyla üretimin kesintisiz devamına olanak tanınmasıdır. Ancak, i yerindeki i çiler arasında ileti im ve görü menin (ayet ortak kullanım alanları, yemekhaneler gibi mekânların bulunması halinde) gerçekleştirildi i bu tür zaman aralıklarındaki farklıla tırma ileti imin kesilmesi sonucunu beraberinde getirmektedir. Örne in, i çilerin yemek saatleri farklı olaca ı ve yemek zamanında bütün i çiler bir arada olamayaca ı için sendikal konuların ya da i çileri ilgilendiren di er konuların i çiler arasında tartı ılmasının maddi zemini de ortadan kaldırılmaktadır.²⁷⁸

2.3.11 Vardiyalı Çalı ma

Vardiyalı çalı ma Türk Hukuku'na yabancı bir uygulama de ildir. İhtiyaç duyulan i letmelerde öteden beri vardiyalı çalı ma yapıldı ı bilinmektedir. süreleri ile ilgili hükümlere uyulmak artıyla, i letmede birkaç posta halinde çalı ılmasına bir engel yoktur. Vardiyalı çalı mayı, basit ve nitelikli olmak üzere iki kısma ayırarak incelemek mümkündür.

Basit vardiyalı çalı ma eski bir çalı ma modelini olu turmaktadır. Aralıksız çalı ma yapılması gereken i lerde basit vardiya çalı ması yapılır. Basit vardiyalı çalı ma, bu gün pek çok ülkede, de i ik alanlarda ve çok yaygın olarak kullanılmaktadır. Burada, bir i yerindeki çalı ma süresi iki veya daha fazla i çi grupları arasında birbirini takip eden ba lama ve biti süreleriyle bölünmektedir. Vardiya süreleri genelde sabittir. Basit vardiyalı çalı ma daha çok i verenin i ine yaramaktadır.²⁷⁹

²⁷⁷ http://istanbulsube.sayfamtr.net/2003gk_sosyal_devlet.doc

²⁷⁸ http://www.basin-is.org/arastirma/kimin_kanunu.htm

²⁷⁹ Tuncay; 1995, s.212.

Nitelikli vardiyalı çalı mada, vardiya süreleri esnek bir yapıya sahiptir. Bir ba ka deyi le, çalı ma süreleri basit vardiyalı çalı mada oldu u gibi sabit de ildir. Ayrıca buradaki vardiyalı çalı mada, i yerinde aralıksız çalı manın zorunlu olması diye bir husus yoktur, i veren ve i çilerin kar ılıklı menfaatleri do rultusunda vardiyaların süresi, sayısı ve de i kenli i söz konusudur. Nitelikli vardiyalı çalı ma gece-gündüz, hafta içi-hafta sonu, bayram ve tatillere denk gelebilir. Nitelikli çalı ma vardiyaları katı olmadı ından, vardiyalar arasında çalı anların sayısal esneklik ve hareketlili i de söz konusudur.²⁸⁰

yerinde üretim kapasitesinde bir artı n planlandı ı dönemlerde veya vardiya i çilerinin de kısa süreli çalı mak istemeleri halinde yararlı olan bu sistemde katı iki ya da sekiz saatlik üç vardiya sistemleri yerine kayan esnek vardiya sistemleri uygulanmaktadır. Öte yandan, çok sayıda kısmî süreli vardiya grupları olu turularak, bu grupların çalı ma süreleri yan yana yerle tirilmek suretiyle i yerlerindeki vardiya çalı masında bir bütün olu turulmaktadır.²⁸¹

2.3.12 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.²⁸² Kanun'da telafi çalı ması 64'üncü maddede u ekilde düzenlenmektedir:

“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 lmayan süreler için telafi çalı ması yaptırabilir. Bu çalı malar fazla çalı ma veya fazla sürelerle çalı ma sayılmaz.

Telafi çalı maları, günlük en çok çalı ma süresini a mamak ko ulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalı ması yaptırılamaz.”

Kanundaki düzenleme göz önünde tutuldu unda telafi çalı masının varlı ından söz edebilmek için u unsurların bulunması gereklidir:

²⁸⁰ Güzel, 2000, ss.212–213.

²⁸¹ Ekmekçi, Ömer; “ in Düzenlenmesinde Esneklik Arayı ları”, **Çalı ma Hayatında Esneklik Ve Hukukuna Etkileri, Hukukuna li kin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı**, 5–6–7 Ekim–2000, Ortaköy- stanbul 2001, s.80.s.81.

²⁸² Ömer Ekmekçi, “4857 Sayılı Kanunu'nda Telafi Çalı ması Kavramı, Ko ulları Ve Hükümleri”, **Çimento Müstahsilleri verenleri Dergisi**, Cilt 18, Sayı 6, Kasım 2005, s.30.

1) Telafi çalı ması, i çinin önceden izinli sayıldı ı bir sürenin sonradan çalı lmasıdır.²⁸³ 159 Önce fazla çalı lın bir süre için sonradan izin verilmesi telafi çalı ması de il, Kanununun 41'inci maddesinde düzenlenen, fazla çalı ma kar ılı ı serbest zaman kullanılmasıdır.²⁸⁴ Türk Hukukunda günlük yasal i sürelerini a an çalı malar fazla çalı ma sayılır ve i çiyeye zamlı ücret ödenmesi gerekir. Bu nedenle sonraki günlerde yapılan telafi edici çalı malar fazla çalı ma kavramına girmektedir. Bununla birlikte, ülkemizde çalı ma hayatında gerek i in niteli i gerekse bizzat i çilerin bu yöndeki istekleri do rultusunda yasaya aykırı olmasına ra men, fazla çalı ma ücreti ödenmeksizin bu tür uygulamalar kimi i yerlerinde yapılmaktadır.²⁸⁵

2) Telafi çalı masından söz edebilmek için, i çinin izinli sayıldı ı sürenin ücretinin önceden ödenmesi gereklidir. çiyeye, ücreti önceden ödenmeyen bir izin süresi kar ılı ında sonradan çalı makla yükümlü tutulamaz.²⁸⁶

3) çinin, telafi çalı ması kar ılı ında, 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 ında 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 ında 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, kısmî süreli çalı an bir i çinin, çalı madı ı günlerin telafi çalı masına konu edilebilmesi mümkün de ildir.²⁸⁷

Telafi çalı maları, günlük en çok çalı ma süresini (11 saat) a mamak ko ulu ile günde üç saatten fazla olamaz. 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

²⁸³ Soyer; **a.g.m.**, s.30.

²⁸⁴ Ekmekçi; **a.g.m.**, s.32.

²⁸⁵ Süzek; **a.g.e.**, s.29.

²⁸⁶ Ekmekçi; **a.g.m.**, s.32.

²⁸⁷ Ekmekçi; **a.g.m.**, s.32.

cumartesi günü telafi yaptırılacaksa, günde üç saat sınırlama olmaksızın bu çalı manın yaptırılması mümkündür.²⁸⁸

Eksik çalı ılan süreye ili kin telafi çalı masının iki ay içinde yaptırılması zorunludur. Bu sürenin sözle melerle 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 çiye çalı tırmadan ödedi i ücreti de geri alamaz.²⁸⁹

Tatil günlerinde telafi çalı ması yaptırılmaz. Burada sözü geçen tatil günleri resmi tatil günleri olabilece i gibi toplu i sözle meleriyle öngörölmü bir tatil de olabilir. Çalı ılmayan cumartesi günü, akdi veya kanuni tatil günü olmadı ndan, anılan günde telafi çalı ması yaptırılabilir.²⁹⁰ Öte yandan; i çinin çalı mayı kabul etti i genel tatil günlerinde de telafi çalı ması yaptırılabilir. çinin tatil günlerinde çalı mayı kabul etmesiyle, bu günler i çi için tatil günü kapsamından çıkmı olaca ndan, böyle bir durumda genel tatil günlerinde telafi çalı ması yaptırılması mümkündür.²⁹¹

Telafi çalı masıyla ilgili Kanun'daki düzenlemeyi bir örnekle açıklamak gerekirse; Pazartesi günü ba layan Kurban Bayramının dördüncü gününün Per embe gününe kadar sürdü ü ve haftada 5 i günü çalı ılan i yerinde sadece Cuma günü çalı ılıp Cumartesi gününün yine tatil edildi i dü ünülecek olursa, i veren Cuma gününü de tatil ederek müteakip i günlerinde ve fakat en çok iki ay içinde bu gün için (Cuma) telafi çalı ması yaptırabilecektir.²⁹²

2.3.13 Kısa Çalı ma ve Esneklik

Kanun'un 65'inci maddesiyle getirilen "kısa çalı ma ve kısa çalı ma ödene i" ba lıklı düzenleme, çalı ma süresine ili kin olmayıp, ücret esnekli iyle ilgili bir düzenlemedir. çilerin, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenlere ba lı olarak i yerlerindeki çalı manın önemli ölçüde azalması veya tamamen durdurulması hallerinde sıkça ba vurulan "ücretsiz izin" gibi uygulamalara kar ı korunabilmesi ve az da olsa bir gelir güvencesine kavu turulabilmesi için yeni kanunda düzenlemeler

²⁸⁸ Ekmekçi; **a.g.m.**, s.36.

²⁸⁹ Soyer, **a.g.m.**, s.30.

²⁹⁰ Demir, **a.g.m.**, s.117.

²⁹¹ Ekmekçi; **a.g.m.**, s.36.

²⁹² Demir, **a.g.m.**, s.117.

yapılmı , “kısa çalı ma” ve “kısa çalı ma ödene i” kavramlarına yer verilerek salt bu gibi hallere özgü olan geçici bir çalı ma ve ücret düzeni öngörölmü tür. Kanun’daki düzenlemeye göre;

“Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle i yerindeki haftalık çalı ma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya i yerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran i veren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye Kurumuna, varsa toplu i sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunlu unun tespiti Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı nca yapılır. Bunun usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle i yerinde geçici olarak en az dört hafta i in 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.

Günlük kısa çalı ma ödene inin miktarı, i sızlık ödene inin miktarı kadardır.

Zorlayıcı sebeplerle i yerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, i sızlık ödene i ödemeleri 24 üncü maddenin (III) numaralı bendinde ve 40 ncı maddede öngörölen bir haftalık süreden sonra ba lar.

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.

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 öngörölen hastalık ve analık sigortası primi ödenmez.”

“Geçici i sızlık” olarak nitelenen kısa çalı malarda, gelir kaybına u rayan i çilerin bu kayıplarının i sızlık sigortasınca kar ılanmasını öngörölen düzenlemeler Avrupa ölkelerinde de mevcuttur.²⁹³

Kanun’da belirtilen nedenlerle i yerinde geçici olarak en az dört hafta i in 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

²⁹³ Eyrenci; 2003, s.48.

bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir. Bu nedenle, “en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemi” olan işçinin, aynı zamanda “son 120 gününün de prim ödeyerek sürekli çalışması” gerekmektedir. (4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu m.50/II)

Kısa çalışmaya ödeneği aldığı süre içinde işçinin hastalık ve analık sigortasına ait primler İşsizlik Sigortası Fonu tarafından 2/3 oranında Sosyal Sigortalar Kurumuna aktarılır. Bu primler, sigorta primlerinin hesabında esas alınan en alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanır. İşçi, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe başlar ve işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanunun öngördüğü koşullar gerçekleşmedikçe işsiz kalırsa, kısa çalışmaya ödeneği aldığı süre çıkarıldıktan sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır. Kısa çalışmaya ödeneğinin ödeme süresi içinde ödenmesi gereken geçici işgöremezlik ödeneğinin miktarı kısa çalışmaya ödeneğinin miktarından fazla olamaz. Geçici işgöremezlik ödeneğinin ödendiği dönemde, bu maddede öngörülen hastalık ve analık sigortası primi ödenmez.

Zorlayıcı sebeplerle iş yerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, işsizlik ödeneği ödemeleri 24’üncü maddenin (III) numaralı bendinde ve 40’ıncı maddede öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. Çünkü bu süre işçinin iş sözleşmesini “haklı sebeple fesih” için bekleme süresi olduğu gibi (K. m. 24/III), işveren tarafından her gün için “yarım ücretinin” ödendiği süredir (K. m. 40). Bu nedenle, kısa çalışmaya ödeneğinin bir haftalık süreden sonra başlatılması mükerrer ödemeleri önlemek amacıyla yöneliktir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK GÜCÜ P YASASI VE KADIN GÜCÜ

3.1 TÜRK GÜCÜ P YASASININ VE GÜCÜNÜN GENEL YAPISI

gücü piyasası; önemli bir üretim faktörü olan emek in ve bir ülkedeki toplam emek arzını ifade eden i gücünün, emek talebi ile buluş ma sahasıdır.²⁹⁴

Doğal kaynaklar, sermaye, emek ve girişimcilik, iktisadi faaliyetlerin unsurlarıdır. İktisadi faaliyetlerin emek arzını; emek ile katılmak isteyenler, emek talebini de üretim faaliyetlerini bir araya getirerek yürüten girişimciler oluşturmaktadır.

1950’li yıllardan sonra tarımda makineleşme ile birlikte Türk iş gücü piyasası hızlı bir şekilde üretim içerisine girmiştir. Tarımdaki fazla nüfus iç göçle gelişmiş bölgelere yönelmiş, bu göç dalgasını 1960’lı yıllarda Batı ülkelerinden gelen iş gücü talebi doğrultusunda yurtdışına yönelen göç izlemiştir.²⁹⁵ Bu hareketliliği, belirli dönemlerde yurtdışından Türkiye’ye yönelen göçler de artırmıştır.

Yine 1980 sonrasında başlayan neo liberal dönüşüm süreci, iş gücü piyasaları üzerinde de önemli etkiler yaratmıştır.²⁹⁶ Türkiye’de iş gücü piyasası, aslında bu etkiler sonucu ortaya çıkan değişimler temelinde incelenmelidir. Ulusal ekonominin ve iş gücü piyasasının 24 Ocak kararlarıyla (1980) uygulamaya konulan yapısal uyum programları uyarınca serbestleştirilmesi ve başlayan özelleştirilme süreci, köklü değişimler doğurmuştur. Devlet, bu dönemden itibaren, sanayi ve hizmetler sektörünün geliştilmesine öncülük vermiştir. Bu durum, devletin ekonomik hayat ile iş gücü piyasası üzerindeki düzenleyici etkisinin, dolayısıyla iş gücünün korunmasına yönelik müdahaleci özelliğinin azalması sonucunu doğurmuştur.²⁹⁷

Bu süreçte benimsenen liberal ekonomik politikaların uygulamaya konulması Türkiye’yi bir “maliyet merkezine” dönüştürmüştür. Güney ülkelerinin çoğunda olduğu

²⁹⁴ Zaim, a.g.e., s.11.

²⁹⁵ TO; **Göç Veren Yörelere Bölgesel Gelişim Araştırması**, TO Yayınları, İstanbul 1996, s.25.

²⁹⁶enses, Fikret, “Neoliberal Ekonomi Politikaları, İş Gücü Piyasaları ve İstihdam”
http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/07_neoliberal/govde.htm (23.02.2007)

²⁹⁷ KUR; **IV. Genel Kurul Çalışma Raporu**, KUR Yayını, Ankara 2007, s.16.

gibi, Türk i gücü piyasasında da kar ıla tırmalı üstünlük ucuz i gücüne dayandırılmı tır. Son yıllarda Do u Blo unun çözülmesiyle birlikte Türkiye'ye yönelen kaçak i çi hareketleri bu olu umu hızlandırmı tır. Ayrıca bu durum, i gücü piyasasının hareketlili ini sa layan bir unsur olarak ortaya çıkmı tır.²⁹⁸

Ekonomik yapıdaki de i im ise, i gücü piyasasının bir di er yönünü olu turmaktadır. Tarım a ırlıklı bir ekonomik görünüm çizen Türkiye, istihdam açısından bu görüntüsünü korurken, Milli Gelir açısından ve Sanayi ve Hizmetler sektörünün payı açısından önemli geli meler kaydetmi tir. Üretim yapısındaki bu de i im i gücünün niteli ini de önemli ölçüde etkilemi tir. Kırdan kente yönelen niteliksiz i gücü kentlerde i bulamadı ndan kayıt dı ı ekonominin büyümesine neden olmaktadır. stihdam ve i sizlik sorununu yo un olarak ya ayan Türkiye geli mi ülkelerin geçmi oldu u (tarım-sanayi, hizmetler) a amaları farklı bir ekilde ya ayarak tarımdan hizmetlere geçmi tir. Ekonomideki yapısal de i imlere hazırlıksız bir ekilde uygulanan özelle tirme politikası da eklenince, i sizlik sorunu iyice artmı , yatırım konusunda yetersiz olan özel sektörün bu durumu i sizli in daha da artmasıyla sonuçlanmı tır.²⁹⁹

Burada kısaca de inilmeye çalı lan süreç sonunda Türkiye'de olu an fiili durumu i gücü piyasası modelleri açısından özetlemek gerekirse; organize sanayi, ticaret ve hizmet kesimlerinde daha ziyade kurumsal i piyasalarının özellikleri görülür. Tarım kesimi, ev sanayi, esnaf ve küçük sanatkârlar için tabii ve esnek i piyasasının artları a ırlık kazanmaktadır. Kamu hizmet kesimi ise, güdümlü i piyasası modeline uygun özellikler göstermektedir. Türkiye'de hangi hizmet kesimi kapsamında yer alırsa alsın bütün insanlar çok geni bir hukuki çerçeve ile yönlendirilmektedirler.

Kalkınmakta olan ülkelerde oldu u gibi, Türkiye'de de hızlı bir nüfus artı ı görülürken i gücü piyasası da homojen bir yapı göstermemektedir. Geli mekte olan ülkelerde i gücünün büyük bir kısmının tarımsal faaliyetin egemen oldu u kırsal alanda bulunması, kırsal ve kentsel alan i gücü piyasalarını birbirinden farklı kılmaktadır. Kırsal alan i gücü piyasalarında vasıfsız i gücü ço unluk te kil ederken, toprakların küçük parçalara bölünmü olması sonucu kendi hesabına ve ücretsiz aile i çisi biçiminde çalı ma görülmektedir. Kentsel alanlarda ise i gücü piyasası ba lıca iki

²⁹⁸ KUR; a.g.e., s.16.

²⁹⁹ KUR; a.g.e., s.17.

bölümde farklı özellik göstermektedir. Birinci gruptakiler genellikle kırdan göç etmi , hemen i bulamamı gündelikçi ve geçici olarak ücretli çalı an vasıfsız i gücü ile hizmetler kesiminde az bir sermaye ile veya hiçbir sermaye gerekmeksizin kendi i ini yaparak gelir sa layan ki ilerden olu maktadır. Kentsel i gücü piyasasındaki ikinci grupta çalı anlar ise, organize kesimdeki i gücü olarak ele alınabilmektedir. Organize kesimdeki i lerde çalı anlar genellikle sendikal ve toplu sözleşme düzeni içindedir ve kentteki sanayi, ticaret, hizmet sektörlerinde çalı anlarla kamu kesiminde çalı anlardan olu maktadır.³⁰⁰

Verilerden yola çıkarak Ülkemizdeki i gücünün yapısını ortaya koymak amacıyla, a a ıdaki Tabloya yer verilmi tir. Tablo, 2004-2006’ya ait 3 yıllık dönemde, Türkiye’deki i gücünün genel durumu gösterilmektedir.

Tablo 2: Yıllara Göre İ gücü Durumu (000)

	2004	2005	2006
15+ Nüfus	49.906	50.826	51.668
İ gücü	24.289	24.565	24.776
İstihdam	21.791	22.046	22.330
İsiz	2.498	2.520	2.446
İ gücüne Katılma Oranı (%)	48,7	48,3	48
İstihdam oranı (%)	43,7	43,4	43,2
İsizlik oranı (%)	10,3	10,3	9,9
İstihdamda artı oranı (%)	3,04	1,17	1,29
Kayıt dı ı istihdam (%)	52,3	50,1	48,5

Kaynak: TÜ K, H A istatistiklerinden derlenmi tir.

TÜ K, H A sonuçlarına göre, 2006 yılında Türkiye’deki 15+ ya taki nüfus 51 milyon 668 bin ki i iken, bunun 24 milyon 776 bini i gücüne dâhildir. İ gücünün 22 milyon 330 bini istihdamda iken, i siz sayısı 2 milyon 446 bindir.

Bu göstergeler; i gücüne katılım oranının %48, istihdam oranının %43,2, i sizlik oranının %9,9 oldu unu ortaya koymaktadır. Bir önceki yıla göre istihdamdaki artı oranı %1,29’dur. Kayıt dı ı istihdam oranı ise, bir önceki yıla göre 1,6 puanlık dü ü göstererek %48,5 olarak gerçekleşti mi tir.

³⁰⁰ Lordo lu-Törüner; **a.g.e.**, s.60.

Türk i gücü piyasasının Dünyadaki yeri ve di er temel nitelikleri ise, a a ıdaki gibi sıralanabilir:³⁰¹

- Türkiye’de i gücü arzı potansiyeli çok yüksektir. Türkiye’de nüfusun %29,2’si 15 ya ın altındadır. Bu oran AB–15 ortalamasında %16,2’dir.
- Türkiye, sivil istihdam artı ının en yüksek oldu u ülkeler arasındadır. AB-15 ülkelerinde yıllık istihdam artı ı %1 civarında iken, bu oran Türkiye’de %3 civarındadır.
- Türkiye’de istihdam di er ülkelere göre oldukça gençtir. AB-15 ülkelerinde istihdamın ortalama ya ı 40 iken, Türkiye’de 36,3’tür.
- Türkiye’de istihdamın e itim düzeyi dü üktür. İlkokul ve okul öncesi e itime sahip istihdamın, toplam istihdam içindeki payı %55 civarındadır.
- Türkiye tarım sektörü istihdamının en yüksek oldu u ülkelere biridir.
- AB-15 ülkeleri ile kıyaslandı nda, hizmetler sektöründe istihdam edilenlerin en dü ük orana sahip oldu u ülke Türkiye’dir.
- Türkiye’de sanayi sektörü istihdamı AB–15 ortalamasının altında ancak ABD’nin üzerindedir. Bu ülkelerde ortalama oran %30 civarında olup, söz konusu oran Türkiye’de %20 civarındadır.
- Türkiye’de ücretli olarak çalı anların payı dü ük, i veren olarak ya da kendi hesabına çalı anların payı ise yüksektir. Kurumsalla manın bir göstergesi olarak kabul edilen ücretli payı AB–15 ülkelerinde %84, ABD’de ise %92 civarındadır.
- Ücretsiz aile i çisinin en yüksek oldu u ülkelere biri Türkiye’dir. Türkiye’de ücretsiz aile i çilerinin istihdamdan aldıkları pay, Meksika, Kore ve Polonya’nın toplamına denk gelmektedir.
- Genç nüfustaki i sizlik oranı Polonya, talya, spanya ve Fransa gibi ülkelere dü üktür. Bizde %20 civarında olan bu oran Polonya’da %40’ın üzerinde görünmektedir.
- Türkiye’de kadının istihdama katılımı dü ük iken, 15-19 ya ındaki çocuk nüfusun istihdama katılımı di er ülkelere göre yüksektir. Kadının istihdam payı AB-15’de Türkiye’nin 1,7 katı iken, çocuk istihdamı Türkiye’nin %40’ı kadardır.

³⁰¹ Türkan, Ercan; **Türkiye’de gücünün Yapı ve Nitelikleri-Geli me ve De erlendirmeler**, TBMM Yayını, Ankara 2005, ss.17-23.

3.2 TÜRK GÜCÜ P YASASINDA KADINLAR

Bu ba lık altında, sırasıyla; kadın i gücü, kadın i gücüne katılım oranları, istihdamdaki kadın i gücü, i siz kadın i gücü ve i gücüne dâhil olmayan kadınlar incelenecektir. ncelemede kaynak olarak TÜ K, H A statistiklerinden yararlanılmı tur. Ki i (sayı) bazında de erlendirme yapılması amacıyla tablolar, oransal olarak de erlendirme yapılması amacıyla ise grafikler olu turulmu tur. Tablolar, 2004–2006 dönemine ait 3 yıla ait verileri içermekte, Grafikler ise 2006 yılına ait olarak hazırlanmı tur. Grafikler olu turulurken yapılan oranlamada, virgülden sonraki rakamlar tam sayıya yuvarlanmı tur.

3.2.1 Kadın gücü

Dünyanın her yerinde oldu u gibi, Türkiye’de de nüfusun yakla ık olarak yarısını olu turan kadın nüfusun, 6.480.000’i kadın i gücünü olu turmaktadır. Toplam i gücünün 24.776.000 oldu u dikkate alındı ında, kadın i gücünün erkek i gücünün yakla ık olarak 1/3’ü oldu u görülmektedir.³⁰² Bu rakamların ilk olarak yaptı ı ç a rı ım, kadınlarda i gücüne katılım oranının oldukça dü ük oldu udur.

Bu ba lık altında, kadın i gücünün, sırasıyla “e itim durumu, medeni durumu ve ya durumu” incelenecektir.

3.2.1.1 E itim Durumu

Ülkemiz artlarında kadın i gücünün ortalama e itim düzeyinin çok dü ük oldu u görülmektedir. Bu durum bir yandan kadının i gücüne katılım oranını azaltırken, bir yandan da kadının dü ük kar ılı ı olan i lerde, mevsimlik tarım i lerinde ya da ücretsiz aile i çisi olarak çalı masında etkili olmaktadır.

A a ıdaki tablo ve grafikte, kadın i gücünün e itim durumuna göre ayrıntılı analizi yapılmaktadır.

³⁰² TÜ K, H A statistikleri 2006 Verileri, www.tuik.gov.tr, (20.06.2007).

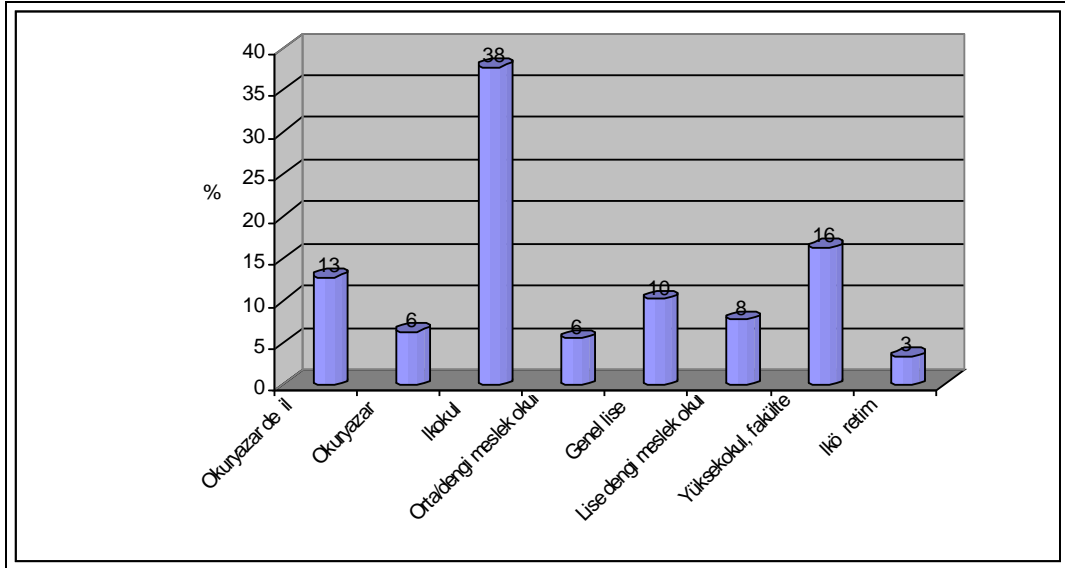
Tablo 3: E itim Durumuna Göre Kadın gücü (000)

Yıllar	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte	İkô retim	Toplam
2006	828	409	2.447	360	663	500	1.054	219	6.480
2005	884	383	2.516	349	646	450	950	174	6.352
2004	989	287	2.781	337	620	398	849	126	6.388

Kaynak: TÜ K, H A istatistiklerinden derlenmi tir.

E itim durumuna göre bakıldı ında, 2006 yılında 6.480.000 olan kadın i gücünün önemli bir bölümünü ilkokul mezunları olu turmaktadır. 2.447.000 olan ilkokul mezunu kadın i gücünü, sırasıyla; yüksekokul/fakülte mezunları (1.054.000), okuryazar olmayanlar (828.000) ve genel lise mezunları (663.000), takip etmektedir.

Grafik 1: E itim Durumuna Göre Kadın gücü - 2006



Kaynak: TÜ K, H A istatistiklerinden derlenmi tir.

Oransal olarak bakıldı ında ise; 2006 yılında ilkokul mezunu olan kadın i gücünün toplam kadın i gücüne oranı %38, yüksekokul/fakülte mezunlarının oranı %16, okuyamaz olmayanların oranı %13 ve genel lise mezunlarının oranı %6'dır.

Kadın çalı anların %41'inin ücretsiz aile i çisi olarak çalı ıyor olması, kadın i gücünün önemli bir bölümünü ilkokul mezunlarının ya da okur yazar olmayanların olu turmasının nedeni olarak görülebilir.

3.2.1.2 Medeni Durum

Genel olarak bakıldığında, evli kadın i gücünün di erlerine oranla daha fazla oldu u görülmektedir. Bu durum öncelikle, evli kadın sayısının fazla olmasından kaynaklanmaktadır. kinci bir sebep olarak, hiç evlenmeyen kadın i gücünün küçük ya grubu (15-24) içinde yer alması ve bu grubun da genellikle e itim ve ö retim ça nda yer alması nedeniyle henüz çalı ma hayatına atılmaması gösterilebilir.

Nitekim i gücüne katılım oranlarına bakıldığında, hiç evlenmemi veya bo anmı kadınlarda i gücüne katılım oranının, evli kadınlardakinden daha fazla oldu u görülecektir. A a ıdaki tablo ve grafikte, kadın i gücünün medeni durumuna göre ayrıntılı analizi yapılmaktadır.

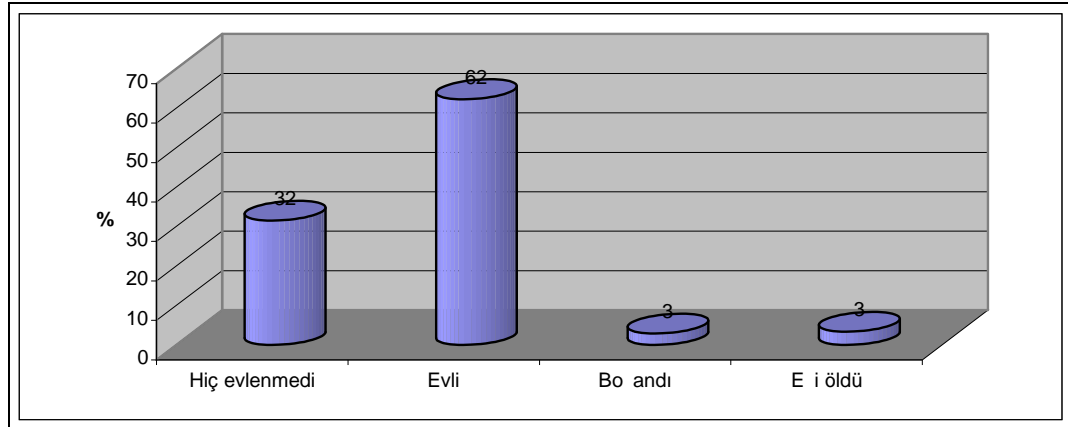
Tablo 4: Medeni Durumuna Göre Kadın gücü (000)

Yıllar	Hiç evlenmedi	Evli	Bo anđı	E i öldü	Toplam
2006	2.042	4.036	185	217	6.480
2005	1.983	3.968	170	231	6.352
2004	1.949	4.069	138	231	6.388

Kaynak: TÜ K, H A istatistiklerinden derlenmi tir.

Medeni durumuna göre bakıldığında, 2006 yılında 6.480.000 olan kadın i gücünün önemli bir bölümünü evli kadınlar olu turmaktadır. 4.036.000 olan evli kadın i gücünü, sırasıyla; hiç evlenmemi olan (2.042.000), e i ölmü olan (217.000) ve bo anmı olan (185.000) kadınlar takip etmektedir.

Grafik 2: Medeni Durumuna Göre Kadın gücü - 2006



Kaynak: TÜ K, H A istatistiklerinden derlenmi tir.

Oransal olarak bakıldığında ise; 2006 yılında evli kadın iş gücünün toplam kadın iş gücüne oranı %62, hiç evlenmemiş kadın iş gücünün oranı %32, emekli olanların ve boş anı olanların oranı %3'tür.

3.2.1.3 Ya Grubu

Ülkemizdeki genç iş gücünün toplam iş gücü içindeki yüksek oranının bir uzantısı olarak, kadın iş gücü içinde de genç yaşta olanlar önemli bir yer tutmaktadır.

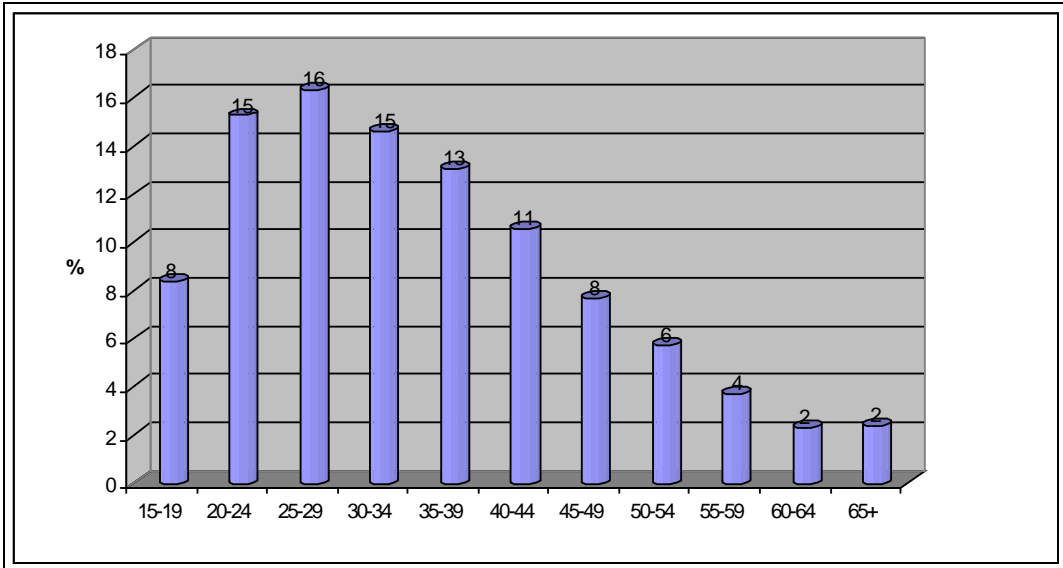
Tablo 5: Ya Grubuna Göre Kadın İş Gücü (000)

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	Toplam
2006	544	989	1.058	946	845	683	499	370	240	150	154	6.480
2005	549	1.018	1.037	889	788	650	505	357	227	157	175	6.352
2004	579	1.054	1.023	874	775	621	485	348	253	181	196	6.388

Kaynak: TÜİK, H A istatistiklerinden derlenmiştir.

Yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında, 2006 yılında 6.480.000 olan kadın iş gücünün önemli bir bölümü 20-34 (geniş) yaş aralığında yer almaktadır. Daha dar yaş gruplarına göre değerlendirilecek olursa; 25-29 yaş grubunda 1.058.000, 20-24 yaş grubunda 989.000, 30-34 yaş grubunda 946.000, 35-39 yaş grubunda 845.000, 40-44 yaş grubunda 683.000 kadın iş gücü yer almaktadır.

Grafik 3: Ya Grubuna Göre Kadın İş Gücü - 2006



Kaynak: TÜİK, H A istatistiklerinden derlenmiştir.

Oransal olarak bakıldığında ise; 2006 yılında 25–29 yaş grubundaki kadın iş gücünün toplam kadın iş gücüne oranı %16, 20–24 ile 30–34 yaş grubunun %15’er, 35–39 yaş grubunun %13, 40–44 yaş grubunun ise %11’dir.

3.2.2 Kadın İş Gücüne Katılım Oranı

İş gücü arzını belirleyen faktörlerin başında yer alan nüfus miktarı ve bu miktar içerisinde yer alan çalışmaya hazır nüfusteki iş gücü oranı tek başına yeterli bir veri değildir. İş piyasası açısından ele almamız gereken bir diğer gösterge “iş gücüne katılım oranı”dır. “Bir ülkede belirli bir andaki iş gücü miktarının genel nüfus miktarına oranı”³⁰³ olarak tanımlanan bu oran aynı zamanda ekonomi politikalarının uygulanmasında da önemli bir ölçüdür.

İş gücüne katılma oranı; nüfus büyüklüğü, nüfusun yaş dağılımı, insanların çalışmak istedikleri süre ve emeğin kalitesi gibi unsurlarla birlikte toplam emek arzını belirleyen önemli bir unsurdur.³⁰⁴ İş piyasası ile ilgili olarak oluşturulan politikalarda önemli bir gösterge olarak kullanılan iş gücüne katılma oranı ile bu oranı oluşturan unsurların da birlikte incelenmesi gerekmektedir.³⁰⁵

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde istihdam sorunlarının iş gücü yönünden nicelik itibarıyla yapısal boyutları bulunmaktadır.³⁰⁶ İş gücüne katılma oranlarının yükselişi, iş gücü piyasasıyla bağlantısı olanların yani üretken kabul edilenlerin sayısındaki artışı temsil eder.³⁰⁷

İş gücüne katılım oranının artması ve azalması aynı zamanda iş gücünün devri ile de ilişkilidir. İş gücü piyasasından çıkanların sayısı ile piyasaya işsiz ya da istihdam edilen olarak dahil olanların sayısı bu oranı etkilemektedir. Buna göre; iş gücü piyasasına girenlerin sayısı çıkanlardan fazla ise iş gücüne katılım oranı artar, tersi durumda ise azalır. Bu nedenden dolayı iş gücüne katılım oranını incelerken iş gücü devir oranını da dikkate almak gerekmektedir.

³⁰³ Zaim, Sabahattin; **a.g.e.**, s.124.

³⁰⁴ Biçerli, M. Kemal; **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım, İstanbul 2003, s.52.

³⁰⁵ Biçerli; **a.g.e.**, s.53.

³⁰⁶ Kılıç, Cem “Gelişmekte Olan Ülkelerde Nüfusun İş Gücü Arzına Etkisi”, **Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamu- Yayınları, Ankara Ocak 1999, s.114.

³⁰⁷ Lordoğlu-Özkaplan; **a.g.e.**, s.54.

AB geneline baktı ımızda, i gücüne katılma oranı % 70 düzeyinde iken, bu oranın ülkemizde 2006 yılı verilerine göre % 48 oldu u görülmektedir. Bu önemli fark, aslında kadının i gücüne katılım oranının son derece dü ük olmasından kaynaklanmaktadır. TÜ K verilerine göre, 2006 yıl sonu itibariyle erkeklerin %71,5'i i gücüne katılırken, kadınların ise sadece %24,9'u i gücüne katılmakta, dolayısıyla kadınların i gücüne katılımı erkeklerin 1/3'ü seviyesinde kalmaktadır.

Kadın ve erkek arasındaki i gücüne katılma oranındaki farklılı ın en temel sebeplerinden birisi cinsiyete dayalı i bölümlerinin yansımalarıdır. Kentlerde kadınlar ev kadını statüsünde i gücü dı ında tutulurken, kırsal kesimde kadınlar ücretsiz aile i çisi statüsünde i gücüne dâhil edilmektedir.³⁰⁸ Bu durum, kentte kadının i gücüne katılım oranının, kırsal kesime göre daha dü ük olmasını da açıklamaktadır. Kırsal kesimde kadın, ücretsiz aile i çisi olarak ekonomik faaliyete katılmakta ve bu durum kırsal kesimdeki i gücüne katılım oranını yükseltmektedir. Son yıllarda kırdan kente göç bu anlamda i gücüne katılma oranını etkiledi i gibi, kadının e itim düzeyinin dü üklü ü, vasıfsız i çisi olması nedeniyle kentte istihdama katılamaması da kadının i gücüne katılma oranını azaltan önemli bir faktör olarak kar ımıza çıkmaktadır.³⁰⁹

Bu genel açıklamanın ardından, a a ıda kadınların i gücüne katılımı, e itim durumu, medeni durum ve ya grupları itibariyle ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

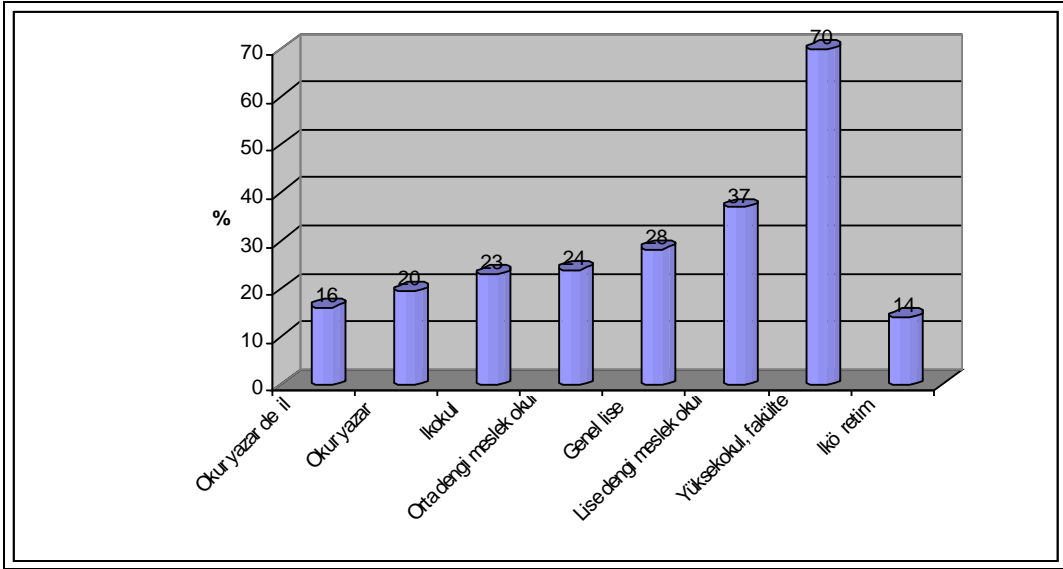
3.2.2.1 E itim Durumu

Ülkemiz artlarında kadın i gücünün ortalama e itim düzeyinin çok dü ük oldu u bilinmektedir. Dü ük e itimli i gücünün piyasa artlarında elde edebilece i ücretin de dü ük olması, sonuçta kadınlar için bir i te çalı manın fırsat maliyetini oldukça yükseltmektedir. Kre , çocuk bakımı gibi hizmetlerin kentsel alanlarda pahalı olması, kadınların dü ük ücretli bir i te çalı maktansa, evde bu faaliyetleri yapmalarına neden olmakta, bu durum i gücüne katılım oranlarında negatif bir etki yaratmaktadır. Nitekim e itim durumu itibariyle baktı ımızda, e itim düzeyiyle i gücüne katılım oranları paralellik arz etmektedir.

³⁰⁸ Gök, **a.g.e.**, s.13.

³⁰⁹ Ata, Namık; "Türkiye'de Kadınların i gücüne Katılma Oranı Hakkında Bir Not", **veren Dergisi**, Cilt 44, Sayı 4, Ocak 2006, s.19.

Grafik 4: E itim Durumuna Göre Kadınların i gücüne Katılım Oranları - 2006



Kaynak: TÜ K, H A istatistiklerinden derlenmi tir.

Kadınların i gücüne katılım oranlarını e itim durumu açısından de erlendirmek gerekirse; 2006 yılında yüksekokul/fakülte mezunu kadınların i gücüne katılım oranının %70 gibi oldukça yüksek bir düzeyde oldu u görülecektir. Bunu sırasıyla; lise dengi meslek okul (%37), genel lise(%28), orta dengi meslek okulu(%24), ilkokul mezunları(%23) ile, okuryazar olanlar (%20) ve okuryazar olmayanlar (%16) takip etmektedir.

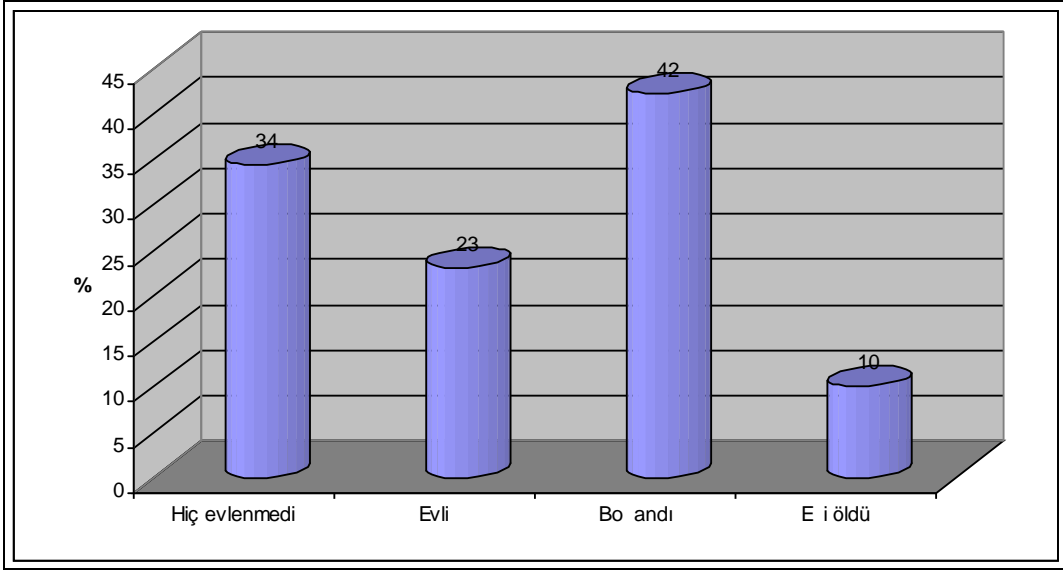
Grafikten de çok net görülmektedir ki, e itim düzeyiyle i gücüne katılım oranları tam bir paralellik arz etmektedir. Yani e itim düzeyi dü tükçe i gücüne katılım oranları da dü mektedir. Bu durum aslında bize, zaman içinde yüksek ö renimlilerin payı arttıkça i gücü katılım oranının artacağını anlatmaktadır. Ayrıca, tarımdaki çözümlenmeyle birlikte kırdan kente göç sonucu ücretsiz aile i çisi ya da mevsimlik tarım i çisi olma vasfını kaybederek büyük oranda ev hanımı statüsüne kavu acak olan kadın i gücü de, i gücüne katılım oranlarının, dü ük e itim düzeylerinde daha da azalacağını adeta habercisidir. Çünkü tarım sektöründe ücretsiz aile i çisi olarak çalı an kadın i gücünün dü ük e itim düzeyine sahip oldu u ortadadır.

3.2.2.2 Medeni Durum

Aile içinde kadına biçilmi olan, e olma, anne olma gibi rollerin etkisiyle, evli kadınların i gücüne katılım oranları, her zaman için evli olmayan ya da çocuk sahibi

olmayan kadınların i gücüne katılmalarının gerisinde kalmaktadır. A a ıdaki grafikte bu durum oldukça açık bir ekilde görülmektedir.

Grafik 5: Medeni Durumuna Göre Kadınların i gücüne Katılım Oranları - 2006



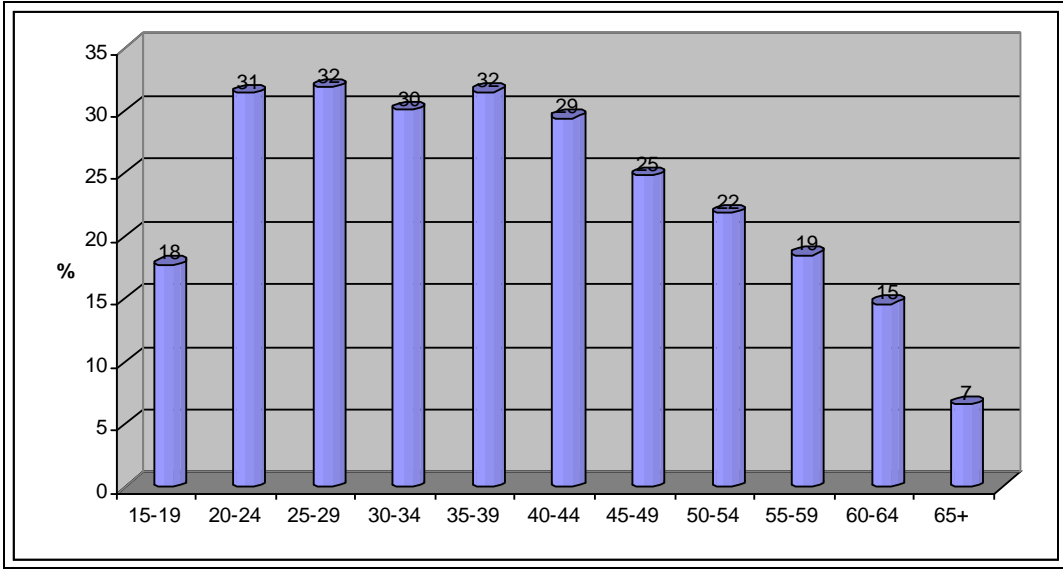
Kaynak: TÜ K, H A statistiklerinden derlenmi tir.

Kadınların i gücüne katılım oranlarını medeni durumları itibariyle inceledi imizde; bo anmı ya da hiç evlenmemi olan kadınların i gücüne katılım oranlarının di erlerine göre yüksek oldu u (sırasıyla; %42 ve %34), evli kadınların i gücüne katılım oranlarının %23, e i ölmü olanların i gücüne katılım oranlarının ise %10 oldu u gözlemlenmektedir.

3.2.2.3 Ya Grubu

Kadınların, ileriki ya larda evlilik ve çocuk sahibi olma gibi nedenlerle çalı ma amında kalması gittikçe zorla maktadır. Bu yüzden Ülkemizde, kadınların ortalama çalı ma süreleri dü üktür. A a ıdaki grafikte de bu durumu görmek mümkündür.

Grafik 6: Ya Gruplarına Göre Kadınların iş gücüne Katılım Oranları - 2006



Kaynak: TÜİK, H A istatistiklerinden derlenmiştir.

Ya grupları itibariyle kadın iş gücüne katılım oranları incelendiğinde, 20-44 yaş aralığında iş gücüne katılım oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Yaşın artmasıyla birlikte bu oranın gittikçe azaldığı söylenebilir. Bu durum kadınların, ileriki yaşlarda evlilik ve çocuk sahibi olma gibi nedenlerle çalışmama durumunda kalmasının gittikçe zorlaşmasının göstergesidir. Ülkemizde kadınların ortalama çalışma sürelerinin düşük olması da bu savı doğrulamaktadır.

Genç bir grup olmasına rağmen 15-19 yaş grubunda iş gücüne katılım oranının düşük olması, okullaşma oranlarının yükselmesi ve eğitim sürelerinin uzamasına bağlanabilir. Ancak, eğitim faktörü kısa dönemde negatif bir etki yaratsa da uzun dönemde katılımı arttıran bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla, okullaşma oranlarının artması gelecekte kadın iş gücüne katılım oranlarında bir artış olacağını göstermektedir.

3.2.3 Kadın Çalışanlar

Gelişmiş ülkelerde, kadın-erkek ayrımının hem sosyal ya da antıda hem de ekonomideki rolleri açısından genellikle önemi kalmamıştır. Oysa gelişmekte olan ülkelerde kadının toplumdaki yeri belirgin bir şekilde farklıdır ve buna bağlı olarak, iş istihdam olanağına da üretime katılma potansiyeli çok daha azdır.³¹⁰ Ancak, iş gücüne

³¹⁰ Eren, Aslan; **Türkiye'nin Ekonomik Yapısı ve Güncel Sorunlar**, Mülâ Üniversitesi Yayını, 4. Baskı, Mülâ 2000, s.8.

katılma oranında oldu u gibi, istihdam açısından da kadının durumu kır kent ayrımı açısından önemli farklılıklar arz etmektedir.

Bu nedenle, bu ba lık altında, kadın istihdamının öncelikle kır kent açısından farklılıklarına de inildikten sonra, i teki durumuna, kayıtlılık, e itim, ya ve medeni durumuna göre kadın istihdamı incelenmeye çalı ılacaktır.

3.2.3.1 Kır-Kent Ayrımı

Ülkemizde kırsal çevredeki kadınların ezici ço unlu u ücretsiz aile i çisi olarak çalı ırken, bir bölümü ise mevsimlik tarım i çisidir. Kırsalda ya ayan kadınların çok küçük bir bölümü, e i öldü ü veya yurtdı nda oldu u için tarım i letmesinin sahibi veya yöneticisidir. Kentteki kadın i gücü ev içinde ücretsiz aile i çili i veya gelir getirici i ler yapabildikleri gibi, sanayi ve hizmet sektörlerinde ücretli i gücü olarak da istihdam edilmektedirler. Bunun dı nda, az sayıda da olsa, kendi hesabına çalı an veya i veren konumunda kadın vardır.³¹¹

Türkiye’de kadınların kentsel alanlarda çalı ma ya amına katılımları erkeklere göre sınırlı kalmakta, daha çok enformel veya dü ük ücretli kadın i i olarak adlandırılan i lerde çalı maktadırlar. Kentle menin kadının istihdama katılımı üzerindeki en büyük etkisi, kadının istihdam içindeki payının giderek dü mesi ve kente göç eden kadınların kırsalda çalı maktaki iken kentlerde ev kadını olarak aktif olmayan nüfusa dahil olmasıdır.³¹²

Kadınların ev i lerine harcadı ı emek, kullanım de erine sahiptir ancak de i im de erine sahip olarak görülmemektedir. Bu nedenle, erkek i gücünün ve toplumun yeniden üretimi açısından büyük önem ta ımına ra men kadının ev i lerinde harcadı ı emek ulusal gelir hesaplarında yer almamaktadır. Ayrıca, parasal de eri olan ev içi kadın eme i de eksik de erlendirilmekte, kadınların kırsalda kendine yeterli tarım i letmelerinde; kentte ise, küçük giri imcilikte ve enformel sektörde evlerinde veya

³¹¹ KSSGM; **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**, KSSGM Yayınları, Ankara 2000b, s.9.

³¹² Atılğan, Gökhan; **Çalı ma Hayatında Kadınlar**, TES- Yayınları, stanbul 2005, s.33.

i yerlerinde parasal kar ılı ı olan üretim etkinlikleri ulusal hesaplarda ya hiç yer almamakta veya çok az yer almaktadır.³¹³

Açıklanan bu nedenler, kırsal kesimde ücretsiz aile i çisi ya da mevsimlik tarım i çisi olarak istihdama yüksek oranda dahil olan kadın i gücünün, kentte istihdamının oldukça azalmasına ya da dü ük ücretli olarak çalı masına yol açmaktadır.

3.2.3.2 teki Durumu

Ülkemizde, kadın istihdamının önemli bir bölümünü ücretsiz aile i çili i olu turmu tur. Ücretsiz aile i çili i esas itibariyle kırsal kesime özgü bir olgudur. stihdamdaki tarım payının çok yüksek olmasıyla birlikte de erlendirildi inde, kadınların tarım sektöründe genellikle ücretsiz aile i çisi olarak istihdam edildi i sonucuna ula ılabilir.

Tablo 6: teki Durumuna Göre Kadın Çalı anlar (000)

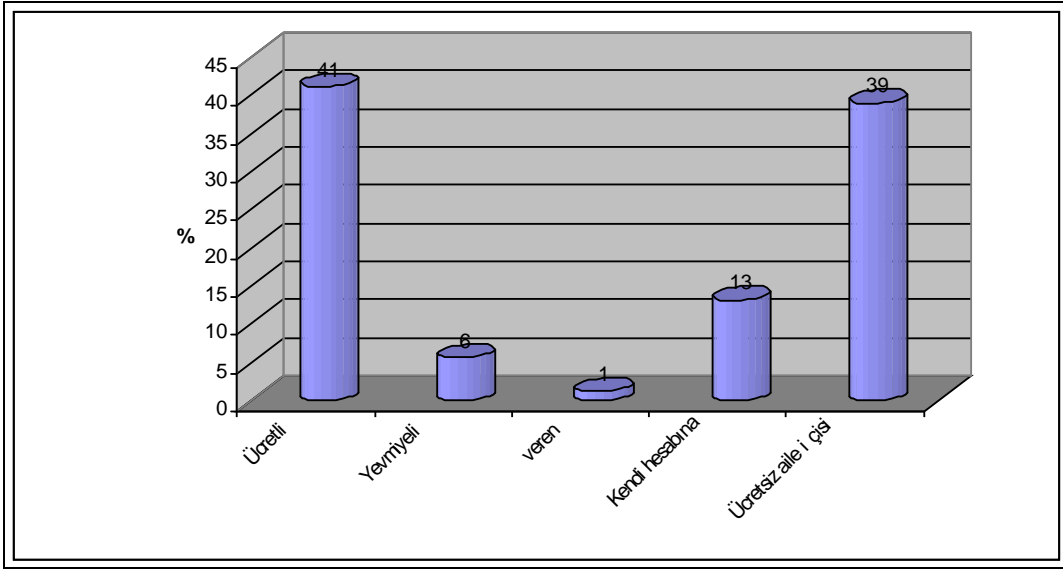
Yıllar	Ücretli veya maa lı	Yevmiyeli (mevsimlik, arızı, geçici)	veren	Kendi hesabına	Ücretsiz aile i çisi	Toplam
2006	2.388	326	69	761	2.267	5.810
2005	2.180	318	51	774	2.377	5.700
2004	1.927	338	49	583	2.870	5.768

Kaynak: TU K, H A istatistiklerinden derlenmi tir.

2006 yılı için, i teki durumuna göre kadın istihdamı incelendi inde, sayısı 2.388.00 ücretli veya maa lı kadın çalı anların ilk sırada yer aldı ı görülmektedir. Ücretsiz aile i çisi olarak çalı an kadın sayısı da bu rakama yakın olup 2.267.000'dir. kendi hesabına çalı an kadın sayısı 761.000, yevmiyeli (mevsimlik, arızı, geçici) olarak çalı an kadın sayısı ise 326.000'dir. veren olarak çalı an kadın sayısı (69.000) ise oldukça azdır.

³¹³ KSSGM; 2000b, s.9.

Grafik 7: teki Durumuna Göre Kadın Çalışanlar - 2006



Kaynak: TÜRKİYE İSTATİSTİKLERİNDEN DERLENMİŞTİR.

Oransal olarak i teki durumuna göre kadın istihdamı incelendi inde, 2006 yılı için, ücretli veya maa lı kadın çalış anların oranı %41, ücretsiz aile i çisi olarak çalış an kadın çalış anların oranı %39 ve kendi hesabına çalış an kadınların oranı %13'tür. Tabi burada kendi hesabına çalış an kadınların da genellikle dü ük gelirli i ler yapt ını göz önünde bulundurmak gerekir. Yevmiyeli olarak çalış an kadınların oranı %6 iken, toplam çalış an kadınların sadece %1'i i veren sıfatıyla çalış maktadır.

3.2.3.3 Kayıtlılık Durumu

Türkiye genelinde kayıtlı olmadan çalış anların oranı yıllar itibariyle artmış tır ve kadınlar arasında kayıtlı olmadan çalış ma, erkeklere kıyasla çok daha yaygındır. Bu durum, kadınların büyük bir ço unlu unun ücretsiz aile i çisi olarak çalış ıyor olması ile yakından ili kilidir. Ücretsiz aile i çisi olarak çalış an kadınların %99'u kayıtlı çalış maktadır. Ancak, tarım dı ı sektördeki kayıtlılık oranlarına bakıldı ında, kadınlarla erkekler arasında neredeyse hiç fark olmad ı dikkat çekmektedir. Tarım dı ı sektörde faaliyet gösteren erkeklerin %31,5'i kayıtlı çalış ırken, kadınlar için bu oran %32'dir.³¹⁴

Dünyada oldu u gibi ülkemizde de nüfusun yarısını oluşturan, ancak mevcut ya am olanakları ile kaynaklardan erkeklerle aynı oranda yararlanamayan kadınların ve kız çocukların, kalkınma sürecine tam katılımları için gerekli olan bilgi ve becerilere

³¹⁴ TÜRKİYE İSTATİSTİKLERİNDEN DERLENMİŞTİR; Türkiye'de Emek Piyasasında Kadınların Durumu, Ankara 2005, s.13.

sahip olmaları için eğitim önemli bir araçtır. Kadının eğitim düzeyi ile üretim sürecine katılımı ve elde ettiği gelir arasında pozitif bir ilişki vardır. Ancak kadınlara iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun beceri ve niteliklerin kazandırılması halinde istihdam imkânlarının gelişmesi aksi takdirde eğitimli, iş gücü piyasasında aktif olmayan kadınların sayısının artması unutulmamalıdır.³¹⁵

Cumhuriyet döneminde kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe iş gücüne katılım oranları da artmış göstermiş olmakla birlikte, halen kadınlar eğitim ve istihdamın çeşitli kademelerinde erkeklere göre dezavantajlı bir konumda bulunmaktadır.³¹⁶ TÜİK 2005 verilerine bakılarak öğrenim durumuna göre işsizlik oranı, cinsiyete göre karşılaştırıldığında belirgin farklar görülmektedir. İlkokul ve altı eğitim düzeylerindeki kadın işsizlik oranı düşük iken bu oran erkeklerde yüksektir. Ortaöğrenim, lise ve yükseköğrenim mezunu kadınlarda işsizlik oranı erkeklere nazaran yüksektir.

İş gücüne katılma oranı açısından bir değerlendirme yaparsak, kadın ve erkek için eğitim seviyesi yükseldikçe iş gücüne katılma oranının da artmış net bir şekilde ifade edilebilir. Türkiye’de iş gücüne dâhil olan kadınların %70’i, erkeklerin ise %84,7’si yükseköğrenim ve fakülte mezunudur.

Dünyada kadınların iş gücü piyasasına katılımlarının artmış büyük ölçüde enformel sektörde gerçekleşmektedir. Bunun sebebi, yaşamak ve geçinmek için düzensiz de olsa bir gelir elde etmek zorunda kalan kadınların çoğunun başka bir alanda çalışmaya seçeneğinin olmamasıdır. Bu baskıdan dolayı kadınlar, düzenli bir istihdama, yüksek ücretli ve güvenceli bir işe erişememektedirler.³¹⁷

Ülkemizde ihracata yönelik üretimin ve küresel piyasalarla bütünleşmenin artmasına rağmen, kadınların sanayi iş gücü içindeki katılım oranı hala düşük düzeyde seyretmektedir. Türkiye’de kadınların endüstriyel işçiler haline dönüşümleri çok sınırlıdır; ama bu kadınların endüstriyel üretime hiç katılmadıkları anlamına gelmez.

³¹⁵ Demir, Nurten; “Kadın İstihdamını Arttırmada Eğitimin Rolü”, **İktisat Dergisi**, Cilt 44, Sayı 4, Ocak 2006, s.28.

³¹⁶ Demir, **a.g.m.**, s.29.

³¹⁷ Erdut, Tijen; “İş Gücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İş Gücü”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 2005/3, 2005, s.33.

Kadınların endüstriyel üretime katılımları daha çok kayıt dışı ve görünmez kalmaktadır.³¹⁸

Ev eksenli üretime ek olarak evlerinde çalışan kadınlar, giderek kentli orta sınıf aileler tarafından artan bir şekilde talep edilmektedir. Enformelleme sürecinin yarattığı taeronla mayla birlikte sayıları artan küçük işletmelerde kadınlar kayıt dışı ve ücretsiz aile üyesi olarak çalışmaktadır. Özellikle hazır giyim atölyeleri bu alanda ilginç örnekler sunmakta ve önemli bir iş gücü talebi yaratmaktadır. Kayıt dışı çalışan kadınların pratiklerine ve sayılarına ilişkin yeterince kesin rakamlar bulunmamaktadır. Bununla birlikte, kadın emeğinin önemli bir kısmının kayıt dışı işletmelerde ücretsiz ya da çok düşük ücretli işçi olarak çalıştığı ve Türkiye’de kadın istihdamının temel dinamiğinin kayıt dışı çalışmaya ve ev eksenli üretim alanlarında ortaya çıktığı bir gerçektir.³¹⁹

Eğitimli erkek sayısının eğitimli kadın sayısından oldukça fazla olması nedeniyle erkekler vasıf gerektiren ve sosyal güvencelerinin bulunduğu kayıtlı ekonomide, kadınlar genellikle vasıfsız ve yoğun emek gerektiren, hiçbir sosyal haklarının bulunmadığı kayıt dışı ekonomide istihdam edilmektedirler. Küreselleme, özelleştirme ve yaşanan ekonomik krizler sonucunda birçok işyeri kapatılmış, ayakta kalmayı başarabilen birçok işletme de devamlılığını sağlayabilmek adına en önemlisi, sigortasız ve düşük ücretle işçi çalıştırmak olan bir dizi önlemler almıştır. Kadın emeğinin evin geçimine destek sağlamaya yönelik bir üretim biçimi, başka bir deyişle erkeğin sağladığı ailenin geçimine destek olan yedek iş gücü olarak değerlendirildiği için bu süreçte tercih edilmekte ve kayıtlı ekonomide yer alması ya da sosyal güvenceye sahip olması çok önemli görülmemektedir.³²⁰

Buna karşılık, kadınlarda ücret farklılaşması erkeklere göre çok daha fazladır. Formel sektörde ücretli çalışan erkekler, enformel sektörde çalışanlara göre 2,1 kat daha fazla kazanç elde ederken, kadınlarda bu 3 katına çıkmaktadır. Ayrıca, enformel sektörde ücretli çalışan kadınlar asgari ücretin ancak % 71,2’sini elde etmektedir.³²¹

³¹⁸ Atılğan; **a.g.e.**, s.33.

³¹⁹ Atılğan; **a.g.e.**, s.34.

³²⁰ Özkuzukıran, *Ülke*; **Kadın Emekçiler ve Eğitimlik**, TÜRK- Yayını, 2003, s.41.

³²¹ Taştı E.-D.Sezer-H.Levent; **Türkiye’de İş Gücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve Eşitsizlik**, TÜSAD Yayınları, İstanbul 2004, s.53.

TÜİK verilerinin yer aldığı aşağıdaki tablo ve grafik, kadını gücündeki kayıtlı kadının ne kadar ciddi boyutta olduğunu ortaya koymaktadır.

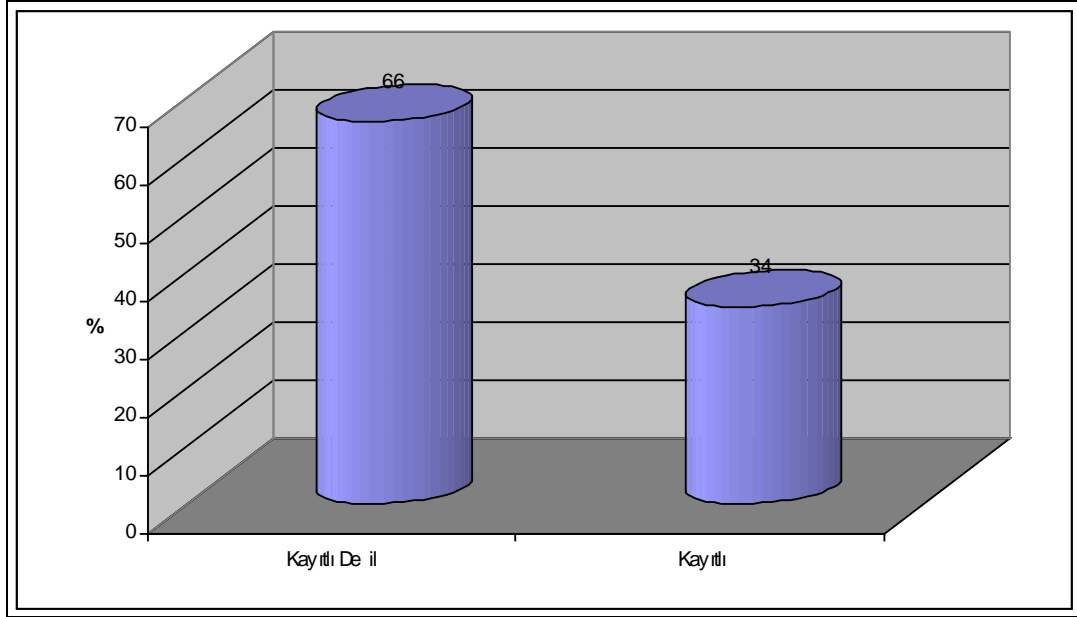
Tablo 7: Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılına Göre Kadın Çalışanlar (000)

Yıllar	Kayıtlı Değer	Kayıtlı	Toplam
2006	3.834	1.976	5.810
2005	3.895	1.805	5.700
2004	4.118	1.650	5.768

Kaynak: TÜİK, H A istatistiklerinden derlenmiştir.

2006 yılında çalışan 5.810.000 kadının 3.834.000'ünün kayıtlı olduğunu görülmektedir. Sadece 1.976.000 kadın sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlı olarak çalışmaktadır.

Grafik 8: Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılına Göre Kadın Çalışanlar - 2006



Kaynak: TÜİK, H A istatistiklerinden derlenmiştir.

2006 yılında, oransal olarak kadınların sadece %34'ü kayıtlı çalışırken %66'sı kayıtlı çalışmaktadır.

3.2.3.4 E İtim Durumu

E İtim, hem kadınların hem erkeklerin gücüne katılım oranlarını ileri düzeyde etkilemektedir. Ayrıca e İtim, kadınların ücretli bir işte çalışma kararlarını erkeklerle kıyaslandığında daha fazla belirlemektedir. E İtim, iş gücü piyasasına katılımı artırmaya iki yönden etki yapmaktadır. Birincisi, e İtimli olmak için piyasadaki iş fırsatlarını ve

ücretleri olumlu yönde etkiledi i için ev dı nda çalı mayı kadınlar için cazip kılmaktadır. kinci olarak, kadınların çalı masını kısıtlayan ekonomi dı ı faktörlerin önemini azalttı ı için kadınların çalı ma olasılıklarını artırıcı bir rol oynamaktadır. ³²²

Kadınların çalı ma ya amında yeterince yer alamamalarının hem nedeni, hem de sonucu e itim düzeylerinin dü üklü üdür. Ça ımızda teknolojik geli meler hızlı ya anmakta, bu nedenle e itimli insanlara gereksinim duyulmakta ve e itimsiz kadınların çalı ma ya amında tutunabilmeleri güçle mektedir. Kadınların e itim düzeyinin yükselmesiyle istihdam oranı da yükselecek, i sizlik oranı da buna ba lı olarak dü ecektir. E itim düzeyi yüksek kadınların hem kendileri hem de aileleri kadının çalı masını destekler dü ünçe yapısına sahip olmaktadır. E itim düzeyleri yükselen kadınlar, meslek rollerini önemsemekte ve geleneksel yapının etkilerinden kendilerini kurtarma fırsatı bulmaktadırlar. ³²³

Tablo 8: E itim Durumuna Göre Kadın Çalı anlar (000)

Yıllar	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte	İlkö retim	Toplam
2006	817	392	2.283	305	511	395	917	191	5.810
2005	867	369	2.357	297	496	344	815	156	5.700
2004	976	280	2.635	285	478	294	705	115	5.768

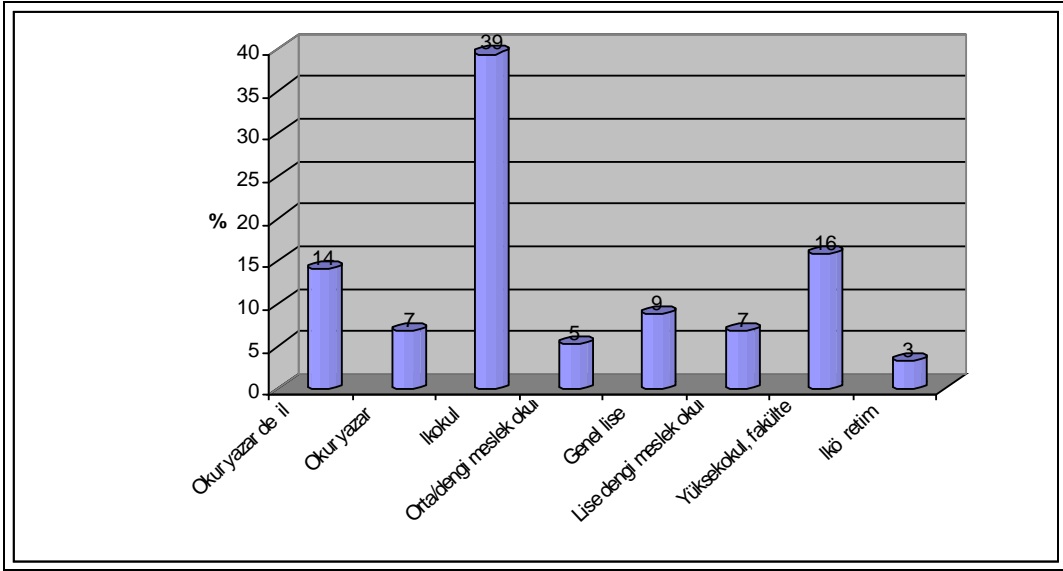
Kaynak: TÜ K, H A istatistiklerinden derlenmi tir.

Türkiye’de istihdamdaki kadın i gücünün e itim düzeyi incelendi inde, 2006 yılında ilkokul mezunu olanların 2.283.000, yüksekokul veya fakülte mezunlarının 917.000, okuryazar olmayanların 817.000, genel lise mezunlarının 511.000, lise dengi meslek okulu mezunlarının 395.000, orta dengi meslek okulu mezunlarının 305.000 oldu u görülmektedir.

³²² Tan vd.; a.g.e., s.132.

³²³ Yaprak; a.g.e., s.123.

Grafik 9: E itim Durumuna Göre Kadın Çalı anlar - 2006



Kaynak: TÜİK, H A istatistiklerinden derlenmiştir.

Oransal olarak bakıldığında ise; 2006 yılında ilköğretim mezunu olan kadın çalışanların toplam kadın çalışanlara oranı %39, yükseköğretim/fakülte mezunlarının oranı %16, okuryazar olmayanların oranı %13 ve genel lise mezunlarının oranı %9, lise dengi meslek okulu mezunlarının %7, orta dengi meslek okulu mezunlarının %5'tir.

Kadın çalışanların %41'inin ücretsiz aile içi olarak çalışıyor olması, kadın çalışanların önemli bir bölümünü ilköğretim mezunları olanların oluşturmasının nedeni olarak görülebilir. Bu nedenle kadın çalışanlar içinde yükseköğretim veya fakülte mezunu olanların oranı düşük kalmaktadır. Bu aynı zamanda, yükseköğretim görmüş kadın sayısının, yükseköğretim görmüş erkek sayısından az olmasından da kaynaklanmaktadır ve bu durum kadınların yönetici kadrolarındaki oranının düşük olması sonucunu da doğurmaktadır.

3.2.3.5 Medeni Durum

Genel olarak bakıldığında, evli kadın çalışanların diğerlerine oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum öncelikle, evli kadın sayısının fazla olmasından kaynaklanmaktadır. İkinci bir sebep olarak, hiç evlenmeyen kadın çalışanların küçük yaş grubu (15-24) içinde yer alması ve bu grubun da genellikle eğitim ve öğretim çağında yer alması nedeniyle henüz çalışmıyor olmaması gösterilebilir.

Nitekim i gücüne katılım oranlarına bakıldı ında, hiç evlenmemi veya bo anmı kadınlarda i gücüne katılım oranının, evli kadınlardakinden daha fazla oldu u görülecektir.

A a ıdaki tablo ve grafikte, kadın çalı anların medeni durumuna göre ayrıntılı analizi yapılmaktadır.

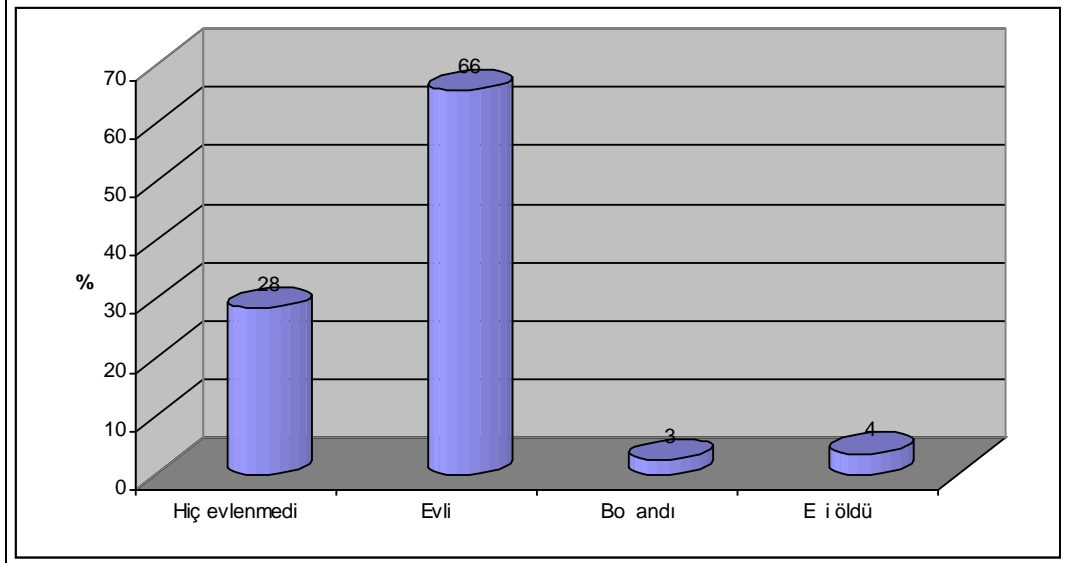
Tablo 9: Medeni Durumuna Göre Kadın Çalı anlar (000)

Yıllar	Hiç evlenmedi	Evli	Bo andı	E i öldü	Toplam
2006	1.647	3.808	147	208	5.810
2005	1.592	3.753	134	221	5.700
2004	1.554	3.885	108	220	5.768

Kaynak: TÜ K, H A istatistiklerinden derlenmi tir.

2006 yılında 5.810.000 olan kadın çalı anların önemli bir bölümünü evli kadınlar olu turmaktadır. 3.808.000 olan evli kadın i gücünü, sırasıyla; hiç evlenmemi olan (1.647.000), e i ölmü olan (208.000) ve bo anmı olan (147.000) kadınlar takip etmektedir.

Grafik 10: Medeni Durumuna Göre Kadın Çalı anlar - 2006



Kaynak: TÜ K, H A istatistiklerinden derlenmi tir.

Oransal olarak bakıldı ında ise; 2006 yılında evli kadın i gücünün toplam kadın i gücüne oranı %66, hiç evlenmemi kadın i gücünün oranı %28, e i ölmü olanların oranı %4 ve bo anmı olanların oranı %3'tür.

3.2.3.6 Ya Grubu

Kadınların ya ları ile istihdama katılmaları arasındaki ilişki, erkeklerden çok daha kuvvetlidir. Toplumsal ve ailevi rolleri nedeniyle kadınlar, çalı ma ya amını bazen tamamen bırakmakta, bazen de çalı ma ya amına belli bir süre için ara vermektedirler. Türkiye’de kadınların hem çalı ma ya amında yer almaları, hem de çalı ma ya amına ara vermeleri, belli ya dönemlerinde yo unla maktadır. Kadınlar ölkemizde ortalama sekiz yıl ücret kar ılı ı çalı maktadırlar. Ev dı nda çalı an kadınların % 50’si be yıl içerisinde genellikle evlenme ya da hamilelik gibi nedenlerle i inden ayrılmakta ve böylece geçmi teki hizmet süreleri de emeklilik haklarını elde etmemi oldukları için bo a gitmi olmaktadır.³²⁴

Kadınların i gücüne katılımlarının ya a ba lı olarak gösterdi i dalgalanmalar kentsel alanlarda daha fazla öne çıkmaktadır. Kentlerde kadınların i gücüne katılımları, en yo un olarak 20–29 ya grubunda gerçekleşir. Bu nedenle kentlerdeki kadın i gücünün genç i gücü oldu unu söyleyebiliriz. Bu ya grubundan sonra evlilik, ev i leri ve çocuk do urma gibi nedenlerle kadınlar i gücü piyasasından çekilmekte ve 30 ya larından itibaren çalı an kadın sayısı gittikçe azalmaktadır. Kırsal bölgelerde, i gücünden erken çekilme e ilimi görölmemektedir. Kırsal alandaki kadınların katılımını, kentlerdeki kadınların katılımından ayıran özellik, belli ya aralıklarında yo unla ma olmaması, aktif olma durumunun 15 ya ından itibaren her ya ta görölmesi ve uzun süreli olmasıdır. Kırsal alanlarda 60–64 ya larında bile kadınların i gücüne katılma oranı, önceki ya ların katılım oranının çok fazla altına dü memektedir.³²⁵

Yukarıda açıklanı oldu umuz durum, a a ıdaki tablo ve grafikte verilerle açıklanacaktır.

Tablo 10: Ya Grubuna Göre Kadın Çalı anlar (000)

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	Toplam
2006	452	779	911	849	786	647	482	363	237	150	154	5.810
2005	459	804	885	805	733	620	488	349	226	156	175	5.700
2004	493	832	885	797	728	592	473	340	252	181	196	5.768

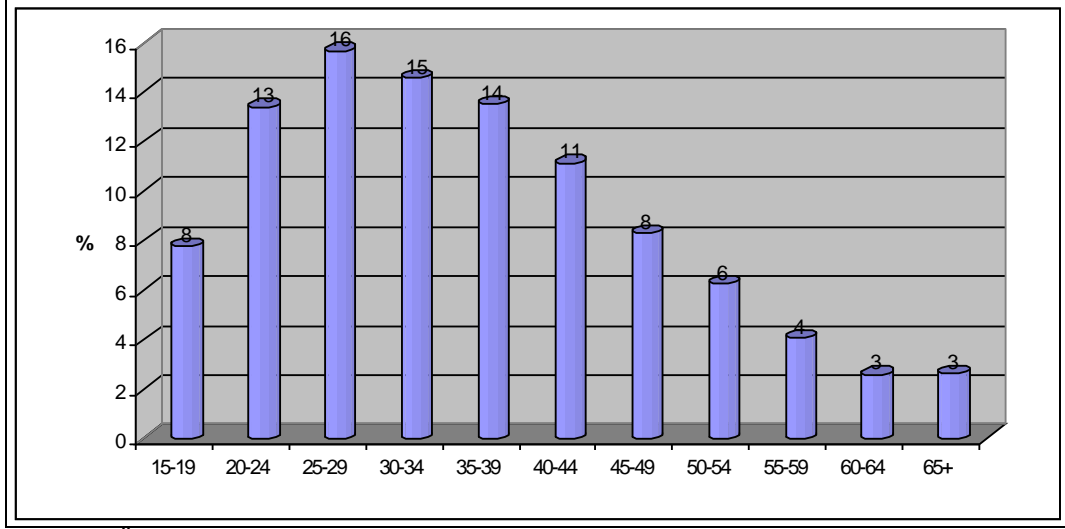
Kaynak: TÜ K, H A istatistiklerinden derlenmi tir.

³²⁴ Yaprak; a.g.e., s.130.

³²⁵ Tan vd.; a.g.e.; s.130.

2006 yılında 5.810.000 olan kadın çalı anların 911.000'i 25–29 ya grubunda, 849.000'i 30–34 ya grubunda, 786.000'i 35–39 ya grubunda, 779.000'i 20–24 ya grubunda, 647.000'i ise 40–44 ya grubunda yer almaktadır. 15-19 ile 45-49 ya grubundaki kadın çalı an sayısı birbirine yakındır.

Grafik 11: Ya Grubuna Göre Kadın Çalı anlar - 2006



Kaynak: TÜ K, H A istatistiklerinden derlenmi tir.

Oransal olarak bakıldı nda ise; 2006 yılında çalı an kadınların %16'sı 25–29 ya grubunda, %15'i 30–34 ya grubunda, %14'ü 35–39 ya grubunda, %13'ü 20–24 ya grubunda, %11'i 40–44 ya grubunda yer almaktadır. 15–19 ile 45–49 ya grubundaki kadın çalı anların oranı %8'dir.

En çok kadın çalı an 25–29 ya grubunda yer almaktadır. Bu ya grubundan sonra evlilik, ev i leri ve çocuk do urma gibi nedenlerle kadınlar i gücü piyasasından çekilmekte ve 30 ya larından itibaren çalı an kadın sayısı gittikçe azalmaktadır.

3.2.4 Kadın sizler

Ülkemizde 1990-2000 döneminde % 7-8 civarında gerçekleşen i sizlik oranı; Kasım 2000 ve ubat 2001'de ya anan ekonomik krizlerle birlikte % 10'nun üzerine çıkmı tır. Bu oran 2006'da% 9,9'a gerilemi olmasına ra men halen yüksektir.³²⁶

³²⁶ TÜ K, H A istatistikleri 2006 Verileri, www.tuik.gov.tr, (23.08.2007).

sizlik daha çok kentlerde ve genç ya grubunda (15–24) yo unla maktadır. Bu ya grubunda i sizlik oranı %35,08’dir. Tarımdaki çözülme ile köyden kente göç i sizli in kentlerde yo unla masına neden olmaktadır. Kentsel yerlerde i sizlik oranı %12,1, kırsal yerlerde ise bu oran %6,5’dir.³²⁷

2006 yılında, Türkiye genelinde i sizlik oranı erkeklerde %9.7 olarak gerçekleşti mi , kadınlarda ise bu oran 2005 yılına göre de i meyerek %10,3 olarak gerçekleşti mi tir.³²⁸ Bu rakamlar, tıpkı i gücüne katılım ve istihdamda oldu u gibi, i sizlik konusunda da kadınların dezavantajlı oldu unu göstermektedir.

A a ıda, Ülkemizdeki kadın i sizlerin durumu; i sizlik nedenleri, i arama süresi, e itim durumu, medeni durum ve ya gruplarına göre incelenmeye çalış ılacaktır.

3.2.4.1 i sizlik Nedeni

Bu ba lık altında, i siz kalma nedenine göre kadın i sizlerin durumu, tablo ve grafikteki verilere göre de erlendirilecektir.

Tablo 11: i sizlik Nedenine Göre Kadın i sizler (000)

Yıllar	ini kaybetti-Geçici bir i te çalış ıyordu,i bitti	ini kaybetti- ten çıkartıldı	ini kaybetti- yerini kapattı/iflas etti	inden ayrıldı, kendi iste iyle	inden ayrıldı, emekli oldu	inden ayrıldı-Di er	İlk kez i arayan- Okuldan yeni mezun oldu	İlk kez i arayan-Di er	İlk kez i arayan-Ev i leri ile me gul	inden ayrıldı-Ucretsiz aile i çisi olarak çalış ıyordu	İlk kez i arayan- Ö renime devam ediyordu	Toplam
2006	62	66	28	126	3	149	79	18	112	5	20	670
2005	67	73	23	116	3	120	58	19	121	2	50	652
2004	66	69	20	109	5	94	91	22	99	7	39	620

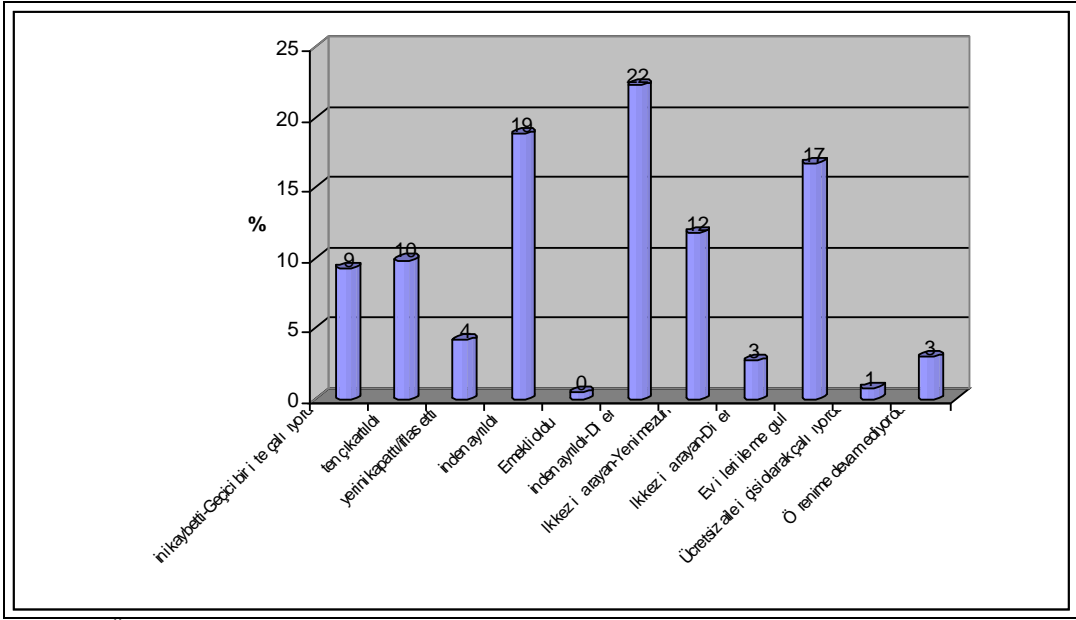
Kaynak: TÜ K, H A istatistiklerinden derlenmi tir.

i sizlik nedenine göre kadın i sizlerin durumu incelendi inde, 2006 yılında 670.000 olan kadın i sizlerin 149.000’ini di er nedenlerle i inden ayrılanlar, 126.000’ini kendi iste iyle i inden ayrılanlar, 112.000’ini ev i leriyle me gul olup da ilk kez i arayanlar, 79.000’ini okuldan yeni mezun olup da ilk kez i arayanlar, 66.000’ini i ten çıkartılanlar, 66.000’ini geçici bir i te çalış ıp da i i bitenler olu turmaktadır.

³²⁷ TÜ K, H A istatistikleri 2006 Verileri, www.tuik.gov.tr, (23.08.2007).

³²⁸ TÜ K, H A istatistikleri 2006 Verileri, www.tuik.gov.tr, (23.08.2007).

Grafik 12: İstihlak Nedenine Göre Kadın İstihlak - 2006



Kaynak: TÜİK, H A istatistiklerinden derlenmiştir.

Oransal olarak bakıldığında, 2006 yılında kadın istihlaklerinin %22'sini ilk kez iş arayanlar, %19'unu işten ayrılanlar, %17'sini evli iken işsizler, %12'sini ikinci kez iş arayanlar, %9'unu geçici bir işte çalışıp da iş bitenler oluşturmaktadır.

3.2.4.2 Arama Süresi

İstihlaklerinin ne kadar sürede iş buldukları, iş gücü piyasasının istihdam olanaklarının önemli göstergelerindedir. Geçici istihlak türünde bu süre daha kısa olup, süre kısaltıkça istihlakli olumsuz etkileri de azalmaktadır. Bunun aksine, yapısal istihlakte iş arama süreleri oldukça uzun olmakta, bu durum istihlakli olumsuz etkilerini her geçen gün artırırken, bir yandan da uzun süreli istihlakli ve nihayetinde iş bulma ümidini yitirmiş ve iş aramaktan vazgeçmiş istihlakli oluşturmaktadır.

Aşağıdaki tablo ve grafikte, kadın istihlaklerinin iş arama süreleri ayrıntılı olarak incelenmeye çalışılacaktır.

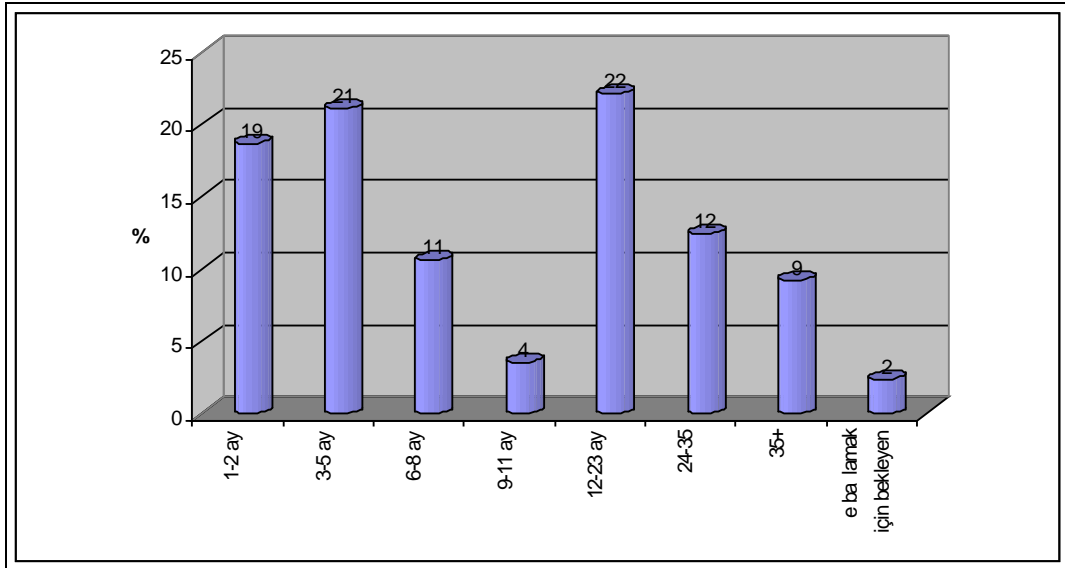
Tablo 12: Arama Süresine Göre Kadın İşsizler (000)

Yıllar	1-2 ay	3-5 ay	6-8 ay	9-11 ay	12-23 ay	24-35 ay	35 aydan fazla	bulunamayan için bekleyen	Toplam
2006	125	141	71	24	148	83	62	16	670
2005	109	119	77	26	142	88	76	15	652
2004	106	121	75	29	134	85	59	12	620

Kaynak: TÜİK, H A istatistiklerinden derlenmiştir.

Tablodaki veriler, 2006 yılında 670.000 olan kadın işsizlerin 148.000'inin 12–23 ay, 141.000'inin 3–5 ay, 125.000'inin 1–2 ay, 83.000'inin 24–35 ay, 71.000'inin 6–8 ay süreyle, 62.000'inin ise 35 aydan fazla süredir iş aramakta olduğunu göstermektedir.

Grafik 13: Arama Süresine Göre Kadın İşsizler - 2006



Kaynak: TÜİK, H A istatistiklerinden derlenmiştir.

Oransal olarak bakıldığında; 2006 yılında kadın işsizlerin %22'sinin 12–23 ay, %21'inin 3–5 ay, %19'unun 1–2 ay, %12'sinin 24–35 ay, %11'inin 6–8 ay süreyle, %9'unun ise 35 aydan fazla süredir iş aramakta olduğunu görülmektedir.

Bir yıl veya daha fazla süreyle iş arayan kadınların toplam kadın işsizler içindeki oranı %45'tir. 6 ay veya daha fazla süreyle iş arayanların kadın işsizler içindeki oranı ise %60'tır. 6 aydan fazla süreyle iş arayıp bulamamak, sağlıklı işleyen bir iş gücü piyasası açısından kabul edilebilir bir durum olmasa gerek. Ülkemizdeki işsizlik sigortası ödemelerinin 6-10 ay arasında devam ediyor olması da bu varsayımı desteklemektedir.

Bu nedenle, genel olarak kadın işsizlerin iş arama sürelerinin uzun olduğunu söyleyebiliriz. Bu sürelerin uzunluğu bir yandan yapısal sorunlardan kaynaklanırken, işi bulmaya aracılık hizmetlerinin etkinliği ve hızı da bu sürenin uzayıp kısalmada etkili olmaktadır. Etkin ve iyi işleyen bir işgücü piyasası mekanizması ise, bu hizmetleri veren kurumların etkinleştirilmesi ile yakından ilgili olmaktadır.

3.2.4.3 Eğitim Durumu

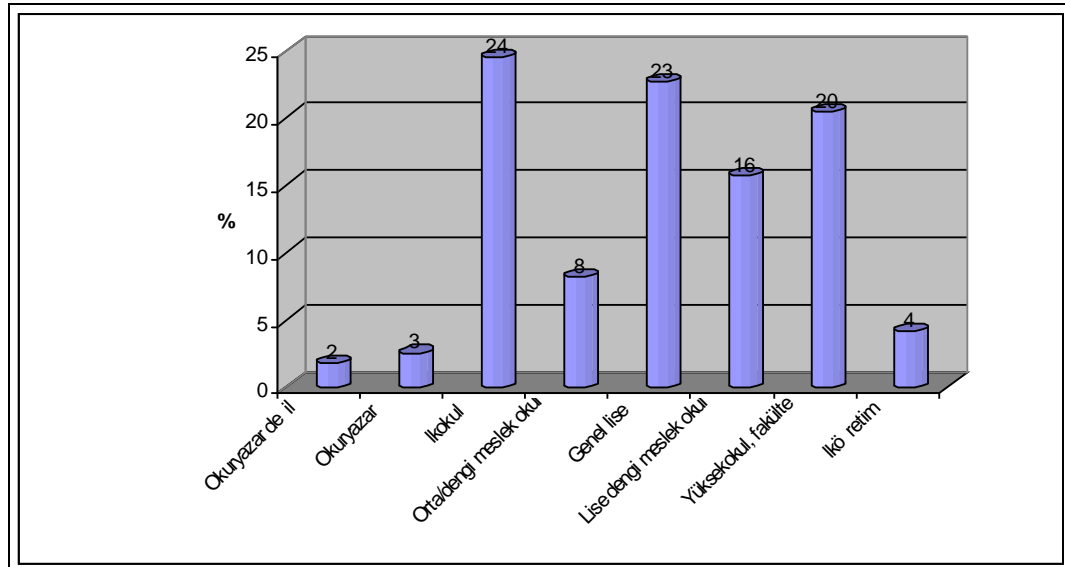
Tablo 13: Eğitim Durumuna Göre Kadın İşsizler (000)

Yıllar	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte	İkô retim	Toplam
2006	12	17	164	55	152	105	137	28	670
2005	18	15	159	52	151	105	135	19	652
2004	13	7	145	53	142	104	144	11	620

Kaynak: TÜİK, H A istatistiklerinden derlenmiştir.

2006 yılında 670.000 olan kadın işsizlerin önemli bir bölümünü ilköğretim mezunları oluşturmaktadır. 164.000 olan ilköğretim mezunu kadın işsizleri, sırasıyla; genel lise mezunları (152.000), yüksekokul/fakülte mezunları (137.000) ve lise dengi meslek okul mezunları (105.000) takip etmektedir.

Grafik 14: Eğitim Durumuna Göre Kadın İşsizler - 2006



Kaynak: TÜİK, H A istatistiklerinden derlenmiştir.

Oransal olarak bakıldığında ise; 2006 yılında ilköğretim mezunu olan kadınların sizlerin toplam kadın sizlere oranı %24, genel lise mezunlarının oranı %23, yükseköğretim/fakülte mezunlarının oranı %20 ve lise dengi meslek okulu mezunlarının oranı %16'dır.

Siz kadın sayısı ilköğretimden yükseköğretim/fakülteye doğru gidildikçe azalmaktadır. Fakat orta dengi meslek okulu mezunları ile lise dengi meslek okulu mezunlarında bu sayılar genel eğilimden azalma yönünde sapma göstermektedir. Yani bu düzeydeki okullardan mezun olan kadın siz sayısı daha azdır. Bu veriler, mesleki eğitimin istihdamı artırma ve sizli işsizliği azaltmadaki önemini tartışmasız bir şekilde göz önüne sermektedir.

Bu konuda belirtilmesi gereken önemli diğer bir husus ise, çoğunlukla ücretsiz aile işçisi ya da mevsimlik tarım işçisi olarak çalışıyor olmalarından dolayı, okuyamaz olmayan ya da sadece okuyamaz olan kadınların, kadın sizler içinde çok az bir yer tutmuş olmaktadır.

3.2.4.4 Medeni Durum

Varsayım olarak, kadın sizler içinde evli olanların önemli bir yer tutuyor olacağı düşünülebilir. Çünkü evlilik ya da çocuk sahibi olma gibi nedenlerle kadınların kendi istekleriyle ayrılmaları artabileceği gibi, işsizlik ve alımlarda bu tür durumlarda olan kadınların işveren tarafından diğer durumlarda olanlara göre daha az tercih edildiği, ayrıca bu durumların sıklıkla işsiz çıkarmanın açık veya gizli nedeni olduğu ortadadır.

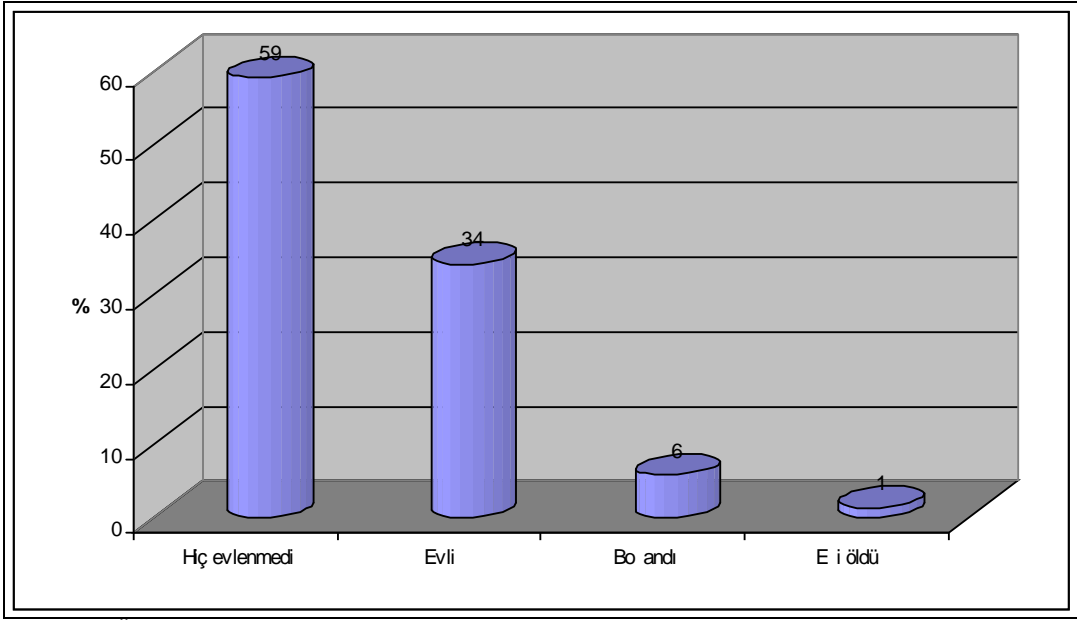
Tablo 14: Medeni Durumuna Göre Kadın Sizler (000)

Yıllar	Hiç evlenmedi	Evli	Boşandı	Evlilikten ayrıldı	Toplam
2006	395	228	38	9	670
2005	391	216	36	10	652
2004	395	184	29	11	620

Kaynak: TÜİK, H A istatistiklerinden derlenmiştir.

2006 yılında 670.000 olan kadın sizlerin önemli bir bölümünü hiç evlenmeyenler oluşturmaktadır. 395.000 olan hiç evlenmemiş kadın siz sayısını, sırasıyla; evli (228.000), boşandı olan (38.000) ve evlilikten ayrılmış olan (9.000) kadınlar takip etmektedir.

Grafik 15: Medeni Durumuna Göre Kadın İstisizler - 2006



Kaynak: TU K, H A istatistiklerinden derlenmi tir.

Oransal olarak bakıldı nda ise; 2006 yılında hiç evlenmemi kadın istisizlerin toplam kadın istisizlere oranı %59, evli kadın istisizlerin oranı %34, bo anđı olanların oranı %6 ve e i ölmü olanların oranı %1'dir.

Yukarıdaki varsayımımızın aksine, evli kadınlar de il de hiç evlenmemi olan kadınların kadın istisizlerin en önemli bile eni olması, Ülkemizde istisizlerin genç ya grubunda yo unla masından kaynaklanmaktadır. Çünkü bu ya grubunda, e itim ve ö retimi yeni bitmi , tecrübe eksikli i nedeniyle genellikle uzun süredir i arayan veya i gücü piyasasına yeni girmi olan önemli bir istisiz kesimi vardır. Nitekim a a ıdaki tabloda 15–24 ya grubundaki kadın istisizlerin, toplam kadın istisizlerin %45'ini olu turdu u görölmektedir.

3.2.4.5 Ya Grubu

istisizlik daha çok genç ya grubunda (15–24) yo unla maktadır. Genel olarak bu ya grubunda istisizlik oranı %35,08'dir. Kadınlar açısından da bakıldı nda durum de i memektedir.

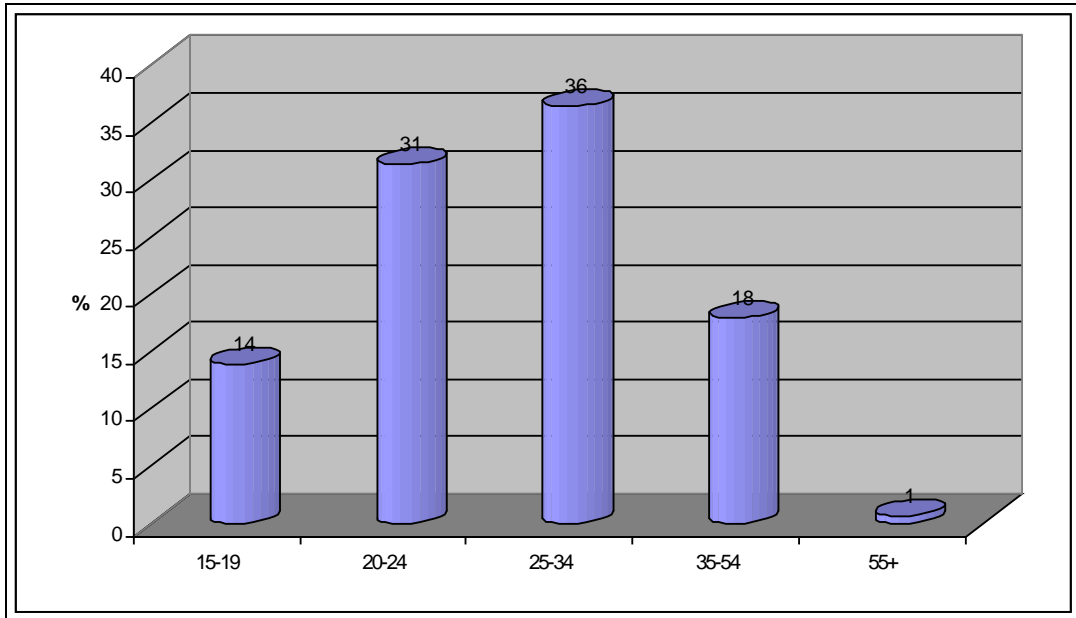
Tablo 15: Ya Grubuna Göre Kadın İstisizler (000)

Yıllar	15-19	20-24	25-34	35-54	55+	Toplam
2006	93	210	244	120	4	670
2005	90	213	237	110	3	652
2004	86	222	215	95	2	620

Kaynak: TÜ K, H A istatistiklerinden derlenmi tir.

2006 yılında 670.000 olan kadın istisizlerin 244.000'i 25–34, 210.000'i 20–24, 120.000'i 35–54, 93.000'i ise 15–19 ya grubundadır. 10'lu ya gruplarına göre sıralayacak olursak, 15-24 ya grubundaki kadın istisiz sayısı (303.000), 25-34 ya grubundaki istisiz sayısından fazla olmaktadır.

Grafik 16: Ya Grubuna Göre Kadın İstisizler – 2006



Kaynak: TÜ K, H A istatistiklerinden derlenmi tir.

Oransal olarak bakıldığında ise; 2006 yılında kadın istisizlerin %36'sı 25–34, %31'i 20–24, %18'i 35–54, %4'ü ise 15–19 ya grubundadır. 10'lu ya gruplarına göre sıralayacak olursak, 15–24 ya grubundaki kadın istisizlerin toplam kadın istisizlere oranı (%45), 25–34 ya grubundaki kadın istisizlerin oranından (%36) fazla olmaktadır.

İstisizlerin, 15–24 ile 25–34 ya gruplarına yoğunlaşması, öncelikle kadın istisizlerin gücüne katılım oranlarının bu ya tan sonra gittikçe azalmasına bağlıdır. İkinci sebep, genç istisizlerin genel olarak oranının yüksek olmasıdır. Üçüncü sebep olarak ise, özellikle, 20–30 ya aralığında, evlilik ve doğum gibi nedenlerle istisizlerin ayrılma ya da istisiz çıkartılmalarının sayısında görülen artıdır.

3.2.5 gücüne Dâhil Olmayan Kadınlar

TÜ K, H A statistiklerine göre, 2006 yılında 6.480.000 kadın i gücü varken, i gücüne dahil olmayan kadın sayısı ise 19.588.000'dir. Daha açık bir ifadeyle, kadınların 3/4'ünden fazla bir kısmı i gücüne dahil olmamaktadır. Ülkemizde i gücüne katılım oranlarının dü ük olmasının sebebini de aslında i gücüne katılmayan kadınların sayısının bu derece yüksek olmasıdır.

Bu nedenle, kadınların i gücüne dahil olmamasının nedenleri, en son i ten çıkı nedenleri, i gücüne katılmayanların e itim durumuna, medeni duruma ve ya grubuna göre da ılımı büyük önem arz etmektedir. Bu ba lık altında, i gücüne dahil olmayan kadın nüfusun bu açılardan analizi yapılacaktır.

3.2.5.1 gücüne Dâhil Olmama Nedeni

Dü ünüldü ünde, kadınların evli olmaları, çocuk sahibi olmaları ve bu nedenlere ba lı olarak ev içinde evin i leriyle u ra masının kendilerine rol olarak biçilmi olması, i gücüne katılmamalarının en büyük sebebi olarak varsayılabılır. A a ıdaki tablo ve grafik de bu varsayımı do rular niteliktedir.

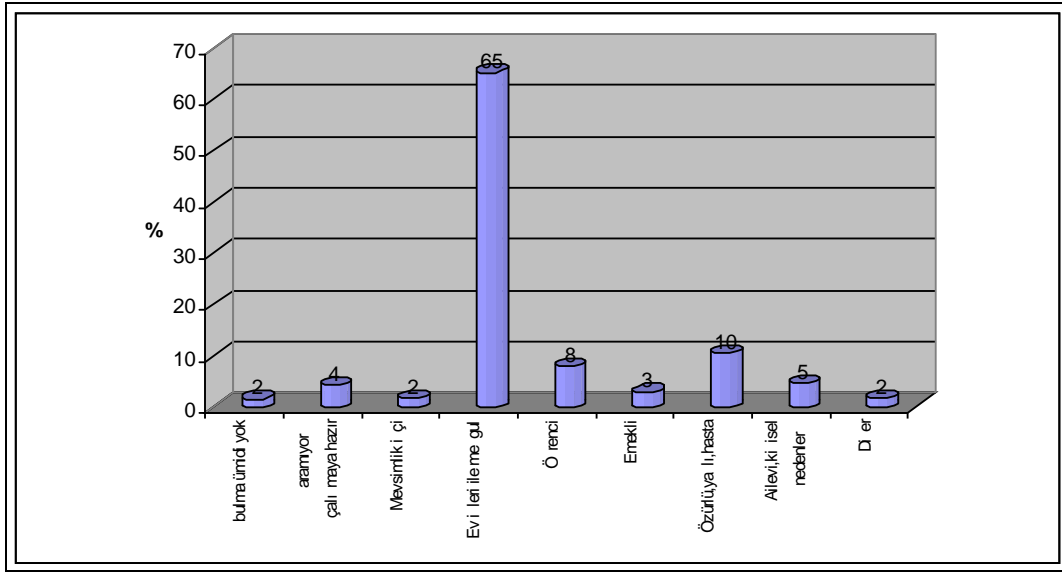
Tablo 16: gücüne Katılmama Nedenine Göre gücüne Dahil Olmayan Kadınlar (000)

Yıllar	bulma ümidi yok	aramayıp çalı maya hazır olan/Di er	Mevsimlik çalı an	Ev i leri ile me gul	Ö renci(e itim- ö retim)	Emekli	Ö zürlü ya lı veya hasta	Ailevi ve ki isel nedenler	Di er	Toplam
2006	295	810	310	12.780	1.560	575	2.035	911	314	19.588
2005	217	695	380	13.025	1.441	512	1.905	799	290	19.264
2004	113	477	321	13.301	1.347	490	1.708	790	214	18.763

Kaynak: TU K, H A statistiklerinden derlenmi tir.

Kadınların i gücüne katılmama nedenlerine göre bakıldı nda, 2006 yılında, i gücüne dahil olmayan 19.588.000 kadından 12.780.000'inin i gücüne katılmama nedeni, ev i leri ile me gul olmaktır. Kadınların 2.035.000'i ö zürlü, ya lı veya hasta olması, 1.560.000'ide ö renci olması nedeniyle i gücüne katılmamaktadır. Di er nedenler ile i gücüne katılmayan kadınlar ise, de erlendirmeye alınmayacak kadar az bir grubu olu turmaktadır.

Grafik 17: i gücüne Katılmama Nedenine Göre i gücüne Dahil Olmayan Kadınlar - 2006



Kaynak: TÜ K, H A istatistiklerinden derlenmi tir.

Kadınların i gücüne katılmama nedenlerine oransal olarak bakıldı ında, 2006 yılında, i gücüne dâhil olmayan kadınların %65'i ev i ler i ile me gul olmaktan dolayı i gücüne katılmamaktadır. Ö zür lü, ya lı veya hasta olması nedeniyle i gücüne katılmayan kadınların oranı %10'dur. Bu nedenlerden sonra en büyük i gücüne katılmama nedeni ise ö renci olmaktır. Di er nedenler ile i gücüne katılmayan kadınlar ise, de erlendirmeye alınmayacak kadar az bir orandadır.

Bu nedenlerden özellikle üzerinde durulması gereken, elbette %65'lik kısmı te kil eden, "ev i ler i ile me gul olmak"tır. Bu durum, "kadınların evli olmaları, çocuk sahibi olmaları ve bu nedenlere ba lı olarak ev içinde evin i ler iyle u ra masının kendilerine rol olarak biçilmi olması nedeniyle i gücüne katılmadıkları" ekindeki savımızı do rulamaktadır.

3.2.5.2 E itim Durumu

Ülkemiz artlarında kadın i gücünün ortalama e itim düzeyi çok dü üktür. Dü ük e itimli i gücünün piyasa artlarında elde edebilece i ücretin de dü ük olması, sonuçta kadınlar için bir i te çalı manın fırsat maliyetini oldukça yükseltmektedir. Sonuç olarak, dü ük e itim düzeylerinde, bu fırsat maliyetleri nedeniyle, i gücüne katılmama oldukça yüksek düzeyde kalmaktadır.

A a ıdaki tablo ve grafik, bu öngörünün do rulu unu kanıtlamaktadır.

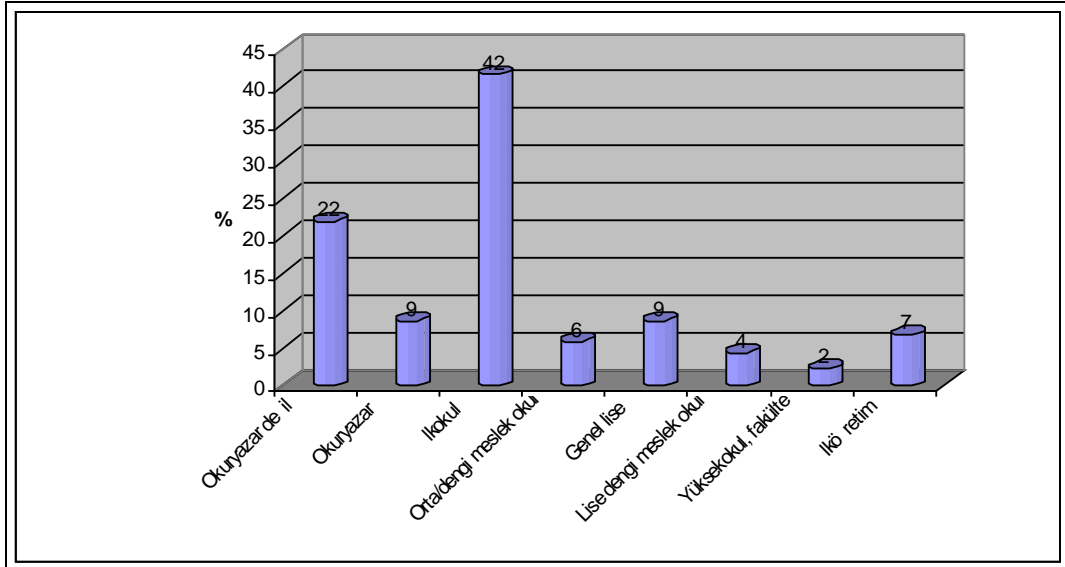
Tablo 17: E itim Durumuna Göre ücüne Dahil Olmayan Kadınlar (000)

Yıllar	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte	İkō retim	Toplam
2006	4.285	1.685	8.140	1.145	1.688	850	456	1.338	19.588
2005	4.162	1.519	8.422	1.131	1.705	750	408	1.168	19.264
2004	4.149	1.113	8.692	1.217	1.721	592	343	935	18.763

Kaynak: TÜ K, H A statistiklerinden derlenmi tir.

E itim durumuna göre bakıldı nda, 2006 yılında 19.588.000 olan i ücüne katılmayan kadınların 8.140.000’lik kısmını ilkokul mezunu olanlar olu turmaktadır. Bundan sonra sırasıyla; okuma-yazma bilmeyenler (4.285.000), genel lise mezunları (1.688.000), sadece okuryazar olanlar (1.685.000) ve ilkö retim mezunları (1.338.000) gelmektedir. Son sıralarda ise, ortaokul veya dengi meslek okul (1.145.000), lise dengi meslek okul (850.000) ve yüksekokul/fakülte (456.000) mezunları gelmektedir.

Grafik 18: E itim Durumuna Göre ücüne Dahil Olmayan Kadınlar - 2006



Kaynak: TÜ K, H A statistiklerinden derlenmi tir.

ücüne katılmayan kadınları e itim durumu açısından de erlendirmek gerekirse; 2006 yılında i ücüne katılmayan kadınların %42’lik kısmını ilkokul mezunu olanlar olu turmaktadır. Bundan sonra sırasıyla; okuma-yazma bilmeyenler (%22), genel lise mezunları (%9), sadece okuryazar olanlar (%9) ve ilkö retim mezunları (%7)

gelmektedir. Son sıralarda ise, ortaokul veya dengi meslek okul (%6), lise dengi meslek okul (%4) ve yüksekokul/fakülte (%2) mezunları gelmektedir.

Rakamlar göstermektedir ki, i gücüne katılmayan kadınların en az kısmını yüksekokul/fakülte mezunları olu turmaktadır. Ayrıca lise dengi olsun ortaokul dengi olsun, meslek okullarında da i gücüne katılmama oldukça dü ük düzeydedir.

Grafikten de çok net görülmektedir ki, e itim düzeyiyle i gücüne katılmama oranları arasında ters bir orantı bulunmaktadır. Yani e itim düzeyi dü tükçe i gücüne katılmama artmakta, e itim düzeyi yükseldikçe de i gücüne katılmama azalmaktadır. Bu durum aslında bize, zaman içinde yüksek ö renimlilerin payı arttıkça i gücüne katılmayanların sayısının azalaca mını anlatmaktadır. Tabi olarak, tarımdaki çözümlenin devam etmesiyle birlikte kırdan kente göç sonucu ücretsiz aile i çisi ya da mevsimlik tarım i çisi olma vasfını kaybederek büyük oranda ev hanımı statüsüne kavu acak olan kadın i gücü de, i gücüne katılım oranlarının, dü ük e itim düzeylerinde daha da azalaca mının adeta habercisidir. Çünkü tarım sektöründe ücretsiz aile i çisi olarak çalı an kadın i gücünün dü ük e itim düzeyine sahip oldu u ortadadır.

3.2.5.3 Medeni Durum

Aile içinde kadına biçilmi olan, e olma, anne olma gibi rollerin etkisiyle, evli kadınların i gücüne katılmamaları, her zaman için evli olmayan ya da çocuk sahibi olmayan kadınlarınkinden daha yüksek olmaktadır. A a ıdaki tablo ve grafikte bu durum açık bir ekilde görülmektedir.

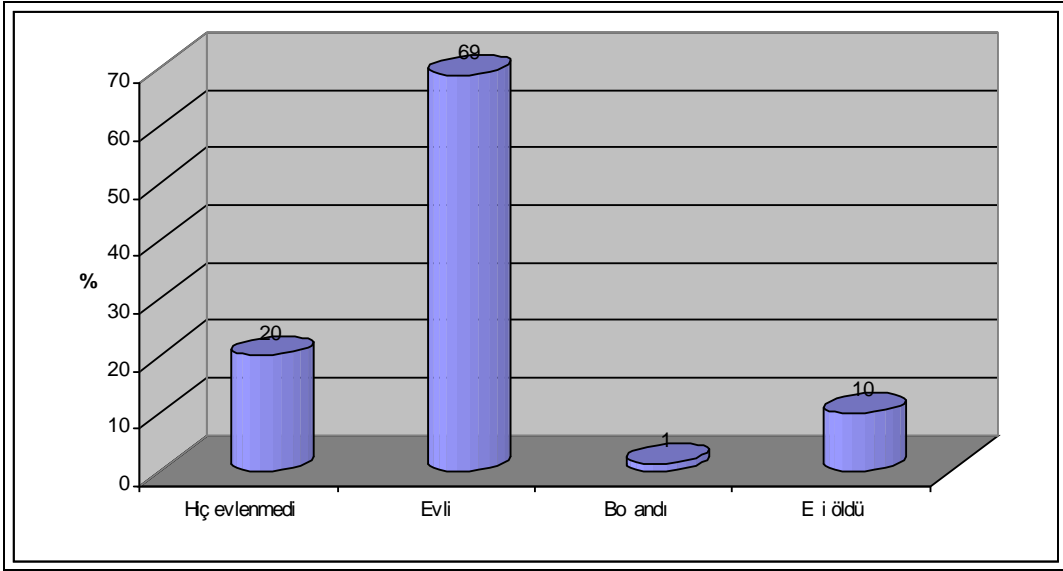
Tablo 18: Medeni Durumuna Göre gücüne Dahil Olmayan Kadınlar (000)

Yıllar	Hiç evlenmedi	Evli	Bo andı	E i öldü	Toplam
2006	3.917	13.467	254	1.949	19.588
2005	3.841	13.265	219	1.940	19.264
2004	3.770	12.932	191	1.870	18.763

Kaynak: TÜ K, H A istatistiklerinden derlenmi tir.

gücüne katılmayan kadınları medeni durumları itibariyle inceledi imizde; 2006 yılında i gücüne katılmayan 19.588.000 kadının 13.467.000'inin evli oldu u görülmektedir. gücüne katılmayanlar içinde hiç evlenmemi olanların sayısı 3.917.000'dir. E i ölmü olanların sayısı 1.949.000 ve bo anmı olanların sayısı 254.000'dir.

Grafik 19: Medeni Durumuna Göre i gücüne Dahil Olmayan Kadınlar - 2006



Kaynak: TÜ K, H A istatistiklerinden derlenmi tir.

Oransal olarak bakıldı ında; 2006 yılında evli kadınların i gücüne katılmayan en büyük grubu te kil etti i görülmektedir. Bu grubun i gücüne katılmayanlar içindeki payı %69'dur. Hiç evlenmemi olanların i gücüne katılmayanlar içindeki payı %20, e i ölmü olanların %10 ve bo anmı olanların %1'dir.

DE ERLEND RME VE ÖNER LER

Esnekli in Ortaya Çıkı ı ve Anlamı

Günümüz devlet anlayı ı, devletin standartla tıran kanun koyucu i levinden kısmen geri çekilmesini, çalı ma ile ilgili ko ulların daha ziyade tarafların iradelerine tanınan “serbestlik alanı” içinde olu masını ve bu alanın giderek geni lemesini hedeflemektedir. Bu noktaya gelinmesi; 1980’li yıllardan itibaren yaygınla an global ve bölgesel düzeydeki ekonomik krizler, i sizlik, küreselle me ile artan rekabet baskısı, yeni üretim teknikleri ve örgütlenme yapıları, teknolojiye ya anan ba döndürücü ilerleme ve genel olarak liberal politikaların yükseli inin etkisiyledir. Bu geli meler bir yandan i letmelerin piyasa ve rekabet ko ullarına uyumuna yönelik çabaları tetiklerken, di er yandan i sizli i azaltmak ve çalı anların sosyo-ekonomik ihtiyaçlarını kar ılayacak bir sistem arayı ını beraberinde getirmi tir.

Bu çabalar ve arayı lar, geleneksel i ili kilerinde kökeni de i melere ve mevcut i hukukunun temel ilkelerinin etkilenmesine-de i mesine yol açmı tur. Bu de i melerin temelindeki dü ünçe, çalı ma ya amının ve çalı ma ya amını düzenleyen kuralların esnekle tirilmesi gere i olmu tur. Bir çok ülkede, i gücü piyasalarının esnekle tirilmesi, varolan krizlerden ve i sizlik sorunundan kurtulmak için önemli araçlar arasında görülmeye ba lamı tur. Çünkü i gücü piyasasındaki kurumsal katılıkların; örne in sosyal sigorta primlerinin yüksekli inin i çiyi koruyucu yasal düzenlemelerin fazlalı ının ayrıca çalı anların sendikal mücadeleyle ve refah devleti uygulamalarıyla i sizli i artırdı ı yaygın bir görü olarak savunulmaktaydı. “Refah devleti i sizli i” kavramının ortaya çıkı ından bu sürece denk gelmesi de bu açıdan dikkat çekicidir.

Çalı ma hayatını düzenleyen kuralların esnekle tirilmesi, aslında i hukukunun esnekle tirilmesi ile özde le mektedir. hukukunda esneklik yakla ımları iki düzeyde ele alınabilir. Birincisi; liberal politikaların i hukukuna yansımaları ve çalı ma hayatını düzenleyen kuralların kaldırılması, di er bir ifade ile kuralsızla tırma anlamındadır. ikincisi; esnekle menin sa lanması için çalı ma hayatını düzenleyen kuralların

tamamının kaldırılması yani kuralsızla tırma anlamında de ildir. Buna göre; esnekle me, i çinin korunmasız bırakılması pahasına gerçekte memelidir. Mümkün oldu u ölçüde i çinin korunması dü üncesi, esneklik adına kurallardan uzakla manın ölçütü olmalıdır. Bu manada esneklik; bir yandan i letmelerin rekabet artlarına uyumunu sa lamak, di er yandan i çilerin sosyal ihtiyaçlarına cevap verecek yumu ak kurallarla donatılmı bir çalı ma sistemi olarak ifade edilebilir. Her iki yakla ımda da göze çarpan husus, i hukukunun katı ve standart kurallardan arındırılmasıdır. Arındırılan bu kuralların yerini alacak olan ise i ç i ve i veren arasındaki uzla ma sürecidir.

Esneklik le ilgili ç i ve i veren Kesimi Görü lerinin De erlendirilmesi

Ortaya çıkan esneklik tartı malarının somut göstergeleri bir çok ülkede ortaya çıkmakla birlikte, özellikle Avrupa ülkelerindeki i mevzuatında ciddi de i iklik ve geli melere yol açmı tır. Türk çalı ma hayatının gündemine de 1990'lı yıllardan itibaren giren esneklik tartı maları, uzun süre tartı ılmı , özellikle 4857 Sayılı yeni Kanunu öncesinde bu tartı malar artmı , Kanun çıkmasından sonra dahi bu tartı malara devam edilmi tir. Gerek esnekli in teorik çerçevesinde, gerekse uygulamalarında tam bir fikir birli i bulunmadı ından, ülkemizde de i ç i ve i veren kesimlerince esneklik farklı algılanmakta yada bu kavrama farklı anlamlar yüklenmektedir.

ç i kesimi esnekli i, öncelikle sendikaların varlı mını tehdit eden bir yakla ım olarak ele almakta ve esnekli in emek üzerindeki olumsuz etkilerine vurgu yapmaktadır. Bu olumsuz etkilerin, özellikle sosyal güvenlik toplu sözleşme, ücret ve fazla çalı ma ücretleri, i hayatında e itlik konularında olaca ı üzerinde durulmaktadır.

i veren kesimi ise esnekli i; “günün ko ullarına ve ça a uyum” sa lamanın en önemli aracı olarak görmektedirler. Bu ba lamda esnekli in temel amacının; piyasayı düzenleyen kuralların i gücü piyasasının i leyi iyle uyumlu hale getirilmesi, rekabetin sa lanması, olması gerekti i üzerinde durulmaktadır. i veren kesimine göre, çalı ma mevzuatımızın yeterince esnek olmayı , i letmelerin geli en gereksinimlerini kar ılayamamalarına dolayısıyla uyum kabiliyetlerinin ve rekabet güçlerinin zayıflamasına neden olmaktadır. Bu nedenle çalı ma mevzuatının yeniden düzenlenerek daha esnek bir yapıya kavu turulması, i veren kesimince kaçınılmaz olarak görülmü tür.

Bazı i ç i sendikaları, esnekli e pek sıcak bakmamakta hatta kar ı çıkmaktadırlar. Fakat bilinmesi gereken, o da esnekli in ça ımızın vazgeçilemez ve kar ı konulamaz bir olgusu oldu udur. Durum böyle iken i ç i ve i ç i sendikalarına dü en, esneklikle barı maları, esnekli i anlamaya çalı maları ve gelecekteki bütün planlarını buna göre yapmalarındır. Ayrıca esnekli in sadece i verenler için de il, aynı zamanda i ç iler ve i ç i sendikaları için de zararlarından çok yararları olan birer olgu oldu unu unutmamak gerekir.

4857 Sayılı Kanun'daki Esneklik Düzenlemeleri

Global geli meler paralelinde, ülkemizde de meydana gelen geli meler sonucu ortaya çıkan yeni Kanunu'da esneklik düzenlemeleri; i güvencesi ve uluslar arası çalı ma standartlarına dayalı biçimde hazırlanmaya çalı ılmı tır. Bu çerçevede, eski Kanununun ço u ükü muhafaza edilse de, bir çok yeni düzenleme getirilmi tir. Bu yeni düzenlemelere özetle bakmak gerekirse:

1. Yeni Kanun'da “hizmet akdi” yerine “i sözleşmesi” kavramı benimsenirken; temel i sözleşmesi türleri olarak, belirli ve belirsiz süreli i sözleşmesi, kısmi ve tam süreli i sözleşmesi, deneme süreli i sözleşmesi ile takım sözleşmesi düzenlenmi tir.
2. Kanun genel olarak, sözleşme serbestisinin kapsamını genişletmektedir. Nitekim, yapılan bir düzenlemeyle; taraflar i sözleşmesinin türünü ve çalı ma biçimlerini belirleme konusunda serbest bırakılmaktadır.
3. Bunun yanı sıra; de i ik ekillerde de olsa uygulamada var olan üç esnek çalı ma biçimi yasa kapsamına alınmı tır. Bunlar; kısmi süreli çalı ma, ça rı üzerine çalı ma ve ödünç (geçici) i ili kisidir.
4. Kırkbe saatlik haftalık çalı ma süresi korunmakla birlikte; çalı ma sürelerinin esnekle tirilmesi adına, haftalık çalı ma süresinin i günlerine e it ölçüde bölünmesi ilkesi esnekle tirilmektedir. Böylece i veren faaliyetlerini, fazla çalı ma ücreti söz konusu olmaksızın dönemsel olarak ayarlayabilme imkanı sa lanmaktadır.
5. Bir di er göze çarpan esneklik düzenlemesi ise, fazla çalı ma süreleri ve bunların ücretlendirilmesine ili kindir. Buna göre; yo unla tırılmı i haftasının uygulandı ı hallerde haftalık ortalama çalı ma süresi normal çalı ma süresini a mamak ko ulu ile 45 saati geçse de fazla çalı ma

sayılmayacaktır.

6. Yine; fazla çalışma sürelerinin hesaplanmasında günlük öngörüden haftalık öngörüye geçilmesi, ücretlerin esnekle tirilmesi olarak algılanabilir.
7. Fazla çalışma ile ilgili di er önemli bir yenilik, fazla çalışma veya fazla süreli çalışmaların kar ılı ı olarak zamlı ücret yerine, i çiyeye fazla çalıştı ı her saat ba ına bir saat on be dakikayı serbest zaman olarak kullanabilme imkanının tanınmasıdır. Ülkemiz ko ullarında bu uygulamanın i veren inisiyatifinde geli ece ini ve çalış anlar açısından fazla çalış ma ücretlerinin azalaca ını söyleyebiliriz.
8. Bu Karun'la ücret esnekli i kapsamında de erlendirebilece imiz bir "ilk"e imza atılmı tır. Kısa çalış ma olarak adlandırılan yeni düzenlemeye göre; Kanun'da sayılan nedenlerle i verenlerin i çii ücretlerini kar ılayamamaları halinde, çalış anların gelir güvencelerinin bir ölçüde sa lanması amacıyla sızlık Sigortası Fonu kapsamında Ücret Garanti Fonu olu turulmaktadır. Özellikle genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerle sıkça kar ıla ılan ücretsiz izin ya da i ten çıkarma uygulamaları kar ısında i çilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sa lanması için bu Fondan i çilere kısa çalış ma ödene i ödenmektedir.
9. Yukarıda sayılanlar dı ında; telafi çalış ması, dinlenme sürelerinin esnekle tirilmesi, deneme sürelerinin esnekle tirilmesi, asıl i veren- alt i veren ili kilerinin daha anla ılır ekilde düzenlenmesi di er önemli esneklik araçları olarak yeni Kanun da yer almı tır.

Yapılmı olan bütün bu düzenlemeler, Türkiye'de ki esnek çalış mayaya ili kin mevzuatın çok da sınırlı düzeyde de olmadı ını göstermektedir. Ancak bu esneklik düzenlemelerinin uygulanmasıyla ortaya çıkabilecek sorunlara de inmekte fayda vardır. Bu konu a a ıda ayrı bir ba lık olarak ele alınacaktır.

Kadın stihdamının Geli imi ve Genel Görünümünün De erlendirilmesi

Kadınların çalış ma ya amı içinde yer alması Sanayi Devrimi ile birlikte gerçeikle mi tir. Sanayi geli tikçe, niteli i az olan i çilerin istihdam olana ı bulması, makineleme, i bölümü ve ihtisaslaş manın artması, fabrikalarda i gücüne, özellikle ucuz i gücüne gereksinmeyi artırmı tır. Bu nedenle erkeklerin yanı sıra kadın ve

çocuklar da kitleler hâlinde sanayiye çekilmi tir.

Ancak 1980'lerin ortalarından itibaren birçok ülkede yaşanan ekonomik kriz ve esnek üretim sürecinin egemenliği, kadınların iş gücüne katılımlarını önemli ölçüde etkilemiştir. Kadınlar, azalan hane gelirlerini telafi etmek adına, iş gücü piyasasında düşük ücretle çalışmaya razı olmuşlardır. Erkeklerle göre işiyle daha geç işsizlikte kalmaları içinde olan ve ucuz iş gücü olarak görülen kadın, uzun çalışma saatlerine, kötü çalışma koşullarına ve işte süreklilik aramaması nedeniyle esnek iş saatlerine razı gelmeye başlamıştır. Bunun yanı sıra kadınlar, geleneksel rollerine uygun görülen işlerde, erkeklere oranla çok daha az ücretle ve genellikle enformel sektörde, sosyal güvenceden yoksun olarak istihdam edilmeye devam edilmiştir.

Neticede, 2000'li yıllardaki kadın istihdamının genel görüntüsü, olumsuz bir tablo yansıtmaktadır. Hükümetler tarafından sürdürülen makro-ekonomik politikaların düzenli ve güvenceli istihdam yaratma kapasitesinin yetersizliği ve toplumsal cinsiyet perspektifinden yoksunluğu, kadınların hem çalışmaya katılırken, hem de katıldıktan sonra yaşadıkları sorunları derinletmektedir. Her geçen gün iş gücüne katılmayan veya işsiz kalan kadın sayısı artmakta, kadın işsizliği her dönemde olduğu gibi, erkeklere kıyasla çok daha yüksek düzeylerde seyretmektedir.

Aile içinde olduğu gibi işiyle da cinsiyete dayalı ayrımcılık bütün iddiyle kendini göstermektedir. Kadınlara açık olan işler büyük çoğunlukla düşük ücretli, sosyal güvencesiz ve ağır çalışma koşullarına tabi işlerdir. Kadınların işe girerken ve işte çalışırken karşılaştıkları ayrımcılığın önlenmesine ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik girişimlerde bulunacak ve bu konudaki gelişmeleri izleyecek mekanizmalar bulunmamaktadır.

Türk İş Gücü Piyasasında Kadının Durumuna Yönelik Tespitler ve Değerlendirmeler

1. Kadınlarda iş gücüne katılım oranı oldukça düşüktür. AB geneline baktığımızda, iş gücüne katılma oranı % 70 düzeyinde iken, bu oranın ülkemizde 2006 yılı verilerine göre % 48 olduğu görülmektedir. Bu önemli fark, aslında kadının iş gücüne katılım oranının son derece düşük olmasından kaynaklanmaktadır. 2006 yıl sonu itibarıyla erkeklerin %71,5'i

i gücüne katılırken, kadınların ise sadece %24,9'u i gücüne katılmakta, dolayısıyla kadınların i gücüne katılımı erkeklerin 1/3'ü seviyesinde kalmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki i gücüne katılma oranındaki farklılı nın en temel sebeplerinden birisi cinsiyete dayalı i bölümlerinin yansımalarıdır. Kentlerde kadınlar ev kadını statüsünde i gücü dı nda tutulurken, kırsal kesimde kadınlar ücretsiz aile i çisi statüsünde i gücüne dâhil edilmektedir. Bu durum, kentte kadının i gücüne katılım oranının, kırsal kesime göre daha dü ük olmasını da açıklamaktadır. Kırsal kesimde kadın, ücretsiz aile i çisi olarak ekonomik faaliyete katılmakta ve bu durum kırsal kesimdeki i gücüne katılım oranını yükseltmektedir. Son yıllarda kırdan kente göç bu anlamda i gücüne katılma oranını etkiledi i gibi, kadının e itim düzeyinin dü üklü ü, vasıfsız i çi olması nedeniyle kentte istihdama katılamaması da kadının i gücüne katılma oranını azaltan önemli bir faktör olarak kar ımıza çıkmaktadır.

2. Ülkemiz artlarında kadın i gücünün ortalama e itim düzeyinin çok dü ük oldu u görülmektedir. Bu durum bir yandan kadının i gücüne katılım oranını azaltırken, bir yandan da kadının dü ük kar ılı ı olan i lerde, mevsimlik tarım i lerinde ya da ücretsiz aile i çisi olarak çalı masında etkili olmaktadır. Dü ük e itimli i gücünün piyasa artlarında elde edebilece i ücretin de dü ük olması, sonuçta kadınlar için bir i te çalı manın fırsat maliyetini oldukça yükseltmektedir. Kre , çocuk bakımı gibi hizmetlerin kentsel alanlarda pahalı olması, kadınların dü ük ücretli bir i te çalı maktansa, evde bu faaliyetleri yapmalarına neden olmakta, bu durum i gücüne katılım oranlarında negatif bir etki yaratmaktadır. Nitekim e itim durumu itibariyle baktı mızda, e itim düzeyiyle i gücüne katılım oranları paralellik arz etmektedir. Yani e itim düzeyi dü tükçe i gücüne katılım oranları da dü mektedir. Bu durum aslında bize, zaman içinde yüksek ö renimlilerin payı arttıkça i gücü katılım oranının artaca nı anlatmaktadır. Ayrıca, tarımdaki çözülmeye birlikte kırdan kente göç sonucu ücretsiz aile i çisi ya da mevsimlik tarım i çisi olma vasfını kaybederek büyük oranda ev hanımı statüsüne kavu acak olan kadın i gücü de, i gücüne katılım oranlarının, dü ük e itim düzeylerinde daha da azalaca mın adeta habercisidir. Çünkü tarım sektöründe ücretsiz aile i çisi olarak çalı an kadın i gücünün dü ük e itim düzeyine sahip oldu u

ortadadır.

3. Hiç evlenmemi veya bo anmı kadınlarda i gücüne katılım oranın, evli kadınlardakinden daha fazladır. Aile içinde kadına biçilmi olan, e olma, anne olma gibi rollerin etkisiyle, evli kadınların i gücüne katılım oranları, her zaman için evli olmayan ya da çocuk sahibi olmayan kadınların i gücüne katılmalarının gerisinde kalmaktadır.
4. Ülkemizdeki genç i gücünün toplam i gücü içindeki yüksek oranının bir uzantısı olarak, kadın i gücü içinde de genç ya ta olanlar önemli bir yer tutmaktadır.
5. Kadınların, ileriki ya larda evlilik ve çocuk sahibi olma gibi nedenlerle çalı ma ya amında kalması gittikçe zorla maktadır. Bu yüzden Ülkemizde, kadınların ortalama çalı ma süreleri dü üktür.
6. Ülkemizde, kadın istihdamının önemli bir bölümünü ücretsiz aile i çili i olu turmu tur. Ücretsiz aile i çili i esas itibariyle kırsal kesime özgü bir olgudur. stihdamdaki tarım payının çok yüksek olmasıyla birlikte de erlendirildi inde, kadınların tarım sektöründe genellikle ücretsiz aile i çisi olarak istihdam edildi i sonucuna ula ılabilir.
7. Türkiye’de kadınların kentsel alanlarda çalı ma ya amına katılımları erkeklere göre sınırlı kalmakta, daha çok enformel veya dü ük ücretli kadın i i olarak adlandırılan i llerde çalı maktadırlar. Kentle menin kadının istihdama katılımı üzerindeki en büyük etkisi, kadının istihdam içindeki payının giderek dü mesi ve kente göç eden kadınların kırsalda çalı maktaki kentlerde ev kadını olarak aktif olmayan nüfusa dahil olmasıdır.
8. Kadınlar arasında kayıtlı olmadan çalı ma, erkeklere kıyasla çok daha yaygındır. Bu durum, kadınların büyük bir ço unlu unun ücretsiz aile i çisi olarak çalı ıyor olması ile yakından ili kilidir. Ücretsiz aile i çisi olarak çalı an kadınların %99’u kayıt dı ı çalı maktadır. Ancak, tarım dı ı sektördeki kayıtlılık oranlarına bakıldı ında, kadınlarla erkekler arasında neredeyse hiç fark olmadı ı dikkat çekmektedir. Tarım dı ı sektörde faaliyet gösteren erkeklerin %31,5’i kayıt dı ı çalı ırken, kadınlar için bu oran %32’dir.
9. Kadınların çalı ma ya amında yeterince yer alamamalarının hem nedeni, hem de sonucu e itim düzeylerinin dü üklü üdür. Ça ımızda teknolojik geli meler hızlı ya anmakta, bu nedenle e itimli insanlara gereksinim

duyulmakta ve e itimsiz kadınların çalı ma ya amında tutunabilmeleri güçle mektedir. Kadınların e itim düzeyinin yükselmesiyle istihdam oranı da yükselecek, i sizlik oranı da buna ba lı olarak dü ecektir. E itim düzeyi yüksek kadınların hem kendileri hem de aileleri kadının çalı masını destekler dü ünçe yapısına sahip olmaktadır. E itim düzeyleri yükselen kadınlar, meslek rollerini önemsemekte ve geleneksel yapının etkilerinden kendilerini kurtarma fırsatı bulmaktadırlar.

10. 2006 yılında, Türkiye genelinde i sizlik oranı erkeklerde %9.7 olarak gerçekte mi , kadınlarda ise bu oran 2005 yılına göre de i meyerek %10,3 olarak gerçekte mi tir. Bu rakamlar, tıpkı i gücüne katılım ve istihdamda oldu u gibi, i sizlik konusunda da kadınların dezavantajlı oldu unu göstermektedir.
11. Kadın i sizlerin i arama süreleri uzundur. Bu sürelerin uzunlu u bir yandan yapısal sorunlardan kaynaklanırken, i ve i çi bulmaya aracılık hizmetlerinin etkinli i ve hızı da bu sürenin uzayıp kılmasında etkili olmaktadır. Etkin ve iyi i leyen bir i gücü piyasası mekanizması ise, bu hizmetleri veren kurumların etkinle tirilmesi ile yakından ilgili olmaktadır.
12. i siz kadın sayısı ilkokuldan yüksekokul/fakülteye do ru gidildikçe azalmaktadır. Fakat orta dengi meslek okul mezunları ile lise dengi meslek okul mezunlarında bu sayılar genel e ilimden azalma yönünde sapma göstermi lerdir. Yani bu düzeydeki okullardan mezun olan kadın i siz sayısı daha azdır. Bu veriler, mesleki e itimin istihdamı artırma ve i sizli i azaltmadaki önemini tartı masız bir ekilde göz önüne sermektedir. Bu konuda belirtilmesi gereken önemli di er bir husus ise, ço unlukla ücretsiz aile i çisi ya da mevsimlik tarım i çisi olarak çalı ıyor olmalarından dolayı, okuryazar olmayan ya da sadece okuryazar olan kadınların, kadın i sizler içinde çok az bir yer tutmu olu dur.
13. 15–24 ya grubundaki kadın i sizler toplam kadın i sizlerin %45'ini olu turmaktadır. Bu durum, Ülkemizde i sizli in genç ya grubunda yo unla masından kaynaklanmaktadır. Çünkü bu ya grubunda, e itim ve ö retimi yeni bitmi , tecrübe eksikli i nedeniyle genellikle uzun süredir i arayan veya i gücü piyasasına yeni girmi olan önemli bir i siz kesimi vardır.
14. Kadınlarda i sizlik nedenlerinin en önemlisi %65'lik payla, “ev i leri ile

me gul olmak”tır. Bu durum, “kadınların evli olmaları, çocuk sahibi olmaları ve bu nedenlere ba lı olarak ev içinde evin i lerıyla u ra masının kendilerine rol olarak biçilmi olması nedeniyle i gücüne katılmadıkları” ekindeki savımızı do rulamaktadır.

15. gücüne katılmayan kadınların en az kısmını yüksekokul/fakülte mezunları olu turmaktadır. Ayrıca lise dengi olsun ortaokul dengi olsun, meslek okullarında da i gücüne katılmama oldukça dü ük düzeydedir. E itim düzeyiyle i gücüne katılmama oranları arasında ters bir orantı bulunmaktadır. Yani e itim düzeyi dü tükçe i gücüne katılmama artmakta, e itim düzeyi yükseldikçe de i gücüne katılmama azalmaktadır. Bu durum, bize bir kez daha, yüksek ö renimin ve mesleki e itimin istihdamı ve i gücüne katılımı artırma açısından önemini vurgulamaktadır.
16. gücüne dahil olmayan kadınların %69’unu evli kadınlar olu turmaktadır. Bu durum, e -anne olma gibi rollerin etkisiyle, evli kadınların evli olmayan kadınlardan ya da çocuk sahibi kadınların çocuk sahibi olmayan kadınlardan daha fazla oranda i gücü piyasasından uzakla tı ı gerçe ini ortaya koymaktadır.

Kadın stihdamının ve gücüne Katılımının Esnek Çalı ma le li kisi

Esnek çalı ma ekilleri (kısmi süreli çalı ma, evde çalı ma, tele çalı ma vb.) özellikle kadın istihdamında önemli bir yer tutmaktadır. Kadınların klasik çalı ma ekliyle (tam süreli) çalı ması di er i çilere göre daha zordur. Kadınların tam süreli çalı masını azaltan birçok sebep vardır: Küçük çocukların bakımı, kadınların e itim düzeyinin dü ük olması, piyasa ko ullarının kadınların çalı masına elveri li olmaması, esnek çalı ma olanaklarının ve bununla ilgili kanuni düzenlemelerin yetersizli i gibi...

Esnek çalı ma biçimleri ile kadınlar i hayatına daha fazla yönelmekte ve çalı rken e olma ve/veya annelik görevini de daha iyi yerine getirebilmektedir. Esnek çalı ma biçimlerinin kadınlar tarafından tercih edilmesinin nedenleri; modernle me nedeniyle kadınların bo zamanlarının artması, modern toplumlarda artan hizmetler nedeniyle annelik hizmetlerinin hafiflemesi, aile bütçesine katkıda bulunma güdüsü ile ekonomik özgürlü ünü koruma iste i olarak sıralanabilir. Kadınların ev i lerinde yaptıkları birçok i için artık modern ev aletleri kullanılmaktadır. Di er yandan, annelerin geli en teknoloji ve de i im kar ısında çocuklarının bakımı ve e itimi açısından görevleri

hafiflemi tir. Çocuk bakımı ile ilgili malzemeler ve kre lerin sayısının artması kadınların çalı ma hayatında yer almalarına yardımcı olmu tur. Tüm bu geli meler kadınların çalı ma hayatına kazandırılmasına neden olsa da, yine de kadınlar tüm gününü çalı ma hayatında geçiremezler. Bu nedenle esnek çalı ma ekilleri kadınlar tarafından daha fazla tercih edilmektedir.

Sonuç olarak, esnek çalı ma ekillerinin özellikle kadınlar tarafından tercih edilmesinin temel nedeni; kadınların aile içi sorumluluklarıdır. Nitekim, kadının ev kadını olarak ailevi sorumlulukları ile i hayatında da yerini alması kadının sorumluluklarının a ır gelmesine yol açacaktır. Örne in, normal çalı ma saatleri ile çalı an bir kadının 9-10 saatini i te ve i e gidip gelirken yolda harcamasından sonra kalan zamanda aile içindeki sorumluluklarını yerine getirmesi zordur.

Esnek çalı ma türleri kadınların yanı sıra, emekliler, ö renciler, özürlüler, geçinebilmek için ikinci bir mesle i icra etmek zorunda kalan ki ilerce de benimsenmektedir Bu nedenle, kadının ev ve aile sorumlulukları ile i sorumluluklarını dengelemede yardımcı olan bu çalı ma ekilleri i çi, i veren ve devlet tarafından te vik edilmelidir.

Öneriler

Yukarıdaki ba lıkta, kadın istihdamının ve i gücüne katılımının esnek çalı ma ile ili kisi ortaya konmu tur. Özetle tekrar belirtmek gerekirse, esnek çalı manın yaygınla ması, öncelikle kadınların i gücüne katılımını ve istihdamını artıracaktır. Bu kabulden hareketle; kadının i gücüne katılımını ve istihdamını artırmaya yönelik alınabilecek tedbirlere yönelik önerilerle, mevzuatımızdaki esneklik düzenlemelerinin eksik görülen yönlerine yönelik öneriler a a ıdaki üç ba lık altında sınıflandırılarak verilmi tir.

4857 Sayılı Kanun'daki Esneklik Düzenlemelerine Yönelik Bazı Öneriler

Öneri 1 : 4857 Sayılı Kanun'da, belirli süreli i sözleşmelerin yapılmasının objektif ko ullara ba lanması feshe kar ı koruma amacıyladır. Ancak, belirli süreli i sözleşmelerinin sınırlanması konusu 80'li yıllardan itibaren yeni i alanları yaratmak, i verenleri yatırıma ve istihdama te vik etmek, i sizlere belirli süreli de olsa i imkânları sunmak gibi gerekçelerle belirli süreli i sözleşmelerinin yapılması bazı hukuk

sistemlerinde kolayla tırılmaktadır.

AB'nin 99/70 sayılı Yönergesi'nde esasen belirli süreli i sözleşmelerinin kötüye kullanılmasının önlenmesi amacı hâkimdir. Ancak, oldukça esnek bir yapı benimsenmiştir. Açıkça bir kereye mahsus belirli süreli i sözleşmelerinin sınırlandırılmasından söz edilmemi, zincirleme sözleşmeler için alınması gereken önlemler belirtilmiştir. Buna göre alınacak tedbirler;

- a. Bu tür sözleşmelerin veya iş kilerin uzatılmasını haklı kılan nedenlerin tespiti,
- b. Ardı ardına yapılan bu tür sözleşmelerin toplam olarak azami süresinin tespiti,
- c. Bu tür sözleşmelerin veya iş kilerin kaç kez uzatılabileceklerinin tespiti,

olup, üye devletlerin bu tedbirlerin birini veya yanısıra diğerlerini alabilecekleri öngörülmüştür.

4857 sayılı yasanın bir kereye mahsus belirli süreli i sözleşmelerinin kurulmasında da objektif neden arayan düzenlemesi belirli açılardan olumlu olarak değerlendirilebilir. Ancak özellikle batılı ülkelerdeki, esneklik gereksinimlerinin ortaya çıkardığı gelişim ve eğitimlerin Türk Hukuku bakımından da dikkate alınması ve bu doğrultuda -örneğin ilk kez çalışmaya başlıyan veya belirli bir süre KUR'a işsiz olarak kayıtlı bulunan kişilerle ya da yeni bir faaliyete başlayan, faaliyet alanını genişleten işletmeler bakımından objektif neden aranmaksızın sınırlı bir süre ile belirli süreli i sözleşmelerinin kurulabilmesi yönünde- bir hukuki yapı oluşturulması yerinde olurdu.

Öneri 2 : 6 Nisan 2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren “ Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği ”nin 8'inci maddesine göre, kısmi süreli i sözleşmeler ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılamaz. Kısmi süreli çalışanları korumak amacıyla Yönetmelik'te yer alan bu hüküm isabetli olmamıştır. Her şeyden önce fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapılması işçinin onayına tabidir. Bu tür bir kısıtlama Kanun'da yer almadığı için düzenlemeye aykırılığın herhangi bir müeyyidesi de bulunmamaktadır. Kısmi süreli i sözleşmeler ile çalışan işçinin, haftalık çalışma süresinin belli bir oranına kadar (ör. %10) fazla sürelerle çalışma yapılabilmesine ilişkin bir düzenleme, kısmi süreli çalışmanın yaygınlaştırılması amacı doğrultusunda, yerinde olacaktır.

Öneri 3 : Kısmi süreli çalı anların sosyal sigortalar kurumuna bildiriminin ne ekilde olması gerekti i, uygulamada en çok tartı ılan konuların birisidir. Kısmi süreli çalı an sigortalıların ay içinde çalı tı ı 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) ekinde hesaplanacaktır. Bu hesaplama mantıklı görünmesine ra men, tam süre ile çalı an bir sigortalı ay içinde fiilen 22 ile 26 gün arası çalı tı nda, 30 günlük prim ödeme gün sayısına sahip olabilmektedir. Buna kar ın kısmi süreli çalı an bir sigortalının 30 günlük prim ödeme gün sayısına sahip olabilmesi için otuz gün fiilen çalı ması gerekmektedir. Bu da kısmi süreli i sözleşmesi ile çalı an sigortalının, aynı prim ödeme gün sayısına sahip olabilmesi için tam süreli çalı an sigortalıya göre %15-25 daha fazla çalı ması anlamına gelmektedir. Bu durumda, kısmi süreli çalı an personelin aylık sigortalılık süresinin; “aylık çalı ma saati/7,5=22 veya 26 oldu unda” 30 gün olarak kabul edilmesi daha hakkaniyetli olacaktır.

Öneri 4 : Çarı üzerine çalı tırmada tarafların süreyi 20 saatin altında kararla tırabilmesinin mümkün olmaması, hükmün emredici oldu unu kabul edersek, katı bir nitelik kazanır ve i çi aleyhine sonuçlar do urur. Örne in, haftada 10 veya 15 saat çalı tırmak üzere bu maddeden yararlanmak isteyen bir i veren bu yolla ihtiyacını kar ılayamayacak ve aynı zamanda istihdam da yaratamayacaktır. Haftada 10 saat için çalı tıran i veren, primleri 20 saat çalı tırmı çasına hesaplayacaktır ki bu da i veren açısından i gücü maliyetini arttıracak ve i verenin kayıt dı nı tercih etmesine yol açacaktır. Bu nedenle çarı üzerine çalı ma ile ilgili bu asgari sürenin, yapılacak bir düzenlemeyle azaltılması ya da belirli durumlar için esnetilmesi yerinde olacaktır.

Öneri 5 : Geçici i ili kişinin süresi en çok 18 ayla sınırlandırılmı tır. Bu sınırlama, geçici i çi adı altında sürekli i çi çalı tırılmasının engellenmesi amacını ta ımaktadır. Ancak bu hali ile esnek çalı ma biçimlerinin en önemlilerinden olan ve özellikle kadınların ve gençlerin i gücü piyasasına giri inde önemli rol oynayan geçici çalı manın ülkemizde çok sınırlı bir uygulama alanı olacaktır. Dolayısıyla bu düzenlemenin istihdama olumlu etkisinin ya çok sınırlı olaca ı ya da olmayaca ı görülmektedir.

Öneri 6 : 4857 sayılı Yasası, alt i veren i çileri için, mevcut sisteme göre

zaten olanaklı olan ayrı bir toplu iş sözleşmesinin yapılması esasını benimsemiş bulunmaktadır. Bu hükme göre, asıl iş veren, alt iş verenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt iş veren ile birlikte sorumludur. Söz konusu düzenlemenin isabetli olduğu hususunda herhangi bir kuşku bulunmamaktadır. Ancak, ülkemiz koşullarında, alt iş veren işçilerinin sendikal örgütlenmeye giderek toplu sözleşme düzenine kavuşmaları ve bu sayede anayasal düzeydeki temel sosyal haklarını (sendika özgürlüğü, toplu sözleşme ve grev hakkı) etkin bir biçimde kullanmalarının fiilen olanaklı olmadığı herkesçe kabul edilen bir gerçektir. Zaten temel sorun da buradan kaynaklanmakta, iş yerlerinde iki farklı statüde işçilerin bir arada çalışması, sosyal ve ekonomik açıdan çözümü güç sorunları toplumun gündemine taşınmaktadır. Yeni dönemde de bu sorunların varlığını sürdüreceği öngörülebilecektir. Yasasının, sınırlamalara aykırılık veya genel olarak asıl iş veren-alt iş veren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı hallerde, alt iş verenin işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl iş verenin işçisi sayılmaları yönündeki hükmü isabetli ve etkin bir güvence oluşturmakla birlikte, önemli olan alt iş verenin işçileri ile asıl iş verenin işçileri arasında, işçileri devam ederken bir statü farklılığının ortaya çıkmaması ve dolayısıyla bunu engelleyici kuralların oluşturulmasıdır.

Öneri 7 : 4857 sayılı Kanununda asıl iş veren işçilerinin alt iş veren tarafından işe alınarak çalıştırılması suretiyle haklarının kısıtlanamayacağı ve daha önce o iş yerinde çalıştırılan kimse ile alt iş veren işçisi kurulmayacağı, böyle bir uygulama durumunda ve genel olarak asıl iş veren-alt iş veren ilişkisini muvazaalı işleme dayanması durumunda, alt iş veren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl iş veren işçisi sayılarak işleme göre hükme bağlanmıştır.

Bir dönem asıl iş veren işçisi olarak çalıştırılmı bir işçinin daha sonra alt iş veren işçisi olarak çalıştırılması veya iş verenin daha önce işçisi olarak çalıştırılmı bir işçi ile alt iş veren işçisi kurulması muvazaa yaratmayacak bir surette de ortaya çıkabilir. Nitekim iş verenin, daha önce kendi işçisi olarak çalıştırılmı güvendi işçisine, iş yerinde alt iş veren tarafından görülebilecek bir kısım işleri devretmesi pekala mümkündür. Ne var ki maddede bu iki hal sayıldıktan sonra “aksi halde...” denilerek devam edilmiş olması, asıl iş veren işçilerinin alt iş veren tarafından işe alınmadığı veya daha önce o iş yerinde çalıştırılan kimse ile alt iş veren işçisi kurulması durumunda, bir muvazaa olup olmadığı üzerinde durulmaksızın alt iş veren işçilerinin asıl iş veren işçisi olarak kabul

edilece ini ortaya koymaktadır. Halbuki böyle bir hüküm yerine, asıl i veren-alt i veren ili kisini muvazaalı i leme dayandı nı belirlenmesi durumunda, alt i veren i çilerini ba langıçtan itibaren asıl i veren i çisi sayılarak i lem görece inin düzenlenmesi yeterli olurdu.

Öneri 8 : Kanununun 63 üncü maddesi ile Anayasa’da düzenlenen dinlenme hakkının özüne dokunulmaktadır. Bu düzenlemeyle, fazla çalı ma ücreti ödenmeden günlük çalı ma süresi 11 saate çıkartılmı tır. Günde 11 saatlik bir çalı ma temposu, yüzyılın ba ında yasaklanan bir çalı ma biçimidir. Bu düzenleme, Anayasa’da güvence altına alınan “dinlenmek çalı anların hakkıdır” (madde 50) ilkesine aykırıdır. Bu düzenlemeyle i letmeye, sipari lere ba lı üretim esnekli i kazandırılırken maliyetin artmaması hedeflenmektedir. Bir ba ka ifadeyle, i letmelere sipari lere ba lı üretim esnekli i kazandırılmak istenirken, bunun maliyeti, fazla çalı ma ücreti ödenmeden i çileri günde 11 saat çalı tırabilme yoluyla, i çilere yüklenmektedir. Oysa, i çilik maliyetlerini kısarak rekabet üstünlü ü sa lama ansı çok azdır. Günümüzde rekabet üstünlü ünü sa layan en önemli araç, ileri teknoloji kullanımınıdır. Kanun koyucu, söz konusu hükümle, i letmeleri ileri teknoloji kullanmaya yöneltecek önlemleri destekleyecek düzenlemeler yerine, sosyal devlet ilkesini zedeleyen düzenlemeler yapmı ; güçlünün güçsüzü ezmesine olanak tanıdı tır. 4857 sayılı Kanununun 63 üncü maddesi; dinlenme hakkını zedeleyerek sınırlandırdı ı için (m.50’ye); dinlenme hakkını demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı biçimde ve ölçüsüzce sınırlandırdı ı için (m.13’e); Devletin amaç ve görevlerine aykırı oldu u için (m.5’e); sosyal devlet anlayı ıyla ba da madı ı için ve Anayasa’nın pek çok hükmüyle çeli ti i için (m.2’ye) ve dolayısı ile Anayasa’nın üstünlü ü ve ba layıcılı ı ilkeleriyle uyumlu olmadı ı için Anayasa’nın 11. maddesine aykırı bir nitelik ta ımaktadır.

Öneri 9 : Kısa çalı ma ancak, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenler söz konusu oldu u takdirde ba vurulabilecek bir yoldur. Böyle bir sınırlamanın isabet derecesi tartı ılabilir. Gerçekten, örne in tamamen dı siyasal geli melerin etkisiyle ve sadece turizm sektöründe ya anan bir kriz sırasında kısa çalı ma uygulamasına olanak sa lamamak, yerinde bir çözüm tarzı de ildir. Bu yönüyle yasa, sektörel krizlerde bugüne kadar ba vurulan ve hiç de i çi yararına olmayan ücretsiz izin uygulamalarının sürdürülmesine olanak sa lamakta ve kısa çalı ma müessesini haklı görülemeyecek ölçüde daraltmaktadır. Bu nedenle, kısa çalı manın kapsamı sadece genel ekonomik

kriz ve zorlayıcı nedenlerle sınırlı kalmamalı, Kanun'da yapılacak bir düzenlemeyle, sektörel krizler de bu kapsamda de erlendirilmelidir.

Kadının stihdamı ve gücüne Katılımını Artırmaya Yönelik Öneriler (Genel)

Öneri 1 : TBMM'de, kadın erkek e itli ine yönelik daimi komisyon kurulmalı ve bu komisyon Meclise bütün yasa teklif ve tasarılarını toplumsal cinsiyet e itli i açısından de erlendirmelidir.

Öneri 2 : Kadınların ve erkeklerin sorumlulukları toplumsal cinsiyet e itli i perspektifi ile yeniden ele alınmalı; var olan zihniyet kalıplarını de i tirmeye yönelik mekanizmalar olu turulmalıdır. Bu çerçevede; kadınların üzerindeki çocuk, hasta, ya lı bakımı gibi sorumluluklar, erkeklerin de e it ekilde üstlenmeleri beklenen toplumsal bir sorumluluk olarak kabul edilmeli, kamu ve özel sektör kaynaklarının seferberli i ile bu hizmetlerin sa lanması yoluna gidilmelidir.

Öneri 3 : Kanunu'nun kapsamı kadın istihdamı açısından oldukça dardır. Kadın istihdamını sadece artırmak de il, aynı zamanda çalı ma ko ullarını da düzeltmek açısından, bu Kanun'da gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

Öneri 4 : Kamu ve özel sektör kurum ve kurulu ları e itli i sa lamak ve her türlü ayrımcılı a kar ı mücadele etmek için, kadınların i e alınma a amasından, meslek içi e itime ve i te yükselmeye kadar, her a amada kar ı kar ıya kaldıkları cinsiyete dayalı ayrımcılı ın sorgulanmasını ve dönü türülmesini sa layacak aktif mekanizmalar geli tirilmelidir. Bu ba lamda bünyelerinde cinsiyet ayrımcılı ını ve i yerinde cinsel tacizi önlemeye yönelik kurumsal yapılar geli tirmeli, bu konudaki yaptırımların etkin olarak uygulanması sa lanmalıdır.

Öneri 5 : Çalı ma hayatında kadın erkek arasında dengeli bir yapı olu ana kadar pozitif ayrımcılık uygulanmalı; pozitif ayrımcılık uygulaması devlet tarafından te vik edilmelidir.

Öneri 6 : Kadınlar ile erkekler arasında ücret farkından do an ayrımcılı ın önlenmesini sa lamak amacıyla, e de er i e e it ücret prensibinin uygulanabilmesi için ücretlerin dayandırıldı ı nesnel bir i sınıflandırma sistemi geli tirilmelidir.

Öneri 7 : Kadınların karar alma mekanizmalarında yer almaları için kadınlar lehine kota uygulamaları, kamu ve özel i yerlerinde i e alımlarda, atama ve yükseltmelerde hayata geçirilebilir.

Öneri 8 : Kadınların nitelikli i gücü olarak daha yüksek oranda istihdam edilmelerini sa lamak için, orta ve yüksek ö renim olanakları geli tirilmelidir.

Öneri 9 : Mevcut yapının dönü türülebilmesi, daha fazla kadının istihdam edilebilmesi için basın yayın yoluyla, toplumun kadınların istihdamına olumlu ve yapıcı yakla masının sa lanması önemlidir. Kadınların geleneksel toplumsal rollerinin e itlikçi bir yapıya dönü ümünü sa layıcı, anlayı de i imine yönelik kamuoyu olu turmak kadın istihdamını artırmaya yardımcı olabilecektir.

Öneri 10 : sizli in kendisini artırarak hissettiren baskısı, standart dı ı çalı ma modellerini umut haline getirmi tir. Ancak, esnek çalı ma biçimleri uygulanırken, çalı anların sosyal ve ekonomik haklarına yönelik güvenceler de azaltılmamalıdır.

Öneri 11: Esnekli i sa lamaya yönelik yapılacak her türlü düzenleme i çi-i veren hükümet arasında varılacak anla ma do rultusunda yapılmalıdır.

Öneri 12 : Esnek çalı mayla ilgili konular, üniversitelerimizin ilgili bölümlerinin müfredatlarında daha kapsamlı ve sistematik olarak ele alınmalıdır.

Kadın stihdamı ve gücüne Katılımını Artırmaya Yönelik Öneriler (KUR'un alabilece i tedbirler)

Öneri 1 : Yeni istihdam alanları yaratmak ve bunların kadınlara açık olmasını sa lamak devletin ve özel sektörün sorumlulukları arasındadır. Bu konuda öncelikli sorumluluk da, kamu istihdam kurumu olan KUR'dadır. Bu ba lamda, i çi-i veren ve di er sivil toplum örgütleri ile i birli i içinde, KUR tarafından uzun vadeli Ulusal Kadın stihdam Politikası olu turulmalı ve bu politika yıllık programlar ekinde uygulanarak hayata geçirilmelidir. Politikanın temel bile eni, kadın istihdamını te vik etmek olmalıdır.

Öneri 2 : Kadınlara verilen mesleki e itimler kadınların istihdamının artmasında oldukça etkilidir. KUR, kadınlara yönelik düzenlenecek meslek kurslarının istihdam

ve i gücüne katılma üzerindeki etkilerine ili kin ara tırmalar yaparak, bu ara tırmalar do rultusunda kadınlara yönelik mesleki e itime daha fazla önem vermelidir. Kadınların vasıf kazanmalarını, dü ük ücretli geleneksel “kadın i leri” dı nda i llerde de çalı malarını sa lamak için KUR tarafından kadınlara verilen mesleki e itim yelpazesi çe itlendirilmelidir. KUR’un, mesleki e itim veren kurum ve kurulu lar, i yerleri ve i veren örgütleri ile sürekli ileti im halinde olması, bu açıdan önem arz etmektedir. Bu durum sadece e itim verilecek konunun seçimi de il, i verenlerin kadın istihdamının artırılması konusunda bizzat çaba göstermesini sa lamak açısından da önemlidir. Verilecek mesleki e itimler, özellikle kırdan kente göç eden kadınlarla, genç kadın i sizlere yönelik olmalıdır.

Öneri 3 : Kadın i sizlerde i arama sürelerinin daha uzun oldu u görülmektedir. Bu süreyi azaltmaya yönelik olarak KUR’un, kadın i sizlere yönelik daha özel e ilimlerle i ve i çi bulmaya aracılık hizmetini vermesi gerekmektedir. Bu kapsamda, kadınlara yönelik i ve meslek danı manlı ı artırılmalı, her i arayan kadınla birlikte, kendisi için bireysel eylem planı hazırlanması yoluna gidilmelidir.

Öneri 4 : KUR tarafından, kadın istihdamını artırmaya yönelik proje yarı maları düzenlenmeli ve de er görülen projelerin uygulanmasına destek sa lanmalıdır.

Öneri 5 : 4904 Sayılı Türkiye Kurumu Kanunu ve 4857 Sayılı Kanunu’nda yapılacak düzenlemelerle, özel istihdam bürolarına, birçok ülkede etkin bir esneklik uygulaması olarak kullanılan, geçici i çi sa lama hizmetine aracılık yapma yetkisi verilmelidir.

Öneri 6 : Esnek çalı manın i letme ve i çiler için istenen faydayı sa laması, öncelikle i verenin esnekli i do ru algılamasına ve bir i letme politikası olarak uygulamasında ba lıdır. verenin konuyu benimsemesi ve uygulaması, önemli faydalar sa layacaktır. Bu amaçla, KUR tarafından i verenlere, mevzuatta yer alan alternatif istihdam olanakları (esnek çalı ma ekilleri) konusunda rehberlik hizmetinde bulunulabilir.

Öneri 7 : KUR tarafından verilen i letmelerde e itim seminerlerinin kapsamına, kadınlara kar ı ayrımcılı ın önlenmesine yönelik konular da dahil edilebilir.

Bu tedbir, kadınların i yerlerinde kar ıla tıkları sorunları ve bu sorunlar nedeniyle i gücü piyasasından uzakla malarını azaltmak açısından faydalı olacaktır.

Öneri 8 : Esnekli i sa lamaya yönelik yapılacak her türlü yasal düzenleme, istihdamı arttırıcı yönü olup olmadığı açısından KUR tarafından ara tırılmalı ve yapılacak düzenlemelere yönelik görüşlerinde KUR bu hususu göz önüne almalıdır.

Öneri 9 : Esnek çalı ma, i çi i veren ve devlet açısından önemli kazanımlar do urmaktadır. Bu nedenle esnekli in sürekli ve sistemli olarak takip edilecek bir konu oldu u dü ünülmektedir. Bunun sa lanması amacıyla, Çalı ma Bakanlı ı bünyesinde “belki de KUR koordinatörlü ünde” bir komisyon kurulması önerilebilir. Komisyonun; i çi, i veren, devlet, sivil toplum örgütleri ve üniversitelerden temsilcilerin katılımı ile olu turulması ve düzenli toplanarak; esneklik ile ilgili meydana gelen yenilikleri ve geli meleri izlemesi, tespitler yapması, Ülkemiz için uygulanabilecek esneklik politikaları üretmesi, mevzuatımızdaki esnek olmayan düzenlemeleri ayıklaması, istihdamı arttırmaya yönelik esnek düzenlemeler ciddi yararlar sa layabilecektir.

KAYNAKÇA

- 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu**, RG. 8.9.1999-23810.
- 4857 Sayılı Kanunu**, RG. 10.06.2003-25134.
- 4904 Sayılı Türkiye Kurumu Kanunu**, RG. 05.07.2003-25159.
- Abbaso lu, Sedat; “Esnek Üretim Hukukun Esnekle tirilmesi Ve i Sa lı na Etkisi.”
Mesleki Sa lık Ve Güvenlik Dergisi. Türk Tabipler Birli i, Temmuz 2001.
- Akçay, Mehmet; “Esneklik Ve alı ma Hayatı”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt : 1-4, 1994.
- Aktay, Nizamettin; “4857 Sayılı Yeni Kanunu Üzerine Bir De erlendirme”, **Mercek Dergisi**,
MESS Yayınları, Sayı 31, Temmuz 2003.
- Akyi it, Ercan; **Hukuku Açısından Ödünç li kisi**, Kamu- Yayını, Ankara 1995, s.33.
- Akyi it, Ercan; **Hukuku**, Seçkin Yayınları, Ankara 2005.
- Akyi it, Ercan; **Yıllık Ücretli zin**, Ankara 2000.
- Alpagut, Gülsevil; “4857 Sayılı Yasa erevesinde Belirli Süreli Sözle mesi”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Ocak 2004.
- Ansal, Hacer; **Esnek Üretimde iler Ve Sendikalar**, Birle ik Metal- Sendikası Yayınları, 1996.
- Aren, Sadun; **stihdam Para ve İktisadi Politika**, Sava Yayınevi, Ankara 2005.
- Argun, Fazilet Nurel; “Kısmi Süreli alı ma Ve Bireysel Hukuku Açısından Do urdu u Sorunlar”, **imento veren Dergisi**, Cilt 8, Sayı 3, Mayıs 1994.
- Arıcı, Kadir; **alı ma Sürelerinin Hukuki Geli imi Ve Yeterlili i Açısından 1475 Sayılı Kanununda alı ma Süreleri**, Ankara 1992.
- Ata, Namık; “Türkiye’de Kadınların ücüne Katılma Oranı Hakkında Bir Not”, **veren Dergisi**, Cilt 44, Sayı 4, Ocak 2006.
- Ataman, B. Ceylan; ücü Piyasası ve stihdam Politikalarının Temel Prensipleri, Siyasal Yayıncılık: Ankara 1999.
- Atılğan, Gökhan; **alı ma Hayatında Kadınlar**, TES- Yayınları, stanbul 2005.
- Aydemir, Fatih; “Küreselle me: Sosyal Devlete Elveda mı?”,
http://istanbulsube.sayfamtr.net/2003gk_sosyal_devlet.doc

- Balkan, Recai; “Çalışma Barışı Ve Esneklik Tartışmalarında Farklı Bir Yaklaşım”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Temmuz 1999.
- Berberolu, Necati; **Çalışma Ekonomisi**, Birlik Ofset, Eskişehir 1991.
- Biçerli, Kemal; **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım, İstanbul 2000.
- Biçerli, M. Kemal; **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım, İstanbul 2003.
- Bilgin, M. Hüseyin; **Yeni Teknolojiler Ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek Ve İstihdam Üzerindeki Etkileri, Teori Ve Türkiye Üzerine Bir İnceleme**, Kamu-Yayınları, Ankara 2000.
- Bölükbaşı, Ahmet; **Çalışma Süreleri ile İlgili Düzenlemelerin Neresindeyiz? Kamuoyunda Esneklik**, MESS Yayınları, No: 311, İstanbul 1999.
- Bushmann, Rudolf; “Alman İşçileri Açısından Hukukunda Esneklik”, **Çalışma Hayatında Esneklik**, İzmir 1993.
- Canbolat, Talat; **Alt İşveren Kavramı Ve Uygulama Sorunları**, TÜH S, Mayıs- Ağustos 1997.
- Centel, Tankut; “Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri ile İşçilerinin Esnekleştirilmesi”, **Çalışma Hayatında Esneklik**, İzmir Yazar Eğitim Ve Kültür Vakfı, İzmir 1994.
- Centel, Tankut; **Hukuku-I Bireysel Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul 1994.
- Centel, Tankut; **Kısmi Çalışma**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1992.
- Çakır, Özlem; “Yeni Çalışma Biçimleri Ve İşçilerin Tutumları”, **Endüstri İşçileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 3, Sayı 1, 2001.
- Çelik, Aziz; “Yeni İş Yasasının Anlamı”,
www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/yeni_is_yasasinin_anlami.pdf
- Çelik, Nuri; **Hukuku Dersleri**, Beta Yayınevi, 17. Baskı, İstanbul 2004.
- Demir, Fevzi; “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Başlıca Yenilikleri Ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Temmuz 2003.
- Demir, Fevzi; **En Son Yargıtay Kararları Işığında Hukuku Ve Uygulaması**, (Hukuku), DEÜ İBF, İzmir, 2005.
- Demir, Fevzi; **Yargıtay Kararları Işığında Hukuku Ve Uygulaması**, 3. Baskı, İzmir 2003.
- Demir, Nurten; “Kadın İstihdamını Arttırmada Eğitim Rolü”, **İşveren Dergisi**, Cilt 44, Sayı 4, Ocak 2006.
- Demircioğlu, Murat- Murat Engin; **Dünyada Ve Türkiye’de Esnek Çalışma**, TO Yayınları, İstanbul 2002.
- Dikbayır, Gülfer; “Kadın ve Erkeklerin Gelir Getirmeyen Faaliyetlerinin İncelenmesi”, **4.Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı**, EÜ Yayını, İzmir 1998.

- Do an, Cahit; **Hukuku**, Ni de 2000.
- DPT; “**VIII. 5 Yıllık Kalkınma Planı**”, gücü Piyasası Özel htisas Komisyonu Raporu, Ankara 2001.
- Drucker, Peter F.; **Gelecek için Yönetim 1990’lar Ve Sonrası**, 3. Baskı, (Çev.: Fikret Uçan), Türkiye Bankası, stanbul 1995.
- Ecevit, Yıldız; “Türkiye’de Ücretli Kadın Eme inin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, **75. Yılda Kadınlar ve Erkekler**, Türkiye Bankası, MKB ve Tarih Vakfı Yayını, 1998.
- Ekin, Nusret; **gücü ve Ekonomik Geli me** Ü.Yayını, stanbul 1968.
- Ekin, Nusret; **Küreselle me Ve Gümrük Birli i**, TO Yayınları, Güncelle tirilmi II. Baskı, stanbul 1999.
- Ekin, Nusret; **Türkiye’de Yapay stihdam Ve stihdam Politikaları**, TO Yayınları No. 33, 2000.
- Ekmekçi, Ömer; “ in Düzenlenmesinde Esneklik Arayı ları”, **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.
- Ekonomi, Münir; “4857 Sayılı Kanuna Göre Fazla Çalı ma Kavramı”, **Kamu- Hukuku Ve ktisat Dergisi**, Cilt 7, Sayı 2004/3.
- Ekonomi, Münir; “Teknolojik Ve Ekonomik Geli meler Kar ısında Hukukunda Yeni Yakla ımlar, Kamu Ve Özel Kesim letmelerinde Yönetimin Be eri Yönü Ve Endüstriyel li kiler Sistemimiz”, ORH M Seminerler Serisi Görü ler 2, ORH M Yayınları, stanbul 1986.
- Ekonomi, Münir; “Türk Hukukunda Esnekle me Gere i”, **Çalı ma Hayatında Esneklik**, Ya ar E itim Ve Kültür Vakfı Yayını, zmir 1994.
- Ekonomi, Münir; **Hukuku-I Ferdi Hukuku**, stanbul 1987.
- Erdo du, Seyhan; **Türk çileri Açısından Hukuku’nda Esneklik**, Çalı ma Hayatında Esneklik, zmir 1993.
- Erdut, Tijen; “Çalı ma Ya amında Esneklik Ve Kuralsızla tırma”, **TÜH S Hukuku Ve ktisat Dergisi**, Cilt 18, Sayı 4, Kasım 2003.
- Erdut, Tijen; “ gücü Piyasasında Enformelle me ve Kadın gücü”, **Çalı ma ve Toplum Dergisi**, Sayı 2005/3, 2005.
- Erdut, Tijen; **Yeni Teknolojilerin li kileri Üzerindeki Etkisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamı Doktora Tezi, zmir 1994.
- Erdut, Zeki; “Rekabetin Çalı ma li kilerine Etkisi”, **DEÜ BF Çalı ma Ekonomisi Ve Endüstri li kiler Bölümü, Sosyal Politika Tartı maları –II**, zmir 1997.

- Eren, Ahmet; “ İletmelerin Gelece i Açısından 4857 Sayılı Kanunu”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Temmuz 2003.
- Eren, Aslan; **Türkiye’nin Ekonomik Yapısı ve Güncel Sorunlar**, Mu la Üniversitesi Yayını, 4. Baskı, Mu la 2000.
- Ergün, Gül; **gücü Piyasası Bilgileri**, Siyasal Yayıncılık, Ankara Mart 1999.
- “Esnek Üretimde çiler Ve Sendikalar”, MESS Yayını,
<http://members.tripod.com/~metalworkers/yayin/esnek1.htm>
- “Ev Eksenli Çalı ma ve Kadınlar”, **Kadınların Kurtulu u**, Sayı 2,
<http://www.sosyalistdemokrasi.org/kadkur/02/6ev.htm>
- Eyrenci, Öner; “4857 Sayılı Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir De erlendirme”, **Legal Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı 1, Ocak- ubat-Mart 2004.
- Eyrenci, Öner; “4857 Sayılı Yeni Kanunu”, **veren Dergisi**, Temmuz 2003.
- Eyrenci, Öner; “Tele Çalı ma Ve Hukuku.” **Hukuku Dergisi**, Cilt 1, Sayı 2, Nisan-Haziran 1991.
- Eyrenci, Öner; “Türkiye’de Çalı ma Sürelerinin Esnekle tirilmesi”, **Çalı ma Hayatında Esneklik**, Ya ar E itim Ve Kültür Vakfı Yayını, zmir Kasım 1994.
- Eyrenci, Öner; “Türkiye’de Çalı ma Sürelerinin Esnekle tirilmesi”, **Çalı ma Hayatında Ça a Uyum Seminerleri**, T SK, Abant–2002, stanbul Mart 2002.
- Eyrenci, Öner; **Uygulama Ve Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalı malar**, Mozaik Yayıncılık, stanbul 1989.
- Eyübo lu, Dilek; **Kadın gücünün De erlendirilmesindeki Yetersizlikler**, MPM Yayınları, Ankara 1999.
- Fidan, Fatma-Öznur ççi, “Çalı an Kadın Aslında Çalı mak stemiyor mu, Zorunluluk mu, Gereklilik mi?”, **Kadın Çalı malarında Disiplinlerarası Bulu ma-Cilt 1**, YTÜ Güzel Sanatlar Fakültesi Yayınları, stanbul 2004.
- Ger il, Gül en; “4857 Sayılı Kanunu Uyarınca Kanunu”
<http://www.egsd.org.tr/index.php?sayfa=gecmismakale2&id=7>
- Giddens, Anthony; **Sosyoloji**, Çeviren: Hüseyin Özel Ayraç Yayınevi. Ankara 2000.
- Göçer, İhan; “ stihdam Hizmetlerinin Çe itlendirilmesi Ve Özel stihdam Acentaları”, **veren Dergisi**, T SK Yayını, Cilt 32, Sayı 6, Ankara Mart 1994.
- Götz, Hueck; “Almanya’da Çalı ma Sürelerinin Esnekle tirilmesine Yönelik Çalı malar”, **Çalı ma Hayatında Esneklik**, Ya ar E itim Ve Kültür Vakfı Yayını, zmir 1994.
- Gümü , Mahir; **Bilgi Toplumu Ve Endüstri li kilerinde De i im**, Uysal Ofset, Çanakkale 2002.

- Günel, Burak; **Dünyada Ve Türkiye’de Esnek Çalışma-Kamuoyunda Esneklik**, MESS Yayınları, A ustos 1999.
- Günay, Cevdet İhan; “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, **Kamu- Dergisi**, Cilt 7, Sayı 3, 2004.
- Günay, Cevdet İhan; **Hukuku Yeni Yasaları**, Ankara 2003.
- Güzel, Ali; Güzel, Ali; “ Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci Ve in Düzenlenmesi Konusunda Esneklik”, **Hukuku Ve ktisat Dergisi**, Kamu- Yayınları, Cilt 5, Sayı 3, Nisan 2000.
- Güzel, Ali; “ Yasasına Göre Alt veren Kavramı Ve Asıl veren - Alt veren li kişinin Sınırları”, **Çalışma Ve Toplum Dergisi**, Sayı 1, 2004.
- Güzel, Ali; **Fabrikadan İnternete İçi Kavramı Ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Ba mlılık unsuru Üzerine Bir Deneme**, Ankara 1997.
- Güzel, Ali; **Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci Ve in Düzenlenmesi Konusunda Esneklik**, TTK Basımevi, Ankara 2000.
- Hanedar, Serap; **Türk Hukuku’nda Esnek Çalışma**, Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya 2002.
- Hattatolu, Dilek-Nazik İlık; “Ev- Eksenli Çalışma; Kadınlar Küreselle me ve Örgütlenme” **Türk Dergisi**, Sayı 366, Mart-Nisan 2005.
- Hekimler, Alpay; “Avrupa Hukuku İ lında Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İ lkin Yeni Hükümler”, **Çimento veren Dergisi**. Cilt 18, Sayı 2, 2004.
- Hekimler, Alpay; “Federal Almanya’da Profesyonel Ödünç İ lkinin Yasal Çerçevesi”, **veren Dergisi**, Nisan 2004,
http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=941&id=54
- Hekimler, Alpay; **Esnek İstihdamda Yeni Bir Model**, TÜH S Yayını, Ankara 2000.
<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=660>
- ngilizce- İngilizce/ İngilizce-Türkçe Sözlük**; Metro Collins Cobuild.
- ngilizce-Türkçe Sözlük**, Redhouse.
- Kanununa İ lkin Çalışma Süreleri Yönetmeli i**, RG. 06.04.2004-25245.
- İ lıkçok, Özlem; “Küreselle me Ve Çalışma Hayatında Esnekli e İ lkin Genel Bir De erlendirme”, <http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/9/06-ozlem/ozlem.htm>
- KUR; IV. Genel Kurul Çalışma Raporu**, KUR Yayını, Ankara 2007.
- TO, Göç Veren Yörelere Bölgesel Geli im Ara tırması**, TO Yayınları, İstanbul 1996.
- İzveren, Adil-Erol Akı, **Hukuku**, İzmir 1998.

- Kaplan, Selgin; “E itimde Rakamlar Kadınlardan Yana De il”, **Petrol- Kadın Dergisi**, Aralık, Sayı 17, 2005.
- Karadeniz, O uz; “Evde Çalı anların Sosyal Güvenli i”, **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Sayı 23, Ocak- ubat 2004.
- Karakoyunlu, Erdo an; “Ya Esneklik Olmazsa?” **veren Dergisi**, Cilt 41, Sayı 5, T SK Yayını, Ankara ubat 2003.
- Kaya, Semiha; **Çalı ma Sürelerinde Esneklik Ve Kısmi Süreli (Part-Time) Çalı ma**, Ankara 1998.
- Keskin, Do an; Evde Çalı anların Korunması, <http://www.calismahayati.net/makale4.htm>
- Kılıç, Cem “Geli mekte Olan Ülkelerde Nüfusun gücü Arzına Etkisi”, **Hukuku ve ktisat Dergisi**, Kamu- Yayınları, Ankara Ocak 1999.
- Kızılray, Ender; **Üretimim Globalle mesi Esneklik Kavramını da Beraberinde Getiriyor, Kamuoyunda Esneklik**, MESS Yayınları No: 311, 1999.
- Kocabıyık, Selçuk; “4857 Sayılı Kanunu Çerçevesinde Kısmi Süreli Sözle mesi”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Temmuz 2005.
- Kocacık, Faruk; **Türkiye’de Çalı ma Hayatından Kesitler: sızlık-Sendikal Örgütlenme- Kadın Emek-i- portacılık**, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, Sivas 2004.
- KOÇ; **Mü teri Ve Kalite Odaklı Stratejik Yönetim**, Koç Yayınları, stanbul 2000, 1999.
- Koray, Meryem; “Çalı ma Hayatında Kadın Gerçekleri,” **Amme daresi Dergisi**, Cilt 25, Sayı 1, Ankara Mart 1992.
- Koray, Meryem; **De i en Ko ullarda Sendikacılık**, stanbul 1994.
- Koray, Meryem, “Esneklik Ya Da Emek Piyasasının Küreselle mesi”, **Petrol- 1995–1996**, Petrol- Yayını, stanbul 1995.
- Koray, Meryem-Sevda ve Tunç Demirbilek; **Gıda kolunda Çalı an Kadınların Ko ulları ve Gelece i**, KSSGM Yayını, Aralık 1999.
- Köstekli, . pek; “Esnek Çalı ma Modeli Ve Sendikalar” , **Kamuoyunda Esneklik**, MESS Yayını, stanbul 1999, s.146.
- KSSGM; **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**, KSSGM Yayınları, Ankara 2000b.
- KSSGM; **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de E itim Sektörü Örne i**, KSSGM Yayınları, Ankara 1999a.
- KSSGM; **Gıda kolunda Çalı an Kadınların Ko ulları ve Gelece i**, KSSGM Yayınları, Ankara 1999b.
- KSSGM; **Kadın stihdamı çin Yeni Perspektifler ve Kadın gücüne Muhtemel Talep**, KSSGM Yayınları, Ankara 2000a.

- Kuban, Arzu; “ Hukukunun Yeniden Yapılanma Sürecinde Yeni İstihdam Türleri, Çalışma Hayatında Esneklik Ve Hukukuna Etkileri”, **Hukukun Sorunları ve Çözümleri, 2000 Yılı Ekim Toplantısı**, 5-6-7 Ekim 2000, İstanbul 2001.
- Kurt, Resul; **Karar ile İrtibatlı Açıklamalı 4857 Sayılı Kanunu**, SMMMO Yayınları, İstanbul 2003.
- Kurtulmuş, Numan; **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İZ Yayınları, İstanbul 1996.
- Kutal, Gülten; “ İstihdam”, **Payma Ekonomi Ansiklopedisi-Cilt II**, Payma Yayınları, İstanbul 1993.
- Kutal, Metin, “Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları Ve Sorunları”, **güç Dergisi**, Cilt 5, Sayı 2, 2006.
- Kümbetoğlu, Belkıs; “Gizli İşler: Kadınlar ve Bir Alan Araştırması”, **Kadın Araştırmalarında Yöntem**, Sel Yayıncılık, 1990.
- Lordoğlu, Kuvvet; **Eve Verme Sistemi içinde Kadın Gücü Üzerine Bir Alan Araştırması**, İstanbul 1990.
- Lordoğlu, Kuvvet-Mete Törüner; **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yayını, İstanbul 1995.
- Lordoğlu, Kuvvet-Nurcan Özkaplan; **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, İstanbul 2003.
- Mahiroğulları, Adnan; **Türkiye’de İş Sendikacılığı**, Kitabevi Yayınevi, Eylül 2005.
- Meriç, Nedim; “Türk Ve Alman Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma”, **Legal Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt 2, Sayı 8, Ekim 2005.
- MESS; **Çalışma Sürelerinde Esneklik**, MESS Yayınları, İstanbul Mart 2002.
- MESS; **Endüstri İlişkilerinde Son Durum**, MESS Yayınları, İstanbul 1996.
- MESS; **Endüstri İlişkilerinde Son Durum**, MESS Yayınları, İstanbul Temmuz 1996.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi; **Hukuku**, 2. Baskı, Turhan Yayınları, Ankara 2005.
- Odaman, Serkan-Erdem Erdek; “Küreselleşme Ve Rekabet Açısından Toplu Çalışma İlişkileri”, **TÜH S Hukuku Ve İktisat Dergisi**, Cilt 17, Sayı 3, Şubat 2002.
- Öz, Gürsel Yakıtıl; **Toplumsal Yaşamda Kadın**, AÜ Yayını, Eskişehir 2002.
- Onaran, O. - Sayı Büker - A. Atıf Bir; **Eskişehir’de Erkek Rol ve Tutumlarına İlişkin Alan Araştırması** AÜ Yayınları, Eskişehir 1998.
- Ömer Ekmekçi, “4857 Sayılı Kanunu’nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları Ve Hükümleri”, **Çimento Müstahsilleri İverenleri Dergisi**, Cilt 18, Sayı 6, Kasım 2005, s.30.
- Özbey, Funda Rana; Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları”, <http://www.econturk.org.tr>

- Özcan, Mustafa; **Alternatif Çalışma Yöntemlerinin Türk Hukukuna Uygulanması Sonucu Ortaya Çıkan Sorunlar Ve Çözüm Yolları**, Ankara 1997.
- Özkuzukıran, İsmail; **Kadın Emekçiler ve Emtlak**, TÜRK-İSME Yayını, 2003.
- Özveri, Murat; “Çalışma Mevzuatı Ve Esnekleştirme”, **Petrol-İSME** 1995-1996, Petrol-İSME Yayınları, İstanbul Nisan 1995.
- Petrol-İSME; **Petrol-İSME 1997-1999 Yıllık Raporu**, İstanbul 2000.
- Sabancı, Sakıp; “Esnek Çalışma” **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Cilt 4, Sayı 15, Temmuz 1999.
- Saraç, Coşkun; **Emeklinin Prim Ödeme Yükümlülüğü**, Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, Ankara 1998.
- Soyer, Polat; “4857 Sayılı Yeni Kanununun Ücret, Maaş ve Diğer Düzenlenmesi, Sosyal Güvenlik ve İşsizlik Bazı Hükümleri Üzerine Değerlendirmeler”, **4857 Sayılı Kanun Değerlendirme Konferans Notları**, TÜRK-İSME Yayını, Bolu 2003.
- Sözer, Ali Nazım; “Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Sigorta Hakları”, **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, Sayı 4, İstanbul 2000.
- Subaşı, İbrahim; “Çalışma Sürelerinin Hukuki Durumu.”, **Hukuk Dünyası**, Ocak-Şubat 2005.
- Subaşı, İbrahim; **Hukukunda Çalışma Süreleri**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005.
- Süral, A.Nurhan; “Esnek Çalışma Süreleri Ve Modelleri Üzerine Geleceğe Dair Bazı Değerlendirmeler”, **Emek Dergisi**, Cilt 42, Sayı 9, TSK Yayını, Haziran 2004.
- Süzek, Sarper; “Emeklinin Türleri”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Nisan 2001.
- Süzek, Sarper; **Hukuku (Genel Esaslar- İş Hukuku)**, Beta Yayınları, İstanbul 2002.
- Yılmaz, Fevzi; **Çalışma Kanunu’na Doğru: İşsizlik ve Kıdem Tazminatı Esneklik Sorunları**, TSK Yayını, Ankara 2001.
- Yılmaz, Sabahattin; “Esnek Üretim Ve Esnek Çalışma”, **Hukuku Ve İktisat Dergisi**, Cilt 15-16, Sayı 6-1, TÜHİS Yayını, Kasım 1999-Şubat 2000.
- Yılmaz, Fikret; “Neoliberal Ekonomi Politikaları, İşsizlik Piyasaları ve İstihdam”
http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/07_neoliberal/govde.htm
- Tan, E.Mine; **Kadın: Ekonomik Yaşam ve Emtlak**, Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara 1979.
- Tan, E.Mine-Yıldız Ecevit-Sancar Üstün; **Kadın-Erkek Emtlak Sorunlarına Doğru Yürüyüş**, TÜSAD Yayını, 2000.
- Tarcan, Nurseli; “Çalışma Yakalama Ve Rekabet Edebilirlikte Çalışma Mevzuatının Rolü: Esnek Ve Çalışma Kanunu”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Sayı 24, Ekim 2001.

- Ta tı E.-D.Sezer-H.Levent; **Türkiye’de gücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve sizlik**, TÜS AD Yayınları, stanbul 2004.
- Temel, Ay en; “Çalı an Kadının maji ve Rol Serüveni”, **Kadın Çalı malarında Disiplinlerarası Bulu ma**, Cilt 2, Yedi Tepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Yayınları, 2004.
- T SK; “Esneklik”, <http://www.tisk.org.tr/download/yayinlar/esneklik.zip>
- T SK; **Çalı ma Hayatında Esneklik**, T SK Yayınları, Ankara 1994.
- T SK; **Çalı ma Hayatında Esneklik**, T SK Yayınları, Ankara 1999.
- T SK; **stihdam, Kadın gücü ve Yeni Kanunu Sempozyumu**, T SK Yayını, Mayıs 2004.
- T SK; **veren Dergisi**, Cilt 35, Sayı 5, T SK Yayını, Ankara ubat 1997.
- Tokol, Ay en; **Avrupa Toplulu unda Part-Time Çalı ma**, UÜ Güçlendirme Vakfı Yayını, Bursa 1992.
- Tokol, Ay en; **Endüstri li kileri Ve Yeni Geli meler**, UÜ Güçlendirme Vakfı Yayını, Bursa 2001.
- Topak, O uz; 2003 “Yeni Kanunu; Kimin Kanunu?”, http://www.basinsis.org/arama/kimin_kanunu.htm
- Tuna, Orhan-Nevzat Yalçınca ; **Sosyal Siyaset**, Filiz Kitabevi, stanbul 1994.
- Tuncay, Can; “21.Yüzyıl’da Türk Çalı ma Mevzuatı Nasıl Olmalıdır?”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Sayı 20, Ekim 2000.
- Tuncay, Can; “Çalı ma Süreleri Ve stihdam Türlerinde Esnekle tirme”, **Çalı ma Hayatında Yeni Geli meler (Esneklik) Konulu Toplantıda Sunulan Tebli** , Ankara 1995.
- Tuncay, Can; “ Sözle mesinin Türleri Ve Yeni stihdam Biçimleri”, **Yeni Yasası Sempozyumu**, stanbul Barosu Yayınları, stanbul 2003.
- Tuncay, Can; **De i im Ve Esneklik htiyacı**, Kamuoyunda Esneklik, MESS Yayınları, A ustos 1999.
- Tuncay, Can; **Esnekle menin De i ik Boyutları**, Çalı ma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları, MESS, Yayını, stanbul 1995.
- Tuncay, Can; **Hizmet Akdinin Türleri Ve Sona Ermesi Açısından Arayı lar**, TÜH S Yayını, 2001.
- Tunçoma , Kenan- Tankut Centel; **Hukukunun Esasları**, stanbul 2005.
- TÜ K, H A **statistikleri 2006 Verileri**, www.tuik.gov.tr
- Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlü ü.**

- Türkan, Ercan; **Türkiye’de gücünün Yapı ve Nitelikleri-Geli me ve De erlendirmeler**, TBMM Yayını, Ankara 2005.
- TÜRK- ; **Türkiye’de Emek Piyasasında Kadınların Durumu**, Ankara 2005.
- Türkmen, smail; “Bir Yanılsama Olarak De i im Yönetimi Ve Çalı ma li kileri”, **Petrol-1995-1996**, Petrol- Yayınları, stanbul Nisan 1995.
- Ulucan, Devrim; **4857 Sayılı Kanuna Göre Sözle mesi Türleri**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento Ve Cam Sanayi verenleri Sendikası, stanbul 2003.
- Ulucan, Devrim; **Çalı ma Hayatında Esneklik**, MESS Yayınları, stanbul 1995.
- Ünal, Ay e; **Avrupa’da Kısmi Çalı ma Ve Uygulamanın Genel Özellikleri**, Kamu- Yayını, Sayı 1, Ankara 2005.
- Ünsal, Engin; “4857 Sayılı Yasa’ya Göre Asıl veren – Al veren li kisinin Kurulması”, **Legal Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt 2, Sayı 6, 2005.
- Yaprak, enol; **Kadın gücünün stihdama Etkileri, Eski ehir Bölgesinde Bir Uygulama**, Yayınlanmamı Doktora Tezi, Ü, stanbul 2003.
- Yaraman, Ay egül; **Kadın Ya antıları**, Ba lam Yayınları, 1. Baskı, stanbul 2003.
- Yavuz, Arif; **Esnek Çalı ma Ve Endüstri li kilerine Etkisi**, ÜSBE, Yayınlanmamı Doktora Tezi, stanbul 1994.
- Yavuz, Arif; **Esnek Çalı ma Ve Endüstri li kilerine Etkisi**, Kamu- yayınları, Ankara 1995.
- Yavuz, Arif; **Esnek Çalı manın Endüstri li kilerine Etkisi, Kamuoyunda Esneklik**, MEES Yayını, stanbul 1999.
- Yazgan, Turan; “**Türkiye’de stihdam Politikaları-Uygulamalar-Hatalar ve Çıkı Yolları**”, stihdam çı veren li kileri ve Sosyal Güvenlik, Tebli ler ve Zabıtlar, 20.Yıl Semineri, Der. Türkiye Kimya Sanayi verenleri Sendikası, stanbul 1983.
- Yıllık Ücretli zin Yönetmeli i**, RG. 03.03.2004-25391.
- Yılmaz, Ziya; “Ça da Bir Kanunu htiyacı Sürmektedir”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Sayı 31, Temmuz 2003.
- Yüksel, Nihat; “Çalı ma Hayatında Esnekle me htiyacı”, **veren Dergisi**, Cilt 41, Sayı 5, T SK Yayını, ubat 2003, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=664&id=40
- Zaim, Sabahattin; **Çalı ma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, stanbul, 1997.
- Zengingönül, O ul; “Sosyal Politika-Esnek Çalı ma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birli i”, <http://www.sbe.deu.edu.tr/yayinlar/dergi/dergi/2003sayi4/zengingonul.pdf>

ÖZGEÇM

Adı Soyadı : Yücel KARAKOYUN

Do um Tarihi : 01.01.1978

Do um Yeri : Göle/ARDAHAN

E itim Durumu

İlkokul : Kuytuca Köyü İlkokulu - Göle/Ardahan (1984-1989)

Ortaokul : Tarhuncu Ahmet Pa a .Ö.O. - Keçiören/ANKARA (1990-1993)

Lise : **1-** Çevre Sa lık Meslek Lisesi - Keçiören/ANKARA (1993-1995)

2- Sa lık Meslek Lisesi - Torbalı/ ZM R (1995-1997)

Üniversite : Gazi Üniversitesi BF Kamu Yönetimi (1997-2001)

Yüksek Lisans : Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı (2002-2005)

Deneyimi

Kamu : **1-** ırnak Sa lık Müdürlü ü / Sa lık Memuru (2001)

2- Ankara Sa lık Müdürlü ü / Sa lık Memuru (2002-2005)

3- KUR, stihdam ve Meslek Uzman Y. (2005-2007)

Özel : **1-** Truva Da ıtım A / ef, (1997-1999)

2- Dünya Reklam Ajansı / Mü teri Temsilcisi (1999-2001)

Çalı maları : Türkiye'de Elit De i imi ve Toplumsal Yapıya Etkileri, YÖK tarafından yayımlanmı Yüksek Lisans Tezi (Konya 2005)

Medeni Durumu : Evli