

**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

**AVRUPA BİRLİĞİ'NE KATILIM SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE ESNEK ÇALIŞMA  
VE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK OLARAK YAPILAN ÇALIŞMALAR,  
SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

**UZMANLIK TEZİ**

**CANAN AYDOĞDU**

**TEZ DANIŞMANI**  
**SADETTİN AKYIL**

**ANKARA**  
**2012**

**KABUL SAYFASI****ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE**

Çalışma Uzman Yardımcısı Canan AYDOĞDU'YA ait, "Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecinde Türkiye'de Esnek Çalışma Ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yapılan Çalışmalar, Sorunlar Ve Çözüm Önerileri" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	<b>Unvanı</b>	<b>Adı ve Soyadı</b>	<b>İmzası</b>
<b>Başkan :</b>			
<b>Üye :</b>			
<b>Üye :</b>			
<b>Üye :</b>			
<b>Üye :</b>			

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

**TEZDEN YARARLANMA**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü Çalışma Uzman Yardımcısı Canan AYDOĞDU tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

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

Canan AYDOĞDU  
Çalışma Uzman Yrd.

## ÖZET

Gelişen teknolojiyle birlikte insanların ihtiyaçlarında da birtakım değişiklikler meydana gelmiştir. Buna bağlı olarak tam günlük standart istihdam şekli olan Fordist üretim sistemi yerini esnek çalışma sistemlerine bırakmıştır. Çalışma sistemlerinin esnekleşmesi ile çalışanların refahı artırılmakta ve işletmelerin sürekliliği sağlanmaktadır.

1970'lerin başlarından itibaren sıklıkla ifade edilen esneklik olgusu çalışma ilişkilerini de etkilemiş, bu bağlamda tartışılan bir konu haline gelmiştir. Çalışma yaşamında esneklik, hem üretim sürecinde, hem yönetim sürecinde, hem de istihdam biçimlerinde karşımıza çıkmaktadır. Esnek istihdam biçimleri, kadın istihdamının düşüklüğü sorununa AB ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de çözüm olabilecektir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde esnek çalışma sistemleri incelenmiştir. İkinci ve üçüncü bölümde, esnekliğin Avrupa Birliği'ndeki tarihsel geçmişi ve AB istihdam politikaları üzerinde durulmuştur. Özellikle Avrupa Birliği ülkelerindeki sosyal politikalar yanında kadınlara yönelik özel düzenlemeler üzerinde durulmuştur. Bu politikaların Avrupa Birliği'ne katılım sürecinde Türkiye'nin istihdam politikalarına yol gösterici olacağı dikkate alınarak, bu politikalar değerlendirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca esneklik ve kadın istihdamı açısından Türkiye'de yapılan yasal çalışmalar ve çalışma mevzuatı ayrıntılı olarak ele alınıp değerlendirilmiştir.

## ABSTRACT

With the developing technology there also has occurred some changes in the needs of human. Due to this, the Fordist producing system which is a full day standard employing way has given its place to the flexible working systems. By making the working systems flexible it is provided to increase the affluence of workers and continuity of the companies.

The fact of flexibility which has been frequently used from beginning of 1970's has affected working relations and have become a debating subject. Flexibility in working life is met in the process of a production, management and form of employment. The flexible working systems could solve the problem of low woman employment in Turkey as the EU countries.

The study of thesis includes three parts. In the first part of the study, the flexible working systems have been investigated. In the second and the third part, it is focused on the subject of the development of the historical process of the flexibility in Europe and European Union employment strategies. Special arrangements aimed at women besides social policies especially in the European Union countries have been researched. Considering that these policies will be a guide to the employment policies of Turkey in the process of adaptation to the European Union, they have been evaluated. The labour laws and the legal arrangements in Turkey aimed at women and the data of woman employment have also been considered in detail from the point of view of women employment and the flexibility.

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ.....	1

### 1.BÖLÜM

#### ESNEKLİK VE ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMLARININ GENEL ÇERÇEVESİ

1.1. Esneklik ve Esnek Çalışma Kavramlarının Genel Çerçevesi.....	4
1.2. Çalışma Hayatında Esneklik Arayışının Nedenleri.....	6
1.2.1. Ulusal Ve Uluslararası Rekabetin Artması .....	7
1.2.2. Teknolojik Gelişmeler.....	8
1.2.3. Sektörel Yapıda Meydana Gelen Değişmeler.....	8
1.2.4. İşçi Ve İşverenlerin İlgi Ve Tercihleri.....	9
1.2.5. Çalışma Zamanının Uygunluğunun Sağlanması.....	10
1.3. Esneklik Türleri.....	11
1.3.1. Sayısal Esneklik.....	13
1.3.2. Ücret Esnekliği.....	13
1.3.3. Fonksiyonel Esneklik.....	14
1.3.4. Uzaklaştırma Stratejileri(Taşeronluk-Alt İşverenlik).....	15
1.3.5. Çalışma Sürelerinde Esneklik(Atipik İstihdam/Esnek Çalışma).....	16

1.3.5.1. Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma.....	16
1.3.5.2. Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) İş Haftası.....	20
1.3.5.3. Kayan İş Süreleri.....	20
1.3.5.4. Evden Çalışma.....	21
1.3.5.5. Uzaktan Çalışma.....	21
1.3.5.6. Ödünç İş İlişkisi(İşçi Devri).....	22
1.3.5.7. Çağrı Üzerine Çalışma.....	23
1.3.5.8. İş Paylaşımı.....	24

## **2.BÖLÜM**

### **AVRUPA BİRLİĞİ'NDE ESNEK ÇALIŞMA VE KADIN İSTİHDAMI**

2.1. Avrupa Birliği'nde Esnekliğin Tarihsel Gelişimi.....	27
2.1.1. Temel Sosyal Haklar Şartı Ve Esneklik.....	30
2.1.2. Lüksemburg Zirvesi Ve Esneklik.....	31
2.1.3. Lizbon Zirvesi Ve Esneklik.....	32
2.1.4. Yeşil Kitap Ve Esneklik.....	32
2.1.5. Avrupa İstihdam Stratejisi'nde Esneklik.....	36
2.2. Avrupa Birliği Güvenceli Esneklik Modeli.....	39
2.3. Avrupa Birliği Müktesebatında Kadın İstihdamı İle İlgili Kurucu Madde İlkeleri Ve İlgili Direktifler.....	42
2.4. Avrupa Birliği Müktesebatında Esneklik İle İlgili Direktifler.....	45
2.5. Avrupa Birliği'nde Esneklik Politikaları.....	50
2.6. Esneklik Ve Kadın İstihdamına İlişkin AB Ülkeleri Uygulama Örnekleri.....	52
2.6.1. Almanya'da Esneklik Ve Kadın İstihdamı .....	52
2.6.2. Hollanda'da Esneklik Ve Kadın İstihdamı.....	54
2.6.3. İngiltere'de Esneklik Ve Kadın İstihdamı.....	58

2.6.4. İspanya’da Esneklik Ve Kadın İstihdamı.....	61
2.7. Avrupa Birliği’nde Esnek Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı.....	63
2.7.1. Avrupa Birliği’nde Esnek Çalışma Hayatı.....	64
2.7.2. Avrupa Birliği’nde Esnek Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı.....	67

### 3.BÖLÜM

#### TÜRKİYE’DE ESNEK ÇALIŞMA VE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK OLARAK YAPILAN ÇALIŞMALAR, BU ALANDAKİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

3.1. Türkiye İşgücü Piyasası ve Esneklik.....	71
3.2. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Esnek Çalışma.....	73
3.2.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi.....	74
3.2.2. Kısmi Süreli Çalışma.....	74
3.2.3. Çağrı Üzerine Çalışma.....	77
3.2.4. Geçici İş İlişkisi.....	78
3.2.5. Taşeron Usulü Çalışma.....	79
3.2.6. Yoğunlaştırılmış İş Haftası.....	79
3.2.7. Kısa Çalışma .....	80
3.2.8. Telafi Çalışması .....	82
3.2.9. Fazla Çalışma.....	83
3.2.10. Fazla Sürelerle Çalışma .....	83
3.3. Esnek Çalışma Önündeki Engeller.....	84
3.3.1. Sosyal Tarafların Olumsuz Görüşleri.....	85
3.3.2. Mevzuattan Kaynaklanan Engeller.....	87



3.3.3. Sosyal Güvenlik Sisteminin Esnek Çalışmayı Destekler Nitelikte Olmaması.....	89
3.4. Yeni Esnek Çalışma Modellerine İlişkin Kanun Tasarısı Çalışmaları.....	91
3.5. Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı'nda Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı.....	95
3.6. Türkiye'de Kadın İstihdamına Yönelik Belli Başlı Sorun Alanları Ve Yapılan Çalışmalar.....	97
3.6.1. Rakamlarla ve Tespitlerle Türkiye'de Kadın İstihdamı Ve Sorunları.....	97
3.6.2. AB'ye Katılım Sürecinde Esnek Çalışma Ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yasalarda Ve Diğer Alanlarda Yapılan Düzenlemeler....	108
3.6.2.1. İş Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler.....	108
3.6.2.2. 6111 Sayılı Kanun İle Getirilen Düzenlemeler.....	110
3.6.2.3. Yönetmelikler ve Diğer Alanlarda Yapılan Düzenlemeler.....	112
3.7. Sosyal Politika ve İstihdam Boyutunda Kadın İstihdamı Açısından Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecinin Değerlendirilmesi.....	117
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>124</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>129</b>

## TABLULAR LİSTESİ

<b>Tablo 2.1:</b> AB 27’de Yaş Gruplarına Göre Geçici Sözleşmelerle Çalışanların Oranı .....	26
<b>Tablo 2.2:</b> AB 27’de Cinsiyete Göre Tam Süreli ve Kısmi Süreli İstihdam Oranları.....	27
<b>Tablo 2.3:</b> Almanya’da Cinsiyete Göre Kısmi Süreli İstihdam Oranı.....	54
<b>Tablo 2.4:</b> Hollanda’da Cinsiyete Göre Kısmi Süreli İstihdam Oranı.....	58
<b>Tablo 2.5:</b> İngiltere’de Cinsiyete Göre Kısmi Süreli İstihdam Oranı.....	60
<b>Tablo 2.6:</b> İspanya’da Cinsiyete Göre Kısmi Süreli İstihdam Oranı.....	62
<b>Tablo 2.7:</b> AB 27’de İstihdam Rakamları.....	63
<b>Tablo 2.8:</b> AB 27’de 2012 Yılında Kadın istihdam Oranı .....	64
<b>Tablo 3.1:</b> Türkiye’de İstihdam, İşgücüne Katılım Ve İşsizlik Oranları.....	98

## ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 3.1:** Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranları.....99
- Şekil 3.2:** Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları.....100
- Şekil 3.3:** Türkiye’de Kent, Kır Ve İşteki Durumuna Göre Kadın İstihdamı.....101
- Şekil 3.4:** Türkiye’de Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı Çalışma Oranı.....103

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>AİS</b>	: Avrupa İstihdam Stratejisi
<b>a.g.e.</b>	: Adı Geçen Eser
<b>a.g.m.</b>	: Adı Geçen Makale
<b>bkz.</b>	: Bakınız
<b>BUSINESSEUROPE</b>	: Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>CBI</b>	: İngiliz Sanayi Konfederasyonu
<b>CEDAW</b>	: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
<b>CEEP</b>	: Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi
<b>CIETT</b>	: Uluslararası Özel İş Bulma Kurumları Konfederasyonu
<b>DİSK</b>	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>DPT</b>	: Devlet Planlama Teşkilatı
<b>EC</b>	: Avrupa Topluluğu
<b>EEC</b>	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
<b>ETUC</b>	: Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
<b>EUROFOUND</b>	: Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı
<b>EUROSTAD</b>	: Avrupa İstatistik Kurumu
<b>HAK-İŞ</b>	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>IPA</b>	: Katılım Öncesi Mali Yardım
<b>İİBF</b>	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

<b>İŞKUR</b>	: Türkiye İş Kurumu
<b>KAGİDER</b>	: Kadın Girişimciler Derneği
<b>KSGM</b>	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
<b>KAMU-İŞ</b>	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
<b>m.</b>	: Madde
<b>MESS</b>	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
<b>OECD</b>	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
<b>TBMM</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TC</b>	: Türkiye Cumhuriyeti
<b>TİSK</b>	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜHİS</b>	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>TÜRK-İŞ</b>	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜSİAD</b>	: Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği
<b>UNICE</b>	: Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği



## GİRİŞ

Türkiye’de kadın istihdam oranının düşüklüğü ne yazık ki ülkemizin en önemli sorun alanlarından birisidir. Avrupa Birliği’ne üye ülkelerde kadınların istihdama katılımı tutarlı bir şekilde izlenen kadın istihdamını artırma politikaları sonucunda, yıllar itibariyle sürekli bir artış trendi izlenirken, Türkiye’de ise bu alanda istenen oranlar ne yazık ki henüz yakalanamamıştır.

Eğitim ve mesleki eğitim olanaklarından erkeklere göre daha az yararlandırılmaları, cinsiyete dayalı ayrımcılık, ücretlendirmede eşitsizlik, sosyal güvenlik haklarından yararlanamama, kayıt dışı olarak çalışma, iş ve aile hayatını birlikte yürütememe başta olmak üzere kadınlar çalışma hayatında birçok sorunla karşılaşmakta; bu sorunlar onların işgücü piyasasına girişlerini de etkilemektedir. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları bu sorunlar Avrupa Birliği’ne katılım sürecinde olan Türkiye’ye getirilen eleştirilerin de başında yer almaktadır.

Çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar kadınların işgücü piyasasına girişini de etkilemekte; onları işgücü piyasasına girmekten alıkoyabilmektedir. Tüm dünyada olduğu gibi, Avrupa Birliği’ne aday ülke statüsünde olan Türkiye’de de bu sorunlar kadınların işgücü piyasasından uzak durmalarına neden olmakta; bu durum da kadınların işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranlarını etkilemektedir.

Türkiye, bilindiği üzere Avrupa Birliği ile uzun süreli bir ilişki içerisinde. Ankara Antlaşmasının ardından AB ile Türkiye’nin ilişkileri kimi zaman güçlenmiş, kimi zamansa zayıflamıştır. Bugüne gelindiğinde ise Türkiye, şu anda 27 üye sayısına ulaşmış bir güce uyum sağlamak istemektedir. Türkiye’nin böyle bir güce uyum sağlamasının yollarından birisi de kuşkusuz, ülke nüfusunun yarısını oluşturan kadınlarını ülke istihdamına kazandırabilmesinden ve dolayısıyla ülkenin her alandaki potansiyeline yansıtabilmesinden geçmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranının artması, hem birey olarak güçlenmelerini hem de toplumsal refahı ve kalkınmayı olumlu etkileyecektir.

Gelişmiş AB üye ekonomilerinde yüksek oranlarda görülen ve özellikle kadınların ve gençlerin işgücü açığını kapatmak için ortaya çıkan esnek çalışma modelleri ülkemizde de yasalarda düzenlenmiş olmakla birlikte uygulamada kendisine çok fazla yer bulamamaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun en belirgin yönü, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, haftalık çalışma süresinin günlere bölünmesi, telafi çalışması, kısa çalışma ve geçici iş ilişkisi gibi yeni ve esnek çalışma biçimlerini ve esnek iş sürelerini mevzuatımıza kazandırması olmuştur. Ancak katı bir işgücü piyasasına sahip olan ülkemizin günümüz dünyasının getirdiği esneklik uygulamalarından yeterince yararlanamadığı açıktır.

Bu kapsamda, kavramsal çerçeveyi çizen çalışmanın birinci bölümünde, esneklik ve esnek çalışma kavramlarına yer verilmiş, tüm dünyada çalışma hayatında esneklik arayışının nedenleri üzerinde durulmuştur. Daha sonra esneklik türleri ve esnek çalışma modelleri açıklanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, Avrupa Birliği'nin işgücü piyasası ve istihdam politikalarında esneklik ve güvence dengesini adım adım kurarken izlediği tarihsel süreç üzerinde durulmuştur. AB'nin istihdam ve sosyal politikasında önemli köşe taşlarından olan Lüksemburg Zirvesi ve devamındaki Temel Sosyal Haklar Şartı, Lizbon Zirvesi ve Yeşil Kitap içerdiği esneklik hükümleri açısından değerlendirilmiş, Avrupa İstihdam Stratejisi yine esneklik hükümleri açısından ele alınmıştır. AB'nin esneklik ve güvence dengesini kurarken dikkat ettiği köşe taşlarına değinilmiştir. Avrupa Birliği müktesebatında kadın istihdamı ve esneklik ile ilgili kurucu madde ilkeleri ve ilgili direktiflere yer verildikten sonra, Avrupa Birliği'nde esneklik ve kadın istihdamı uygulamalarına ilişkin ülke örnekleri incelenmiştir. AB'de esnek çalışma hayatında kadın istihdamının rakamlarla ve uygulamalarla genel bir değerlendirmesi yapılmıştır.

“Türkiye’de Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yapılan Çalışmalar, Bu Alandaki Sorunlar ve Çözüm Önerileri” başlıklı çalışmanın özünü oluşturan son bölümünde ise, 4857 Sayılı İş Kanunu’ndaki esnek çalışma biçimlerine yer verildikten sonra, mevzuatın uygulamaya neden yansıtılmadığına dair engeller üzerinde durulmuştur. Yeni esnek çalışma modellerine ilişkin olarak 2009 ve 2011 yıllarında düzenlenen Kanun Tasarısı çalışmalarının genel olarak esnek çalışma ve kadın istihdamına etkileri bakımından olumlu ve olumsuz yanları üzerinde durulmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2012 yılı içinde hazırlanan ve Türkiye’nin ileriki yıllarda izleyeceği istihdam politikalarının



ipuçlarını veren Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı, esnek çalışma ve kadın istihdamı açısından ele alınmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu rakamlarından ve bu alandaki çeşitli raporlardan yararlanılarak Türkiye’de kadın istihdamının durumu, istihdam, işgücüne katılım ve işsizlik oranları açısından değerlendirilmiştir. AB’ye katılım sürecinde esnek çalışma ve kadın istihdamına yönelik olarak, İş Kanunu’nda yapılan değişikliklere yer verilmiş, konuyla ilgili olarak 6111 sayılı Torba yasa ile getirilen düzenlemeler üzerinde durulmuş ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın ilgili alandaki Yönetmeliklerine ve diğer çalışmalarına değinilmiştir. İlerleme Raporları’ndan yararlanılarak, Türkiye’nin AB’ye katılım sürecinin sosyal politika, kadın istihdamı ve esneklik açısından bir değerlendirmesi yapılmıştır.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **ESNEKLİK VE ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMLARININ GENEL ÇERÇEVESİ**

Toplumların, sanayilerin ve firmaların geçirdikleri gelişim aynı zamanda büyük bir değişim anlamına da gelmektedir. Küreselleşme ve uluslararası rekabet sonucunda çalışma koşulları da sürekli değişmektedir.

Günümüz ekonomileri, yeni gelişmeler ve teknoloji karşısında, toplumların gerek duyduğu yenilikleri karşılayabilmek için yeni kalıplara girmek zorundadırlar. Bu kalıplar ise yeni çalışma biçimlerini zorunlu kılmaktadır. Esnek çalışma kavramı, çalışma yaşamına girdiği günden beri tartışmalara yol açmıştır. Ancak, bu alandaki her yeni kavramın aynı süreçten geçtiği ve belirli bir süre tartışılıp uzlaşmaya varıldıktan sonra yaşama geçirildiği de bir gerçektir. Bilimsel gelişmeler, yeni kuramlar, toplumsal alandaki gelişmeler öngörülemeyen yeni ihtiyaçları ortaya çıkarmaktadır. Yeni ihtiyaçların doğması sonucu da yeni çalışma biçimlerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Esnek çalışma modelleri, kadınların, öğrencilerin veya emeklilerin işgücü piyasasına katılmalarını ve gelir dağılımından pay almalarını sağlayacak bir düzenleme olduğu kadar, modern çalışma hayatının da bir gereğidir.

#### **1.1. Esneklik ve Esnek Çalışma Kavramları**

Esneklik, kavram olarak değişikliklere ve farklılıklara uyum yeteneğini ifade etmektedir. Bu anlamı itibariyle esneklik değişen yaşam koşul ve standartlarının sonucu olarak ortaya çıkan etkilerin, toplumsal dinamiklere olumlu ve sürekli bir şekilde yansıtılması sistemidir.<sup>1</sup>

Esneklik olgusu incelendiğinde çok da yeni bir kavram olmadığı fark edilir. Hatta geçmişte uygulanmış ve bugün bile uygulanan esnek çalışma olarak kabul edilebilecek çalışma şekilleri mevcuttur. Esnekliğin, işçilerin, profesyonel çalışanların ve işverenlerin perspektifinden farklı tanımları yapılabilir. Ayrıca esnek çalışmayı gerektiren, teknolojik değişim, sektörel yapıdaki değişim, çalışma zamanı uygunluğu ve işsizlik gibi birçok nedenler sıralanabilir. İşte bu kapsamda, esneklik; esnekliği uyaran ve onu harekete geçiren, çevresel

---

<sup>1</sup> ARSLANOĞLU Mehmet Anıl; “İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler” , 2005, s. 17.

belirsizliklerle ve değişen koşullarla hızla baş edebilme refleksi olarak kendini gösterir. Esneklik, hem istihdamdaki yapısal değişmeleri açıklamak için analitik bir kavram hem de iş dünyasındaki pozitif ya da uyarıcı uzun dönemli değişimleri pek çok yönüyle gösteren teknik bir terim olarak kullanılır.<sup>2</sup>

Esneklik, işletmenin değişen piyasa koşullarına, üretim sistemini geliştirme ve yenileme stratejisi ile; tasarım, ürün, iş akışı, sürekli etkinlik ve verimlilik alanlarındaki gelişmelerle, müşteri istek ve ihtiyaçlarını göz önüne alarak zaman, yer, fiyat ve fayda bütünleşmesini sağlayabilmesi yeteneğidir<sup>3</sup>

Esneklik, işgücü açısından ILO'nun yaptığı tanıma göre belirli bir işgücü piyasasının ekonomik, sosyal ve teknolojik koşullara adapte olma kapasitesiyle ilgili katılımı ya da esnekliğini gösterir. İşgücünün koşullara uyum sağlama kapasitesi, kurumsal düzenlemeler, sosyal politikalar, yasalar, hükümet faaliyetleri, sendikal faaliyetler ve endüstri ilişkileri içerisinde belirlenir.

Esneklik, işletmelerin iç ve dış rekabet gücünü artıran, istihdam artışı yaratan, işsizlik oranını azaltan, işgücü piyasasına girmede zorlanan kesimlerin iş bulmalarını kolaylaştıran ve kayıt dışılıkla mücadelede önemli rol oynayan bir yöntemdir. Esneklik, dinamik işgücü piyasasının olmazsa olmaz koşuludur.<sup>4</sup>

Farklı çevreler açısından yapılan esneklik kavramlarına bakacak olursak,<sup>5</sup>

Personel seviyesindeki çalışan açısından, “Aile yaşamı, çocuk bakım sorumluluğu ve daha fazla boş zaman gibi yaşam tarzlarının bu yönlerine uygun düzenlenen çalışma şeklidir.”

Profesyonel seviyedeki çalışan açısından, “Onların görev ve mesleki amaçlarına uygun yönlerde çalışma taleplerine izin veren çalışma şeklidir.”

<sup>2</sup> ÇELENK Hakan; “Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması”, ÇASGEM Yayını, 2011, s.9-10.

<sup>3</sup> AYDOĞAN Enver; “ Esnek Üretim Sistemlerinin İşletme Verimliliğine Etkisi: Bir Alan Araştırması”, Gazi Üniv., İİBFD, 7/1, 2005, s. 74.

<sup>4</sup> SÜRAL Nurhan; “Ekonomik Kriz Döneminde Artan İstihdam Sorununa Alternatif Olarak Esneklik Uygulamaları”, TİSK İşveren Dergisi, Ocak 2009,s.20.

<sup>5</sup> ÇELENK Hakan; a.g.e., s.10-11.

İşverenler açısından ise, “Değişen talep ya da değişen müşteri ihtiyaçlarını karşılamak için organize edilmiş emek kaynaklarıdır.” şeklinde tanımlanabilir.

Küreselleşmeyle birlikte rekabet artmış, işletmeler ayakta kalabilmek için en kaliteliyi, en ucuza mal etmenin yollarını araştırmak zorunda kalmışlardır. Rekabetin yoğunlaşmasıyla birlikte, işletmeler, işgücünü, en etkili ve verimli biçimde kullanma, böylece maliyetleri olabildiği ölçüde aşağıya çekme eğilimi içine girmiştir. Üretimi en iyi ve en ucuza gerçekleştirebilmek için de, işgücünden “gerektiği zaman”, “gerektiği kadar” yararlanmak düşüncesi öne çıkmıştır. Özetle, esneklik günümüz ekonomi ve üretiminde meydana gelen değişikliklerin zorunlu kıldığı bir uygulamadır.<sup>6</sup>

Son yıllarda, İş Hukukunda en çok tartışılan konulardan biri de kuşkusuz esnekliktir. Gerçekten teknolojik gelişmeler, bilgi toplumuna geçiş, telekomünikasyon alanındaki hızlı değişim ve küreselleşme olgusu İş Hukukunun doğuşu ile ortaya çıkan klasik istihdam biçiminin yanında atipik istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmuş, işverenler bu tip çalışma biçimleri ile ihtiyacı olan işgücünü, istediği zamanda ve ihtiyacı ile sınırlı bir biçimde kullanma olanağına kavuşmuşlardır. Bu sayede istihdam maliyetini düşürmüş, verimliliği artırmış ve rekabet yeteneği elde etmişlerdir.<sup>7</sup>

## 1.2. Çalışma Hayatında Esneklik Arayışının Nedenleri

1970'li yıllara kadar istikrarlı seyreden bir ekonomik gelişme içinde, işvereni zorlayan, işçileri koruyan, sosyal yönü ağır basan kamu düzeni ağırlıklı tedbirlerin yoğun olarak alındığı düzenlemeleri görmek mümkündür. Ancak 1970'lerden sonra dünya küreselleşmiş, teknolojik değişimler sonucunda, işletmelerin piyasayı istediği gibi kontrol etme, yön verme ve etkileme imkânları ortadan kalkmıştır.

Uluslararası rekabetin artması, konjonktürel dalgalanmaların yaşanması, arz ve talepteki değişiklikler, teknolojik gelişmelerin yeni teknolojileri ortaya çıkarması sonucunu doğurmuştur. Böylece otomasyon yaygınlaşmaya başlamış, bilgisayar kullanımını artmış, esnek üretimin benimsenmesi sonucunda üretim sistemi ve istihdamın alışlagelmiş yapısında

<sup>6</sup> KÜÇÜK Tanıl; “Esneklik Günümüz Ekonomi ve Üretiminde Meydana Gelen Değişikliklerin Zorunlu Kıldığı Bir Uygulamadır”, TİSK İşveren Dergisi, Ocak 2012, s.25.

<sup>7</sup> CANIKLIOĞLU Nurşen; “İş Kanununda Değişiklik Öngören Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Esnek Çalışma Biçimlerine İlişkin Tasarıların Genel Olarak Değerlendirilmesi”, TİSK İşveren dergisi, Ocak 2012, s.18.

önemli ölçüde değişiklikler meydana gelmiştir. Çalışma hayatını düzenleyen yasalar da bu değişimden payına düşeni almış, pek çok ülke mevzuatlarını değiştirme yoluna gitmiştir. Küresel dünyaya hâkim olan rekabet; işletmeleri "esnekleşmeye" zorlamaktadır. Çünkü bir ülkenin rekabet gücünün geliştirilmesinin önündeki en büyük engel, endüstri ilişkilerindeki geçmişten gelen katılıktır.

İstihdam uzmanı RANSTAD Holding tarafından oluşturulan, küresel iş gücü içinde hareket, motivasyon ve iş tatmini ile ilgili eğilimleri inceleyen 2011 yılının üçüncü çeyreğini kapsayan ve dünya çapında 29 ulus, Amerika, Asya Pasifik ve Avrupa ülkelerinden yanıtlar içeren bir çalışmaya göre<sup>8</sup>, tüm dünyada çalışan bireylerin %15'i yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. Bu oranın Çin'de en yüksek olduğu (%35) ve %10'un altındaki oranların ise Çek Cumhuriyeti, Slovakya, Macaristan, Belçika ve İsveç'te olduğu görülmektedir. Türkiye'de ise bu oran %12 civarındadır.

### **1.2.1. Ulusal ve Uluslararası Rekabetin Artması**

İşletmelerin uluslararası rekabette ayakta kalabilmeleri için mümkün olduğu ölçüde esnek üretime geçmeleri gerekmektedir. Özellikle son yıllarda baş gösteren ekonomik durgunluk ve uluslararası piyasalarda yaşanan şok değişiklikler üretim faktörlerinin değişmesine neden olurken, işletmelerin rekabet şartlarını zorlaştırmaktadır. Bu süreçte işletmelerin yaşama ve rekabet etme şansları, fiyat dalgalanmaları, faiz oranlarındaki ve enerji maliyetlerindeki değişmelere uyum sağlamalarına bağlı olmaktadır. İşletmelerin bu artan rekabet şartlarına ayak uydurabilmek için verimliliklerini devamlı olarak artırmak ve işgücü maliyetlerini düşürmek zorundadırlar. Bunu gerçekleştirebilmek için de, iş organizasyonlarının mümkün olduğu ölçüde esnek düzenlenmesi gerekmektedir.<sup>9</sup>

Çalışma hayatında esneklik ihtiyacı, küreselleşmenin piyasalara getirdiği rekabet ortamında doğmuştur.<sup>10</sup>

Ekonomide sıra dışı değişimlerin yaşanmadığı dönemlerde dahi, iş ilişkilerinde katı ve bireysel farklılıkları göz ardı eden çalışma mevzuatının, günümüzdeki teknolojik gelişmeler ile rekabetçi ortama cevap vermekte zorlandığı ortadadır. 1970'lerden beri uluslararası alanda

<sup>8</sup> Yarı Zamanlı Çalışma ve İş Dünyasında Cinsiyetler Arası Yaklaşım Farklılıkları, RANSTAD Türkiye, [www.randstad.com.tr/cms/haberler/yari-zamanli-calisma...](http://www.randstad.com.tr/cms/haberler/yari-zamanli-calisma...)Erişim:22.06.2012.

<sup>9</sup> ÇELENK Hakan; a.g.e., s.12.

<sup>10</sup> KUTAL Gülten; "Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları", İÜİFM, Prof. Dr. Toker DERELİ'ye Armağan, 2005/55, s.24.

geçerliliği kabul gören esneklik, çalışma mevzuatının işletmelerin ihtiyaçlarına cevap verebilmesine ve değişime hızla uyum sağlanmasına olanak vermektedir. Esnekliğin önemi kriz ya da durgunluk dönemlerinde hayati düzeye çıkmakta, işletmelerin yaşatılmasına ve çalışanların işlerini korumalarına hizmet etmektedir.<sup>11</sup>

### **1.2.2. Teknolojik Gelişmeler**

Kitle üretimini belirsiz ve büyük tüketim pazarına sunmayı amaçlayan aşırı iş bölümü nedeniyle vasıflı işgücüne fazla ihtiyaç bırakmayan ve tüketicilerin zevk ve ihtiyaçlarını yeterince dikkate almayan Fordist üretim modeli 1970'lerden sonra hız kazanan teknolojik değişmelerle birlikte yetersiz kalmıştır. Teknolojik gelişmelerin hız kazanması Fordist üretim yapısının benimsediği kitlesel üretim ile iş bölümü ve tam günlük standart istihdam modelleri yerine Esnek Üretim ve Esnek Çalışma modellerinin kolaylıkla uygulanabilmesini ve yaygınlaşmasını sağlamıştır.

Günümüzde üretilen mal ve hizmetin şeklinin ve modelinin de farklılaşması gereği ortaya çıkmıştır. Artık devamlı düzgün ve istikrarlı biçimde büyüyen bir piyasanın varlığından bahsetmek zordur. Ekonomilerde konjonktürel dalgalanmalar olağan hale gelmiş, ekonomik krizlerin yaşanma sıklığı artmıştır. Meydana gelen bu arz ve talepteki değişikliklere ve konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlayabilmek için işgücü piyasasındaki Kayınlıklardan kurtulması ve esnek bir yapıya sahip olunması gerekmektedir. Artık, Fordist üretim yapısının benimsendiği tam günlük standart istihdam şeklinden, atipik istihdam şekline, yani esnek çalışma biçimlerin geçme gereği duyulmaktadır.

### **1.2.3. Sektörel Yapıda Meydana Gelen Değişiklikler**

Bilindiği gibi sanayileşmenin ilk devrelerinde, tarım sektöründe işgücü azalırken sanayi ve hizmet sektöründe artmaktadır. Endüstri ötesi topluma geçildikçe tarım sektörüyle beraber sanayi sektöründeki işgücü azalırken, hizmet sektörü artışını devam ettirmektedir. 1970'li yıllardan itibaren ve özellikle 1980'li yıllardan sonra istihdamın önemli bir kısmı endüstriden hizmetlere doğru kaymıştır. Üzerinde görüş birliği olan konu, bütün sektörler için mal üretimine yönelik sektörlerin oranının azalmasına karşılık, hizmet sektörlerinin oranındaki

---

<sup>11</sup> PİRLER Bülent; "Krizde İşsizlik Artışını Panzehiri: Güvenceli Esneklik", TİSK İşveren Dergisi, Ocak 2009,s.17.

artıştır. Dolayısıyla esnek çalışmanın en uygun ve en yaygın olduğu sektör de hizmet sektörüdür. İşte hizmet sektörünün devamlı olarak büyümesi, esnek çalışmanın artmasının ve yaygınlaşmasının önemli bir nedenini oluşturmaktadır.

#### 1.2.4. İşçi ve İşverenlerin İlgi ve Tercihleri

Esnek çalışma biçimleri sadece işverenler tarafından tercih edilmemektedir. Bazen çalışma yaşamına girmesi zor olan kişiler için bu istihdam biçimleri çalışma yaşamına dahil olma olanağı sunmakta, bunun gibi çalışma yaşamı ile aile hayatını ya da sosyal yaşamını en uygun şekilde bağdaştırmak isteyen işçiler için esnek çalışma biçimleri önemli imkanlar sunabilmektedir. Nitekim yukarıda belirtilen nedenlerle esnek istihdam biçimlerinin hukuk sistemlerinde düzenlenmesi ve uygulanması Avrupa Birliği müktesebatında teşvik edilmektedir.

Esneklik-güvence dengesi konusundaki OECD yaklaşımı, 1994 yılında oluşturulan ve OECD ülkelerinde işgücü piyasasındaki performansta iyileşme sağlamayı amaçlayan “OECD İş Stratejisi”ne dayanmaktadır. OECD'ye göre, iş mevzuatının gereğinden katı olması işgücünün hareketliliğini kısıtlar, ekonominin verimliliğini azaltır ve iş olanakları yaratılmasına engel olur. Bu anlamda, esneklik-güvence dengesi, çalışanlara yeterli koruma sağlamakla birlikte, işgücü piyasasına daha fazla dinamizm kazandıran yeni bir reform aracıdır. Bu yaklaşım, bir taraftan, işverenlerin işe alma ve işten çıkarma kararlarını kolaylaştırırken, öte yandan özellikle savunmasız olan ve çoğunlukla işten işsizliğe geçenlere etkin gelir desteği ve güçlü yeniden iş bulma hizmetleri sunar.<sup>12</sup>

İşçilerin ve işverenlerin, esneklik-güvence dengesine ilişkin yaklaşım ve ilgileri farklıdır. Her şeyden önce, temsil edilen çıkarlar farklıdır. İşçiler, bir dereceye kadar, istikrar ve güvenceye, işverenler ise esnekliğe ihtiyaç duyarlar. Esneklik-güvence ilişkisinin özünde de, bu çıkar farklılıkları arasında denge sağlanması vardır. İşçiler ve işverenler açısından esneklik ve güvence boyutlarında öne çıkan hususlar şu şekilde karşımıza çıkmaktadır.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> OECD Employment Outlook 2006: Boasting Jobs and Incomes, Paris, June 2006, s. 97-98.'den aktaran GÜNDOĞAN Naci; “İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli, Çimento İşveren, Cilt 21, Sayı 3, Mayıs 2007, s.24.

<sup>13</sup> GÜNDOĞAN Naci; a.g.m., s.24.

İşçiler açısından esneklik; daha çok iş imkânı yaratılması, ek gelir için kısmi süreli ve geçici çalışma imkânı sağlanması ve iş ve aile yaşamının bağdaştırılmasının sağlanması açısından talep edilmektedir.

İşverenler açısından esneklik; işgücünün yetkinlik ve yeterliliklerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre güncelleştirilmesi, hızla değişen taleplere cevap vererek pazar pozisyonunun gelişmesi açısından talep edilmektedir.

Güvence konusunda işçiler, iş güvencesinin sağlanması (aynı işte kalabilme güvencesi), istihdam edilebilir olma özelliğinin geliştirilmesi ve istihdam edilebilirliğin korunması (aynı işverenle olması gerekmez) ve kazanılmış haklarda sürekliliğinin sağlanması hususlarını önemsemektedirler.

İşverenler ise, sürdürülebilir büyüme ve istihdam artışı için rekabet gücünün artırılması, vasıflı işgücüne erişim ve çalışanların sadakat duygusunun geliştirilmesi konularını önemsemektedirler.

Bazı yazarlara göre, çalışma hayatında ortaya çıkan değişim ile hem “iş” kavramı hem de “güvence” kavramı değişmiştir. Güvenceye almaya çalıştığımız iş kavramı, esnekleşerek yapı değiştirmiş, atipik, standart dışı, geçici, süresi belirli, mevsimlik, kısmi süreli gibi yeni biçimlere dönüşmüştür. Ayrıca, işçi kavramı da yerini “mavi yakalılardan” “bilgi işçileri”ne, geleneksel işyeri kavramı ise, bazen yaşanan ev, bazen başka bir şirket veya çalışanın kendi bürosu haline gelmiştir. “Dış kaynak kullanımı” genişlemiş, “alt işveren” uygulaması yaygınlaşmıştır.<sup>14</sup>

### **1.2.5. Çalışma Zamanının Uygunluğunun Sağlanması**

Esneklik arayışının bir nedeni de esneklikle, işletme çalışma zamanı ile işçinin çalışma zamanı arasında uygunluğun sağlanabilmesidir. İşletmenin çalışma süresi ile işçinin çalışma zamanı genelde aynı olmamakta, işletme çalışma süresi daha fazla olmaktadır. Özellikle son yıllarda baş gösteren ekonomik resesyonlar işletmelerin rekabet şartlarını zorlaştırmaktadır.

<sup>14</sup> EKİN Nusret; “İş Yasası Reformunun Dayanakları: “Güvenlik ve Esneklik”, TİSK İşveren Dergisi, Mart, 2003.



İşletmeler, bu artan rekabet şartlarında ayakta durabilmeleri için verimliliklerini devamlı olarak arttırmak ve işgücü maliyetlerini düşürmek zorundadırlar.<sup>15</sup>

İş sürelerinde esnekleştirmenin salt işletme yararına değil, işçiye zamanını dilediği şekilde düzenleme olanağı tanımak için de gerekli olduğu ileri sürülmektedir. Bu bağlamda işletme çalışma zamanı ile işçinin çalışma zamanı arasında uygunluğun sağlanabilmesi esnekliğin bir nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmenin çalışma süresi ile işçinin çalışma zamanı genelde uyum sağlamamakta ve işletmenin çalışma süresi daha fazla olmaktadır. Örneğin işçi günde 8 saat çalışırken, işletmenin üretimi 15-16 saat devam edebilmektedir. İşte bu durumda uygunluk fazla mesai, vardiyalı çalışma ya da part-time çalışma gibi esnek çalışma ile sağlanabilmektedir.

### 1.3. Esneklik Türleri

İşgücünde esneklik uluslararası bir tanıma sahip olmamakla beraber, değişen dünya şartlarında, işletmelerde işçinin departmanının değiştirilebilmesi, bunun için yeni becerilerin kazandırılması, işverenin de istihdam ettiği işgücünde sayısal esneklik, iş saatlerinde farklı tanzimler, ücretlerinde başarıya prim verecek tarzda esneklik şeklinde anlaşılmaktadır. Bu şartların oluşumu verimliliği artıracak, işletmelerin rekabet, dışa açılma ve büyümelerinde ana unsur olacaktır.

Esneklik-güvence arasında doğru bir dengenin sağlanabilmesi için, esneklik türleri ve kombinasyon seçeneklerinin üzerine eğilmek gerekmektedir. Wilthagen, esnekliğin boyutlarını; dışsal sayısal (external numerical), içsel sayısal (internal numerical), fonksiyonel (functional) ve işgücü maliyetleri- ücret esnekliği (labor costs/wage flexibility), güvence boyutlarını ise; iş, istihdam, gelir ve kombinasyon güvencesi olmak üzere dörde ayırmakta ve bir matrisle tanımlamaktadır. Wilthagen matrisinde, esneklik ve güvencenin 16 farklı kombinasyonu vardır ve ülkeler kendi refah sistemlerine uygun olan seçeneği benimseyeceklerdir.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> YAVUZ Arif; “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, İstanbul, 1995. s.14.

<sup>16</sup> WILTHAGEN Ton; “European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Flexibility and Security Over the Life Course”, Dublin, 2008, s. 3.’den aktaran İPEK KÖSTEKLİ Şeyma; “Esneklik-Güvence Dengesi: AB Deneyimi ve Türkiye”, TİSK Akademi Dergisi, s.47.

Auer de esnekliği, Wilthagen gibi bir matrisle ele almaktadır. Ancak Auer matrisi, dışsal sayısal esneklik, dışsal fonksiyonel esneklik, içsel sayısal esneklik ve içsel fonksiyonel esneklik olmak üzere dört kombinasyondan oluşmaktadır.<sup>17</sup>

Esnek alışma son 20 yıldır artmaktadır. Drucker'e göre önümüzdeki 20-25 yıl içinde tüm işlerin ancak yarısı tam zamanlı işler olacaktır.<sup>18</sup> Küreselleşmenin getirdiği acımasız rekabet, teknolojik ilerlemeler ve bilgi ekonomisi, işgücü piyasalarının bu gelişmelere uyumunu gerektirmektedir. Uyum yeteneğini sağlayan en önemli faktör ise esnekliktir.

Esnek işgücü piyasaları; talepteki değişikliklere göre işgücünün miktarını ve zamanını belirleme (ayarlar) imkânı verir, verimlilik ve ödeme kabiliyetine göre ücret miktarının farklılaştırılabilmesine ve talepteki değişiklikleri karşılayabilmek için çalışanları işler/görevler arasında dağıtabilme kolaylığı sağlar. Bu avantajlar, firmaları günümüzün üretiminde olmazsa olmaz  unsuru "ucuz, kaliteli ve zamanında (hızlı) retimi" gerçekleştirme imkânı sağlar. Esnek işgücü piyasasını uygulayabilmek, sözleşmelerde (atipik sözleşmeler), çalışma saatlerinde, ödeme sistemlerinde (cretlerde) ve iş organizasyonlarında değişikliği gerektirir.

İşletmelerin kullanacakları işgücü miktarını ve niteliğini belirleyebilme serbestisi olan sayısal esneklik, dışsal ve içsel sayısal esneklik olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Dışsal sayısal esneklik kapsamında; iş sözleşmesi türleri, işe alma ve işten çıkarmaların kolaylaştırılması ve çalışanların korunması yer almaktadır. İçsel sayısal esneklik, iş süresi anlaşmaları ve iş sürelerinin değiştirilebilmesini (yarı zamanlı iş düzenlemeleri ya da fazla çalışmanın kullanılabilmesi) içermektedir. Özellikle iş sürelerinde esneklik, kadınların işgücü piyasasına entegrasyonunu kolaylaştırmakta ve iş-aile yaşamının bağdaştırılmasına imkân tanımaktadır.

Bu bilgiler işığında aşağıda esneklik türleri sırasıyla, sayısal esneklik, ücret esnekliği, fonksiyonel esneklik, uzaklaştırma stratejileri(taşeronluk-alt işverenlik) ve çalışma sürelerinde esneklik (atipik istihdam/esnek çalışma) olarak incelenecektir.

<sup>17</sup>AUER Peter; "Security in Labour Markets: Combining Flexibility With Security For Decent Work", ILO, International Labour Office, Geneva, 2007/12, s. 5.'den aktaran İPEK KÖSTEKLİ Şeyma; "Esneklik-Güvence Dengesi: AB Deneyimi ve Türkiye", TİSK Akademi Dergisi, s.47.

<sup>18</sup> DRUCKER Peter F.; "Gelecek İçin Yönetim 1990'lar Ve Sonrası", 3. Baskı, (ev.: Fikret Uçan), Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul 1995, s.56.

### 1.3.1. Sayısal Esneklik

Sayısal esneklik, değişen ekonomik ve talep şartlarına hızlı cevap verebilmek amacıyla işletmelerde çalışan işçi sayısının ihtiyaca göre, kurallara bağlı kalmaksızın azaltılması ya da yeni işçi alınmasını ifade eder. Firmalar işçi alımlarında veya çıkarmalarında yasa ve sendikal engellerle ne kadar az karşılaşırlarsa, bu durum “dış esneklik” veya “istihdam esnekliği” de denilen sayısal esnekliğin uygulandığı anlamına gelmektedir.<sup>19</sup>

Sayısal esneklik, işletmelerin çekirdek ve çevre işgücünü birbirinden ayırarak kullandıkları bir esneklik türüdür. İşletme için gerekli ve nitelikli bir işgücü (çekirdek işgücü) ile kendisine gerektiği kadar ve gerektiği zaman başvuru alan geçici (çevre işgücü) bir işgücünün birlikte kullanılması, kuşkusuz işletme için büyük avantajlar sağlamaktadır. Sayısal esneklik uygulaması teorik olarak çekirdek işgücü için düşünölebileceği gibi, niteliksiz veya yarı nitelikli, işten çıkarıldığında yerine çok kolaylıkla yeni bir işçinin bulunma olasılığı yüksek olan; özel istihdam büroları, alt işveren gibi üçüncü kişi ya da kurumlar aracılığı ile işe giren ve bu bağlamda işçi ile asıl işveren arasında direkt bir bağımlılığın oluşmadığı ‘çevresel/ikincil işgücü’ olarak nitelendirdiğimiz işgücüne daha fazla uygulanmaktadır.<sup>20</sup>

### 1.3.2. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği ülke düzeyinde ve firma düzeyinde olmak üzere iki yönlüdür. Nominal ve reel ücretlerin ekonomi içindeki gelişimi, istihdam düzeyi üzerinde ve sektörlerin uluslararası rekabet gücü üzerinde önemli etkiler yapmaktadır. Firma düzeyinde esneklik, düşük ve yüksek nitelikli işçilerin ekonomik değerini yansıtabilmesi açısından belli işçi kategorilerindeki ücretleri değiştiren esneklik derecesidir. Asgari ücretin yüksek tespit edildiği ve toplu sözleşme ile sınırlamaların olduğu bir işgücü piyasasında ücret esnekliği yoksa düşük vasıflı iş arayanların iş bulması güçleşecektir. Diğer yandan ücretler ile fiyatlar genel seviyesi arasındaki sıkı ilişkinin, ücretin verimlilikle

<sup>19</sup> KORAY Meryem; “Değişen Koşullarda Sendikacılık”, İstanbul 1994, s.85.

<sup>20</sup> A.g.e., s.85.

bağlantısını kopardığı ve esnekliği kaldırdığı ileri sürülmektedir. Bu ilişkinin yerine performansa dayalı ücret önerilmektedir.<sup>21</sup>

Ücret esnekliği makro ve mikro ölçekte maliye ve para politikalarının yani stagflasyonun yegane alternatifi durumundadır. Eğer tüketici egemenliği kabul ediliyor ve maliye ve para politikalarına baş vurulmasının sonucu olan stagflasyon istenmiyorsa, ücret esnekliğinin benimsenmesi kaçınılmazdır.<sup>22</sup>

### 1.3.3. Fonksiyonel Esneklik

Fonksiyonel esneklik; iş organizasyonunda esneklik olarak da tanımlanabilir. Bilindiği gibi, eski Taylorist iş organizasyonu teorisi, işçilere işleri üzerinde fazla kontrol hakkı vermez. İş bölümlenmiş ve sıkıca tanımlanmıştır. Yarı becerili ya da becerisiz işçi montaj hattında gösterilen işi aynen yapar, karar vermez. Karar gerektiğinde yönetici ya da ustası kararı verir. Böylece montaj hattında işçi, bütün gün aynı, sıkıcı işi defalarca yapar.<sup>23</sup>

Fonksiyonel esneklik, çalışanların iş organizasyonu içerisindeki görevlerinin değiştirilebilmesi ya da birden çok işte görevlendirilebilmesi olarak ifade edilebilir. İş rotasyonu, çok görevlilik, takım çalışması gibi uygulamalar bu kapsamda yer almaktadır. Ücret esnekliği ise, ücretlerin yapı ve düzeyinin, ekonomik koşullara ya da bireysel performansa göre ayarlanabilmesidir. Performansa dayalı ücret sistemleri, kar paylaşım planları bu kategorinin tipik uygulamalarıdır.<sup>24</sup>

Teknolojik gelişmeler, değişen ve gelişen tüketici tercihleri ve artan küresel rekabet iş organizasyonlarının değişmesini zorunlu kılmıştır. İyi eğitilmiş işgücü bu iş organizasyonunun esnekleşmesini desteklemektedir. Çoklu işler ve görevler, takım çalışması ve işbirliği öne çıkmıştır. Çoklu beceriye sahip, farklı iş deneyimlerine açık olan nitelikli işçiler; birden fazla görev ve iş yapmakta, farklı işlere dağıtılabilmekte, yerleri ve işleri değişebilmektedir. Bu çalışma organizasyonunda iş tanımları sayı olarak azalmakta ancak kapsam olarak genişlemektedir. Fonksiyonel esneklik, işgücü verimliliğinin temeli olan iş bölümünün bir gereğidir. Zira iş bölümü pazarın gelişmesine bağlı olarak arttıkça;

<sup>21</sup> "Avrupa'da Esneklik Uygulamaları", TİSK, Şubat 2001, s.41.

<sup>22</sup> AKALIN Güneri; "Çağdaş Bir İş Kanunu'na Doğru: İş Güvencesi, Kıdem Tazminatı ve Esneklik İlişkileri", TİSK İşveren Dergisi, Haziran 2001, s.32.

<sup>23</sup> AKALIN Güneri; a.g.m., s.32.

<sup>24</sup> AUER Peter;..... a.g.e., s. 5-6.

ihtisaslaşmanın artmasına paralel olarak işletmelerin işgücünü yeni fonksiyonlar için tahsisi gerekmektedir. Muhtemelen fonksiyonel esnekliğin sağlanabilmesi, hizmet içi eğitim programları ile birlikte yürütülmesine bağlıdır.<sup>25</sup>

Fonksiyonel esneklik, işgücü organizasyonun esnekliği olup bir işletmenin talep, teknoloji ve pazarlama politikasındaki değişimlere bağlı olarak çalışanların gördüğü işleri çeşitlendirme kapasitesidir. Bu nedenle, fonksiyonel esneklik yüksek vasıflı işgücünü talep etmekte ve bu esneklikte işgücünün eğitimi önemli rol oynamaktadır. İşletmelerde, işçilerin yalnız bir alanda/departmanda değil, ihtiyaç duyulan diğer tüm alanlarda çalıştırılmasını amaçlayan fonksiyonel esneklik, işçi eksenslidir. İşçiler çeşitli eğitim ve kurslarla, bilgi ve becerilerini geliştirmekte vasıf kazanmaktadırlar. Böylelikle, bant usulü, detay gerektirmeyen dar/basit alandan işletmenin tümünde, daha karmaşık alanlarda çalıştırılabilir hale getirilmektedirler.<sup>26</sup>

#### **1.3.4. Uzaklaştırma Stratejileri (Taşeronluk-Alt İşverenlik)**

Hizmetin ya da üretimin işletme dışındaki başka işyerlerinde ya da işletme içinde başka işverene bağlı işçiler çalıştırılarak yerine getirilmesini<sup>27</sup>, üretimin dışsallaştırılmasını başka bir ifadeyle üretimin taşeronlara yaptırılmasını ifade eder.<sup>28</sup> Üretimin herhangi bir aşamasında teknik uzmanlık gerektiren teknolojilere ya da işlere gereksinim duyan işverenler, taşeron firma sayesinde hem üretim için gereksinim duydukları teknolojileri kullanma olanağı bulmakta, hem de bu teknolojiler için yapmaları gereken sermaye yatırımından kurtulmaktadırlar.<sup>29</sup> Ana firma gerekli teknolojiye sahip olsa bile bunu kullanacak nitelikte ve sayıda işgücüne sahip değilse, yapılması gereken işi bu konuda uzman olan taşeronla vererek hem işlevsel hem de sayısal esneklik elde etmektedir. Taşeron işletmelerde çalışanlar tam gün çalışıyor olsalar da bu işletmelerle sözleşme yapan firmalar için bu işgücü esnektir.<sup>30</sup>

<sup>25</sup> AKALIN Güneri; a.g.m.,s.33.

<sup>26</sup> YAVUZ Arif; "Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi", İstanbul, 1995. s.13

<sup>27</sup> "Çalışma Hayatında Esneklik", TISK Yayınları, Yayın No: 190, 1999, s.9.

<sup>28</sup> ŞEN Sabahattin; "Esnek Üretim ve Esnek Çalışma", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt. 16, Sayı. 1, 1999, s.54.

<sup>29</sup> ŞEN a.g.e.,s.54.

<sup>30</sup> TARCAN Ertuğrul; "Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri", Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 3, 2000, s.7.

### 1.3.5. Çalışma Sürelerinde Esneklik (Atipik İstihdam/Esnek Çalışma)

İş süreleri esnekliğin bir diğer boyutunu oluşturur. 90'lı yıllarda bir yandan yasal iş sürelerinin sözleşmelerle kısaltılması yoluyla istihdamın artırılması ve işsizlerin korunması, diğer yandan işletmelerin mümkün olduğunca esnek iş süreleri vasıtası ile iş hacmi - iş gücü uyumunu sağlaması ve rekabet edilebilirliğin korunması esneklik çabalarının temel hedef ve gerekçelerini ifade etmektedir. Bu bağlamda iş sürelerindeki esneklik teşebbüslerin piyasa konumlarının belirlenmesinde önemli bir unsur oluşturmaktadır. İş sürelerinin istihdama etkisi nedeniyle yapılan bu düzenlemeler Batılı ülkelerde aynı zamanda “istihdamın teşviki” kavramı altında değerlendirilmektedir. Belirtmek gerekir ki, iş sürelerinde esneklik salt işletme ve işveren odaklı olmayıp, aynı zamanda işçinin zaman üzerinde hakimiyet kurabilmesi olarak adlandırılan çalışma saatlerinin kişisel durum ve gereksinimlerine göre tespitine olanak vermeyi hedeflemektedir.<sup>31</sup>

#### 1.3.5.1. Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma

Esnek çalışma biçimlerinden birisi de kısmi süreli çalışmadır. 1970'lere kadar yaygın olan “Fordist üretim” geçerliliğini kaybetmeye başlamıştır. Çünkü Fordist üretimde, sürekli düzgün bir biçimde büyüyen homojen ve istikrarlı piyasanın var olduğu kabul edilmekteydi. Esnekliğin ortaya çıkmasındaki en önemli nedenler, 1970'li yıllarda yaşanan ekonomik kriz ve bu krizin etkisinin günümüze dek sürmesi, hızlı gelişen teknoloji, istikrarlı kitlesel pazarın çöküşü ve değişken talep yapısının ortaya çıkmasıdır. Yeni teknolojilerin etkisiyle, üretimin hiç aksamadan sürdürülmesinin gerekli olduğu yerlerde, finans piyasaları ve hizmet sektörünün diğer alanlarında 24 saat çalışılması v.b gibi teknik ve ekonomik açıdan ortaya çıkan bazı zorunluluklar da esnek uygulamaların yaygınlaşmasında önemli nedenlerdir. Bir başka deyişle, işletmelerin dinamik pazar ortamında yaşamlarını sürdürebilmek için esnek bir yapıya sahip olma zorunluluğu, işçilerin tam süreli istihdam dışındaki uygulamalara artan talebi, hükümetlerin sosyal ve ekonomik sebeplerle esnek işgücü çalıştırmayı teşvik etmesi esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasını sağlamıştır.<sup>32</sup>

<sup>31</sup> ALPAGUT Gülsevil; “ AB’de Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler”, TİSK Akademik Dergisi, 2008/1, s. 30.

<sup>32</sup> KUŞAKSIZ Aysel; “Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, Cilt 13, Sayı 2, 2006, s.20.

Bu çalışma türünün bir çok tanımı vardır. Kısmi çalışmanın birçok türü olmasına rağmen herkes tarafından üzerinde anlaşılan 3 unsuru bulunmaktadır.

“Part-time” kelimesi İngilizce bir sözcük olup Türkçe yarı(kısmi) zamanlı anlamına gelmektedir. Çalışma hayatına uyarlandığında ise normal çalışma süresinden önemli ölçüde kısa, düzenli(süreklilik) ve isteğe bağlı bir çalışma şekli olarak karşımıza çıkar.<sup>33</sup>

Part-time çalışmanın ilk unsuru olan süresinin azaltılmış olması, işçinin çalıştığı işyerinde uygulanan normal çalışma süresinden önemli ölçüde kısa zamanlı olarak çalışmasını ifade eder. Bu zamanın tanımı ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Bazı ülkelerde haftalık çalışma süresinden daha az çalışmalar, bazılarında normal çalışma süresinin %20’si ve altı kabul edilirken belli bir saatin altında çalışmalar olarak kabul edenler de vardır.

Part- time çalışmanın ikinci unsuru olan süreklilik, bu çalışma biçimini mevsimlik ve geçici çalışmadan ayırır. Diğer çalışma biçimleri, mevsimlik ve geçici çalışma, geçicidir ve süresi yoktur.<sup>34</sup>

Part-time çalışmanın son unsuru olan serbest irade unsuru biraz tartışmalı olarak kabul edilmektedir. Bunun nedeni ise bazı durumlarda işçinin bu tip çalışma modelini serbest iradesi dışında, sadece işsiz kalmamak için kabul ettiğine de rastlanmasıdır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile işçilerin çalışmaları, uluslararası planda ilk kez BM Örgütü’ne bağlı Kadınların Statüsü Komisyonu’nun Şubat 1953’te 7. oturumunda ele alınmıştır.<sup>35</sup> Daha sonra ILO uzmanlarınca, Kasım 1965’te kadınların çalışma sorunlarına ilişkin toplantıda kısmi çalışmanın, “işçi ile işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma” olarak tanımlanması onaylanmıştır.<sup>36</sup> AB’nin kısmi süreli çalışmaya ilişkin 15.12.1997 tarih ve 97/81/EC sayılı Çalışma Çerçeve Anlaşmasınının 3. maddesinde kısmi süreli çalışma düzenlenmiş olup, kısmi süreli işçi, “karşılaştırılabilir bir tam zamanlı işçinin normal çalışma saatlerinden, haftalık olarak veya bir yıla kadar süreli istihdamın ortalaması olarak hesaplandığında normal çalışma saatleri daha az

<sup>33</sup> TOKOL Aysen; Endüstri İlişkileri Ve Yeni Gelişmeler, 2001, s.154.

<sup>34</sup> A.g.e., s.154.

<sup>35</sup> ÜNAL Ayşe, Avrupa’da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri, Kamu-İş, Cilt 8, Sayı:1 Ankara 2005’ s.114’den aktaran, ; ŞAFAK Can, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part Time) Çalışma, www.kristalis.org.tr.

<sup>36</sup> CENTEL Tankut; “Kısmi Çalışma”, İstanbul 1992, s.24.

olan işçi” biçiminde tanımlanmıştır.<sup>37</sup> 4. maddesinde ayrımcılığın engellenmesi yönünde hükümlere yer verilmiş, 5. maddesinde kısmi süreli çalışma olanaklarının kapsamı tayin edilmiş ve 6. maddede ise bu belgenin üye ülkeler tarafından ulusal kanunlara dönüştürülme esasları ve süreleri belirtilmiştir.<sup>38</sup> Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması’nın amacı, “.....bir yandan kısmi süreli çalışan işçilere yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak, diğer yandan kısmi zamanlı çalışmanın gelişmesini serbest irade temelinde teşvik etmek ve işverenlerle işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde çalışma sürelerinin esnek bir organizasyon çerçevesinde düzenlenmesine katkıda bulunmak” tır.<sup>39</sup> Alman Hukuku’nda ilk kez 1985 yılında kabul edilmiş olup Çalıştırmayı Geliştirme Kanunu’nda tanımı yapılmıştır. Tanıma göre, “Bir işçi, işyerinde kendisi ile karşılaştırılabilir bir işte tam gün çalışan işçilerin normal haftalık çalışma süresinden daha az bir süre çalışıyorsa, bu kişinin kısmi süreli iş ilişkisi ile çalıştırılması söz konusudur”.<sup>40</sup> Benzer bir tanım da ILO’nun 1998 tarih, 175 sayılı sözleşmesinde yer almaktadır. Buna göre, “karşılaştırılabilir tam gün işçilerine göre normal çalışma saatlerinden daha az çalıştırılan işçi” kısmi süreli işçidir. ILO’nun 1994 yılında kabul edilen 175 sayılı Part –Time Çalışma Sözleşmesi ve 182 sayılı tavsiye kararı ayırım yapmama ilkesini dikkate alarak part-time çalışanlara asgari standartlar sağlamaya çalışmaktadır. Sözleşmenin 4. maddesinde part-time çalışanların karşılaştırılabilir nitelikteki tam gün işçilerle olabildiğince aynı düzeyde koruma altına alınmasının amaçlandığı belirtilmektedir. Koruma alanları sendikalaşma, toplu pazarlık ve işçi temsilciliği hakkı, iş sağlığı ve güvenliği ile istihdam ve meslekte ayrımcılığa tabi tutulmama olarak sıralanmaktadır. Sözleşmenin 5.maddesine göre, üye ülkeler, part-time işçilerin tam gün işçilere ödenen temel ücretin çalışma saatleri ile orantılı bir kısmından daha düşük ücret almamalarını temin edeceklerdir. Sözleşmenin 6. ve 7. maddesine göre sosyal sigorta haklarından part-time işçiler tam gün işçilerle karşılaştırıldığında çalışılan süre ve elde edilen ücretle orantılı bir kısmından yararlanacaklardır. Part- time işçilere tanınması gereken haklar özellikle analık, iş sözleşmesinin sona ermesi, ücretli yıllık tatil izni ve hastalık izni olup, bunlar da çalışılan saatlerle ve elde edilen ücretlerle orantılı olacaktır.<sup>41</sup>

<sup>37</sup> KILIÇOĞLU Mustafa; “4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması”, Ankara 2005, s.72.

<sup>38</sup> HEKİMLER Alpay; “Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri”, TİSK, Ankara, Ocak 2006, s.66.

<sup>39</sup> UÇUM Mehmet, “Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003”, s.38’den aktaran; AKTAY Nizamettin, ARICI Kadir, KAPLAN Emine Tuncay; “İş Hukuku”, Ankara 2006, s.91.

<sup>40</sup> ERTÜRK Şükran; “Türk ve Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akitlerine Genel Bir Bakış”, Kamu-İş, Cilt:5, Sayı:3, Ankara 2000, s.235.

<sup>41</sup> TOKOL Aysen; “Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler”, Bursa, 2001, s.174.



Kısmi süreli çalışma ilişkisi birçok Kara Avrupa ülkesinin hukuk düzeni içinde yer almış ve tanımlanmıştır.<sup>42</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu'nda kısmi süreli iş sözleşmesi ile ilgili getirilen düzenlemeler AB'nin 1997 tarihli yönergesi ile yürürlüğe giren aynı tarihli Çerçeve Anlaşması'ndaki tanıma da uygundur.

Kısmi süreli çalışma ABD, Japonya ve Avrupa ülkeleri başta olmak üzere hemen her yerde önemli ölçüde artış göstermektedir. Kısmi süreli çalışma özellikle Avrupa'da çok yaygındır. Kısmi çalışmalara olan talep en yüksek düzeyde Hollanda'da görülmekte, onu Birleşik Krallık ve Danimarka izlemektedir. Kısmi süreli çalışmaya daha çok kadınlar ilgi göstermektedirler. Örneğin, 1992 yılında Hollanda'da kadın çalışanların % 59'unun kısmi süreli çalışmakta olduğu tespit edilmiştir. Bu ülkedeki kısmi süreli işlerin ise % 90'ı kadınlar tarafından yerine getirilmektedir. AB ortalamasında kısmi süreli işlerin % 85'i kadınlarca yerine getirilmektedir. Buna karşılık, bazı ülkelerde kadınların kısmi süreli işlere olan ilgisi daha azdır. Örneğin Almanya'da ve İngiltere'de devamlı nitelikteki kısmi çalışanlardan % 92'si, Fransa'da % 83'ü, İrlanda'da % 66' sı kadın işçidir. İtalya, Yunanistan ve Portekiz'de ise kısmi süreli işlerin ancak yarısından azı kadınlarca yerine getirilmektedir. Kısmi süreli çalışmalara kadınlardan başka öğrenciler, emekliler ve özürllüer de ilgi göstermektedir. Kısmi çalışmada tartışmalı olan husus bunun tanımlanmasına ilişkindir. Örneğin; Almanya, İrlanda, Lüksemburg ve Hollanda'da haftalık 38 saatin altındaki çalışmalar kısmi süreli sayılırken, Türkiye ve İspanya'da normal iş süresinin 2/3'ünden, Fransa'da haftalık yasal iş süresinin % 80'inden daha az çalışanlar kısmi süreyle çalışan olarak kabul edilmektedir. Buna karşılık İtalya, Yunanistan, Portekiz'de haftada 30 saatin altında çalışsalar da kadınların tam gün (full-time) çalıştığı kabul edilmektedir. Bu bakımdan istatistiklerde örneğin Fransa'da kısmi süreli çalışan kadınların sayısı İtalya'dakinden fazla görülmektedir. Kuzey ülkelerinde işçiler haftalık olarak daha fazla çalışsalar bile, yapılan çalışma kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmektedir.<sup>43</sup>

Görüldüğü gibi, kısmi süreli çalışma, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde yaygın biçimde uygulamaktadır. Türkiye'de ise yaygınlaşma aşamasındadır.

<sup>42</sup> CENTEL; a.g.e. s.25.

<sup>43</sup> TUNCAY Can; "Esnekleşmenin Değişik Boyutları", Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları, MESS, Yayın No: 227, İstanbul, 1995, s. 217.

### 1.3.5.2. Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış İş Haftası)

Çalışanın önceden belirlenmiş haftalık çalışma süresini, haftanın çalışılması gereken bütün günleri yerine üç-dört güne sıkıştırarak tamamlamasını sağlayan çalışma biçimidir. Bu durumda çalışanın serbest zamanı artmaktadır.<sup>44</sup>

Yoğunlaştırılmış iş haftası, İş Kanunu m.63 ve 2004 tarihli İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği ile düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

İş Kanunu'na göre genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olduğu belirtilmektedir. Nispi emredici nitelikte olan bu sürenin tarafların anlaşmasıyla azaltılması mümkünse de artırılması mümkün değildir. Kanun'un 63. Maddesi, haftalık en fazla çalışma süresinin yanında, günlük olarak çalışılabilecek en fazla süreyi de belirlemiştir. Buna göre bir işçi günde en fazla 11 saat çalıştırılabilir. Bu süreye fazla çalışmalar da dahildir.<sup>45</sup>

### 1.3.5.3. Kayan İş Süreleri

Bu çalışma düzeninde işçilerin günlük çalışma süreleri toplamı aynı kalmakla birlikte işe başlama ve bitirme zamanını işçilerin kendisi belirlemektedir. İşçinin çalışmaya erken ya da geç başlaması ya da erken ya da geç paydos etmesi kendi inisiyatifindedir. Fakat günlük, haftalık ya da aylık çalışılması gereken süre sabittir. Çekirdek zaman, bütün işçilerin işyerinde bulunmak zorunda oldukları zaman dilimidir. Esnek zaman ise, çalışıp çalışmamanın işçilere ait bir tercih olduğu zaman dilimidir.<sup>46</sup>

<sup>44</sup> İLKKARACAN İpek; "İş ve Aile Yaşamı Uzlaştırma Politikaları", İstanbul, 2010, s.80.

<sup>45</sup> İNCİROĞLU Lütfi; "Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları", Legal Yayıncılık, Ankara 2011, s.33.

<sup>46</sup> İLKKARACAN; a.g.e., s.79.

Basit kayan iş süresi ve vasıflı kayan iş süresi olmak üzere iki türü vardır. Basit kayan iş süresi, işveren tarafından önceden tespit edilen günlük çalışma saati içinde işe başlama ve işi bitirme saatlerini işçinin kendisinin ayarlamasına imkân veren bir çalışma şeklidir. İşçi, ne zaman işe geleceğine ve ne zaman gün içinde işi bırakacağına kendisi karar verir. Vasıflı kayan iş süresinde ise, tespit edilen zorunlu çalışma süresi içinde günlük çalışma saatlerini işçi kendisi ayarlamakta ve günlük çalışma eksigi veya fazlasını belirli bir zaman diliminde (örneğin hafta veya ay içinde) daha fazla çalışmak suretiyle tamamlamaktadır.<sup>47</sup>

#### **1.3.5.4. Evden Çalışma**

Evden çalışma; ILO'nun 1996 tarihli 177 sayılı “Evde Çalışma Sözleşmesinde”, “...bağlı olduğu işverene ait işyeri veya sair bir tesis dışında evinde, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üreten kişinin çalışması” şeklinde tanımlanmıştır.<sup>48</sup>

Uzaktan çalışma ve evden çalışma Avrupa Birliği'nde, 2002 yılında sosyal taraflar arasında imzalanan Avrupa Çerçeve anlaşması ile düzenlenmiştir. Çerçeve anlaşma ile uzaktan ve evden çalışanların çalışma koşullarına ilişkin genel bir çerçeve belirlemek ve asgari haklarının güvence altına alınması amaçlanmıştır. Özellikle kadın, engelli ve genç istihdamında yoğun olarak uygulanan evden çalışma modellerinin işgücü kaybının daha az düzeyde kalmasını sağlama ve işsizliğin minimize edilmesinde önemli rol oynadığı düşünülmektedir.<sup>49</sup>

#### **1.3.5.5. Uzaktan Çalışma**

İşyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şeklidir. Uzaktan çalışmanın ortaya çıkışı bilgisayar teknolojisinin ve haberleşme ağlarının gelişimi ile olmuştur. Uzaktan çalışmanın ilk örneğine 1969 yılında Washington Post gazetesinde yayınlanan bir makalede rastlanmıştır.<sup>50</sup>

<sup>47</sup> EYRENCİ Öner; “İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği”, TÜHİS, Mayıs-Agustos 2001, s.3.

<sup>48</sup> “İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları”, TİSK Yayını, Yayın No: 231, Nisan 2003'den aktaran İNCİROĞLU Lütfi; “Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları”, Legal Yayıncılık Mayıs 2011, s.41.

<sup>49</sup> İNCİROĞLU Lütfi; a.g.e., s.41.

<sup>50</sup> TOZLU Emine; “Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri Ve Tele Çalışma İle Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Yıl 2011, Cilt 3, Sayı 4, s.110.

Uzaktan çalışmanın, ev çalışmasına benzer şekilde, çocuklu kadınlar, yaşlılar gibi eve bağımlı olanlar tarafından avantajlı olduğu ve tercih edildiği ve yine bu yönüyle işgücüne katılım oranını arttırdığı belirtilmektedir.

Uzaktan çalışma; işletme merkezi dışında genellikle evde ya da mahalli bir büroda yapılan, haberleşme ve bilgisayar ağı ile işletmeyle bağlantı kurulan, işçinin işyerine bağımlılığının ve işverenin denetiminin az olduğu bir çalışma şeklidir.<sup>51</sup>

Çoğu ülkede evden çalışma ile uzaktan çalışma iç içe geçmiş durumdadır. Dolayısıyla yapılan işler, iş sağlığı ve güvenliği gerekleri, işverenin ve işçinin yükümlülükleri ve toplu sözleşme hakları açısından birbirine paraleldir. Evden veya uzaktan çalışma sözleşmesiyle çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren evden ve uzaktan çalışan işçileri yazılı olarak çalışma koşulları ile ilgili bilgilendirmekle yükümlüdür. Evden veya uzaktan çalışma sözleşmesiyle çalıştırılan işçinin iş sağlığı ve güvenliğinden işveren sorumludur.<sup>52</sup>

### 1.3.5.6. Ödünç İş İlişkisi (İşçi Devri)

Ödünç iş ilişkisi, işverenin, kendisine hizmet akdi ile bağlı olan işçisinin iş görme edimini geçici bir süre için, işçinin de oluruyla, diğer bir işverenin emrine vermesidir.<sup>53</sup> Bu çalışma şekli 4857 sayılı İş Kanununun 7. Maddesinde “işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur” şeklinde tanımlanmıştır. İşverenin işçisini işten çıkarmak istemediği fakat finansal güçlüklerle karşılaştığı durumlarda diğer bir işverene geçici olarak devredip yükünü hafifletmesinde yararlı olan işçi devri, ayrıca işverenin, mevsimlik veya ihtisas gerektiren

<sup>51</sup> YAVUZ Arif ; “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Kamu-İş Yayını, 1995, s.64.

<sup>52</sup> İNCİROĞLU Lütfi; a.g.e.,s.46.

<sup>53</sup> AKTAY Nizamettin; “İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları”, MESS Mercek Dergisi, Esneklik Özel Sayısı, 1999, s.60.

işlerde geçici olarak ihtiyaç duyduğu işgücünü, diğer işverenden ödünç olarak karşılayabilmesini de sağlar.<sup>54</sup>

Bir işveren, hizmet akdine göre istihdam ettiği işçisini, geçici bir süreyle çalıştırmak üzere başka bir işverene verdiğiğinde, mevcut hizmet akdi sona ermemekte, devam etmektedir. İşçinin geçici olarak emrinde çalışacağı (diğer) işveren ile arasında bir hizmet akdinin kurulması söz konusu değildir. Birinci işveren, işçiden işin görülmesini talep hakkını geçici süre ve işçinin rızası ile ikinci işverene devretmiş bulunmaktadır.

Bu tür esnek çalışmanın en önemli işlevi, işletmelere diledikleri şekilde işlevsel ve sayısal esneklik sağlamasıdır.<sup>55</sup>

### 1.3.5.7. Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi niteliği bakımından kısmi süreli iş sözleşmesidir. İş Kanunu m.14'e göre çağrı üzerine çalışma tanımlanmış ve uygulanacak hükümler belirtilmiştir. İş Kanunu m.14'e göre, "yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesidir".

İş Kanunu m.14/II' ye göre, taraflar sözleşme ile çalışma süresini hafta, ay ya da yıla dayalı olarak herhangi bir şekilde belirlemedikleri takdirde, sözleşme süresinin haftalık 20 saat olacağı belirlenmiş olacaktır. Maddede yer alan "haftalık yirmi saatlik süre" yedek hukuk kuralı niteliğindedir. Yani aksi taraflarca kararlaştırılabilir. Bu konuda doktrinde farklı düşünceler hâkimdir.

Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede, işçi çalıştırılrsa da çalıştırılmasa da ücrete hak kazanır. Taraflar aralarındaki sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırmamışlarsa işveren, her çağrıda işçiyi günde en az dört saat çalıştırmak zorundadır. İşverenin süresinde veya hiç çağrı yapmadan veya süresinde çağırılmış olsa da işçiyi fiilen çalıştırmadan geçirdiği hallerde işçi sanki çalışmış gibi işlem görür.

<sup>54</sup> "Çalışma Hayatında Esneklik", TİSK Yayınları, Yayın No: 190, 1999, s.27.

<sup>55</sup> ŞEN; a.g.e., s.53.

### 1.3.5.8. İş Paylaşımı

Tam gün süreli bir işin iki veya daha fazla kısmi süreli çalışan tarafından yapılmasıdır. Burada önemli olan aynı işi paylaşanların tek tek o işi yapabilecek özelliklere sahip olabilmeleri ve uyum içinde çalışabilmeleridir. Taraflar arasında iş ve çalışma süreleri bölündüğü gibi, ücret ve ikramiyeler, emeklilik maaşı, izinler, sorumluluklar, sosyal yardımlar da paylaşılmaktadır.<sup>56</sup>

İş paylaşımı part-time çalışmaya benzemekle birlikte, farklı bir yapıya sahiptir. Part-time çalışmada çalışma süresi kısa olmasına rağmen, iş paylaşımında tam gün süreli işin paylaşılarak yapılması ve tam gün süreli çalışma ile part-time çalışmanın yararlarının birleştirilmesi söz konusudur.<sup>57</sup>

İş paylaşımı iyi korunan, kolaylaştırılabilen ve geleneksel olarak part-time çalışmanın yapılmadığı işlerde daha çok uygulanmaktadır. Ayrıca iş paylaşımı, part-time çalışma kadar çalışma hayatına yerleşmemiştir.

Çalışma süreleri açısından AB ülkeleri temelinde değerlendirme yapıldığında öncelikle istihdamı artırma bakımından iş sürelerinin kısaltılması yoluna gidildiği, ancak zaman içerisinde iş sürelerinin artırılmasının verimliliği de olumlu yönde etkileyeceğinin kabul edildiği görülmektedir. Öte yandan iş sürelerinde esneklik noktasında; her bir işyerinin özelliklerinin dikkate alınması yoluyla işletme temelli düzenlemelerin yarar sağladığı kabul edilmektedir. Dolayısıyla; işletme veya işyeri bazında oluşturulan iş süreleri dikkati çekmektedir. Bu noktada denkleştirme süresinin bir yıl olarak belirlendiği yıllık zaman düzenlemeleri, maliyetli olan fazla çalışmayı önlemektedir. Yine time-banking olarak adlandırılan sistem, gereksinime göre şekillenen ve fazla çalışma giderlerini azaltan bir diğer uygulamadır. Genel eğilim iş süresi bakımından sistemin denkleştirme esasına dayanmasıdır. Dolayısıyla fazla çalışmaya ilişkin düzenlemelerin yasal mevzuatta yer almaması ancak tarafların ihtiyarına bırakılması eğilimi gözlenmektedir. Almanya bu konuda örnek oluşturmaktadır. Bununla birlikte, iş sürelerinin işçinin sağlığı ve güvenliği ile yakın bağlantı

<sup>56</sup> TOZLU Emine; “Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri Ve Tele Çalışma İle Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Yıl 2011, Cilt 3, Sayı 4, s.104-105.

<sup>57</sup> ŞEN Sabahattin; “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 16, Sayı 2, 2000, s.49.

içerisinde bulunması, esnek düzenlemelerle birlikte aynı zamanda işçiyi koruyucu emredici hükümlerin tanınmasını gerektirir. Nitekim, gerek AB'nin konuya ilişkin Direktiflerinde gerekse üye ülke mevzuatlarında uyulması gerekli emredici düzenlemeler yer almaktadır.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> ALPAGUT; a.g.m., s. 31.

## İKİNCİ BÖLÜM

### AVRUPA BİRLİĞİ'NDE ESNEK ÇALIŞMA VE KADIN İSTİHDAMI

AB ülkelerinde kadınların işgücüne katılımı farklı gelişmelerin sonuçları olarak Birlik düzeyinde artarken ülkeler arası farklılıklar da kendisini belirgin biçimde ortaya koymaya devam etmektedir. Bu farklılıkların temel sebebi ise, ülkelerde mevcut sosyal refah devleti tipine bağlı olarak uygulanan sosyal politikaların kadın işgücüne yansımadır ki, bu sosyal politikalar içinde çalışma yaşamı ve aile yaşamının uyumlaştırılması veya kadın istihdamının arttırılmasına yönelik önlemlerin etkinlik düzeyi belirleyicidir.

Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan “Avrupa İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler, 2011” başlıklı Rapora göre, esnek çalışma biçimleri özellikle kadınların ve gençlerin istihdamında önemli bir paya sahiptir.<sup>59</sup>

Yaş	2005-2008	2009	2010
15-24	40,7	40,5	42,2
25-40	12,2	11,6	12,1
50-64	6,7	6,6	6,8

Kaynak: Avrupa İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler, AB Komisyonu 2011.

**Tablo 2.1: AB 27’de Yaş Gruplarına Göre Geçici Sözleşmelerle Çalışanların Oranı (%)**

AB ülkelerinde esnek istihdam sözleşmeleri ile çalışanların toplam istihdam içindeki payı %14,5’dir. Ancak yaş grupları itibariyle bakıldığında bu tür istihdam biçiminden en fazla 15-24 yaş grubundaki gençlerin yararlandığı görülmektedir. Geçici sözleşmelerle çalışanların oranı söz konusu yaş grubunda %42,2’yi bulurken, 25-49 yaş grubunda %12’ye, 50-64 yaş grubunda ise %8,8’e gerilemektedir.

<sup>59</sup> “Gençlerin Ve Kadınların İstihdam Oranlarını Esnek Çalışma İle Artıran AB Ülkeleri Örnek Alınmalıdır”, <http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=3346>, Erişim:06.06.2012.



	2009	2010
Tam Süreli İstihdam (Milyon)	175,0	173,0
Kısmi Süreli İstihdam (Milyon)	38,8	39,4
Erkeklerde Kısmi Çalışma Oranı (%)	7,4	7,8
Kadınlarda Kısmi Çalışma Oranı (%)	31,0	31,4

Kaynak: AB Komisyonu; Avrupa İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler Raporu, 2011.

### **Tablo 2.2: AB 27’de Cinsiyete Göre Tam Süreli ve Kısmi Süreli İstihdam**

Öte yandan, AB’de kısmi süreli (part-time) çalışma, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması bakımından sunduğu fırsatlar nedeniyle kadınlar bakımından tercih edilen esnek bir istihdam biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. AB genelinde 173 milyon kişi tam süreli; 39,4 milyon kişi de kısmi süreli işlerde istihdam edilmektedir. Bu tür sözleşmelerle çalışan kadınların oranı ise %31,4 ile oldukça yüksektir. Diğer bir ifadeyle, her 3 kadından biri kısmi süreli sözleşmelerle çalışmaktadır. Aynı oran erkekler bakımından %7,8’de kalmaktadır.<sup>60</sup>

Geçici esnek istihdam sözleşmeleri ile çalışma, bireyler için sürekli istihdama giden yolda ilk adımı oluşturmakta ve özellikle kadınların, gençlerin ve ilk kez iş arayanların işsizliği ile mücadelede büyük rol oynamaktadır. Ekonomik kriz dönemlerinde de AB ülkelerinde bu tür sözleşmelerle istihdam artışı sağlanıp işsizliğin daha fazla yaygınlaşmasının önlenmesi gözlenmektedir.

#### **2.1. Avrupa Birliği’nde Esnekliğin Tarihsel Gelişimi**

Uzun yıllar Avrupa Sosyal Modeli ve onun içerdiği çeşitli aşırılıklar ve katılıklar içinde yaşayan Avrupa ülkeleri, küresel çağda rekabet gücü kazanmanın ve işsizliği azaltmanın başta gelen yollarından birisinin çalışma hayatına esneklik kazandırmak olduğunu giderek daha iyi kavramaktadırlar.

Dünyada yaşanan acımasız rekabet koşulları içinde endüstri ilişkilerini katı çalışma mevzuatları ile düzenleyen ülkeler başarısız olmaktadır. Mevzuatlarını esnek bir yapıya

<sup>60</sup> “Gençlerin Ve Kadınların İstihdam Oranlarını Esnek Çalışma İle Artıran AB Ülkeleri Örneği Alınmalıdır”, <http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=3346>, Erişim:06.06.2012.

kavuşturan ülkeler ise rekabet güçlerini yükselterek ekonomilerini güçlendirmişlerdir. Avrupa ise katı kuralları ve yüksek sosyal koruma sistemi nedeniyle işsizlikle baş edememekte ve piyasa kaybetmektedir. Bu nedenle AB tarafından eski sistem terk edilerek global dünyada yer alabilmek amacıyla mevzuatın esnekleştirilmesi gayreti içine girilmiştir.

Son yıllarda göze çarpan husus, AB'nin işgücü piyasası ve istihdam politikalarını düzenlemede geleneksel olarak Kıta Avrupa'sı modelini yansıtan “gelişmiş, yaygın ve doğrudan gelir destekli pasif sosyal politika uygulamaları”na bakış açısının değişmeye başladığı ve “esnek uygulamaların hâkim olduğu” Anglo-Sakson modeliyle bir sentez arayışına girdiğidir. Buradan hareketle, AB'nin istihdam ve sosyal politikasında önemli köşe taşlarından olan Lüksemburg Zirvesi ve devamındaki zirvelerin konu açısından incelenmesi önemlidir.

Esneklik-güvence dengesi, Avrupa'nın rekabet edebilirliği ile Avrupa Sosyal Modeli'nin bir arada sürdürülmesi olarak tanımlanabilir. Avrupa Konseyi'nin, Lüksemburg (Kasım 1997) ve Lizbon (Mart 2000) Zirve Toplantıları, istihdam ve sosyal politikalar açısından özel önem taşımaktadır. 2010 yılına gelindiğinde, daha fazla ve daha nitelikli istihdam ve sosyal uyum yoluyla, sürdürülebilir ekonomik büyüme kapasitesine sahip dünyanın en rekabetçi ve dinamik ekonomisine sahip olma hedefinin saptandığı toplantıda, Avrupa Sosyal Modeli'nin modernize edilmesi kararı alınmış ve Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) onaylanmıştır.

Avrupa Komisyonu esneklik-güvence dengesini, işgücü piyasasında sürekli istihdam edilenler olarak kabul edilen “içeridekiler” ile kayıt dışı ve kesintili olarak istihdam edilenler ile işsizlerden oluşan “dışarıdakiler” arasındaki eşitsizliğin azaltılması anlamında da tanımlamaktadır.<sup>61</sup> İçeridekiler, işten işe geçiş süreçlerine hazırlıklı olmak ve bu süreçler boyunca korunmak için desteğe ihtiyaç duyarlar. Çoğunluğu gençler, kadınlar ve göçmenlerden oluşan dışarıdakiler ise, istihdama katılmak için kolay giriş noktalarına, istikrarlı iş sözleşmelerinin yapılabilmesi için gerekli olan süreci başlatabilmek için de sıçrama taşlarına ihtiyaç duymaktadırlar.

---

<sup>61</sup> EC (European Commission), Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs Through Flexibility and Security, Belgium, July 2007, s. 11'den aktaran KÖSTEKLİ Şeyma ipek; a.g.m., s.43.

AB'nin organlarından Avrupa Merkez Bankası'na göre,<sup>62</sup> ülkelerin işgücü piyasalarının reformu için, bu piyasalardaki aracılık faaliyetlerinin etkinleştirilmesi, ücretlere daha fazla esneklik kazandırılması, eğitim olanaklarının, özellikle yaşam boyu eğitimin geliştirilmesi, vergi ve sosyal güvenlik ödemelerinde değişiklik, iş güvencesi mevzuatının daha az kısıtlayıcı hale getirilmesi, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ve işgücü hareketliliğinin artırılması gibi tedbirler alınması gerekmektedir. AB'nin 2002 yılında tek paraya geçişiyle birlikte Avrupa'da esnek işgücü piyasalarına olan ihtiyacın daha da arttığı bir gerçektir.

Esneklik, birçok AB ülkesinde yerleşmiş olmakla birlikte, bazı uygulama zorlukları ortaya çıkmıştır. Zira, güvenceden yoksun esneklik uygulamaları, “içeridekiler” ve “dışarıdakiler” bakımından işte istikrarsızlığın artması, sürdürülebilir entegrasyonun zarar görmesi ve insan sermayesi birikiminin sınırlandırılması riskleriyle birlikte, işgücü piyasalarının katmanlaşmasına neden olmuştur. Bu katmanlaşma, ülkeler itibariyle şu 4 biçimde gerçekleşmiştir: Fransa, İtalya, İspanya, Yunanistan ve Portekiz'de dışarıdakilerin sayısının çok yüksek, buna karşın belirsiz süreli iş sözleşmelerinin çok sıkı şekilde düzenlenmesi nedeniyle ortaya çıkan iki katmanlı işgücü piyasaları bulunmaktadır. Avusturya, Almanya ve Belçika'da yüksek iş güvencesine sahip işçilerin ağırlıklı, ancak işten çıkarılma durumunda yeni iş bulma şansının az olduğu dinamik düşük işgücü piyasaları bulunmaktadır. İngiltere, İrlanda ve Hollanda'da yüksek dinamizme sahip, ancak beceri açığı yaşayan işgücü piyasaları bulunmaktadır. Yeni üye ülkelerde ise, sosyal yardımlara bağımlılık ve kayıt dışı çalışma nedeniyle “dışarıdakiler”e yeterince fırsat sunmayan işgücü piyasaları bulunmaktadır.<sup>63</sup>

Avrupa Birliği'nde son 15 yılda kısmi süreli (part-time) çalışma yaygınlaşmıştır. İşletmelerin, arz ve talepteki değişikliklere daha iyi uyum göstermesini sağlayan kısmi süreli çalışma, çalışanlara da iş ve iş dışı yaşamları arasında denge kurma fırsatı sunmakta, aynı zamanda işverenlerin yeni istihdam konusunda daha istekli olmalarını sağlamaktadır.<sup>64</sup>

<sup>62</sup> European Central Bank, Labour Market Mismatches in Euro Area Countries, March 2002, s.5.'den aktaran KÖSTEKLİ Şeyma ipek; a.g.m., s.43.

<sup>63</sup> TİSK 11. Sosyal Politika Gündemi Toplantısı; “AB Deneyimi Işığında Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Dönemsel Çalışma Tebliği”, İstanbul, 2007, s.15.

<sup>64</sup> BELEN Esra; “Türk İşletmeleri Esneklik Uygulamalarında Avrupalı İşletmelerin Gerisinde Kalıyor”, TİSK İşveren Dergisi, Ocak 2010, s.17.

### 2.1.1. Temel Sosyal Haklar Şartı Ve Esneklik

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran 25 Mart 1957 tarihli Roma Anlaşması'nın 1999'da Helsinki Zirvesi sonrasında kabul edilen metninin "Sosyal Hükümler" başlıklı bölümünde; topluluğun sosyal politikası ile ilgili ilk esasları tespit edilmiş olup, bunların arasında "iş hukuku ve çalışma şartları" da bulunmaktadır. Kuruluş tarihinden itibaren 1987 yılına kadar geçen 30 yıllık dönemde AB'de klasik anlamıyla endüstri ilişkileri sahasında topluluk düzeyinde çok fazla sayıda ve bağlayıcı nitelikte mevzuat düzenlemesi yoluna gidilmediği görülmektedir. Bu dönem içerisinde, 22 Temmuz 1975 tarihinde, 75/457/EEC sayılı bir Bakanlar Konseyi tavsiye kararı kabul edilerek, haftalık çalışma süresinin 40 saat, yıllık ücretli izin süresin 4 hafta olması ve üye devletlerin prensip olarak 31 Aralık 1978 tarihine kadar bu düzenlemeye uymaları tavsiye edilmiştir. Ancak bu karar çok kapsamlı istisnalar öngördüğünden ve sonuçta bir tavsiye kararı olduğundan, bu konuda etkili bir rol oynamamıştır.<sup>65</sup>

1987 yılına kadar çalışma hukuku alanında bağlayıcı nitelikte çok az düzenleme yapılmasının sebebi, üye devletlerin sosyal politika alanında milli mevzuat ve uygulamalarına müdahale edilmesine sıcak bakmamaları olmuştur.

Ancak önce 1 Temmuz 1987 tarihinde kabul edilen Avrupa Tek senedi ile Roma Anlaşması'nın bazı maddelerinde yapılan değişiklikler, daha sonra da 9 Aralık 1989 tarihinde İngiltere dışındaki 11 üye devletin Strassbourg Zirve Toplantısı sonucu kabul ettiği "Temel Sosyal Haklar Şartı" sosyal politikanın geliştirilmesi yolunda başlanan ilk girişimleri teşkil etmiştir. Şartta; sistematik bir şekilde topluluk düzeyinde çalışma hayatı ile ilgili bazı temel normların kodifikasyonu hedeflenmiştir. 12 bölüm içeren Sosyal Şart'ın "Hayat ve Çalışma Şartlarının Geliştirilmesi" başlıklı 3 numaralı bölümünde çalışma sürelerinin düzenlenmesi hakkında bir direktifin çıkarılması öngörülmüştür. Üzerinde yoğun tartışmaların yapıldığı AB direktif taslağı 3,5 yıldan fazla bir süre Komisyon-Konsey-Parlamento arasında dolaştıktan sonra 13 Aralık 1993 tarihli AB Resmi Gazetesi'nde yayımlanmıştır.<sup>66</sup>

<sup>65</sup> "Çalışma Sürelerinde Esneklik: Geleceğe Açılım", MESS Yayını, s.24.

<sup>66</sup> A.g.e., s.25.

Söz konusu Direktif'in içeriğine çalışmanın ilerleyen bölümlerinde değinilecektir.

### 2.1.2. Lüksemburg Zirvesi ve Esneklik

Avrupa Birliği 90'lı yılların başından itibaren işgücü piyasalarına hâkim olan uzun dönemli işsizlik, genç işsizliği, yetersiz istihdam seviyesi ve fırsat eşitsizliği sorunlarını çözenin çarelerini aramaktadır. Bu arayış, gündeme, AB'nin bu sorunların çözümünde yoluna yeni yaklaşımlarla devam edip etmeyeceği sorusunu da getirmektedir. AB'nin istihdam politikalarını hayata geçirmek için işgücü piyasalarını yeniden düzenleme ihtiyacı ve bu ihtiyacın karşılanmasında esneklik uygulamaları ile geleneksel sosyal politikasını bağdaştırma çabaları göze çarpmaktadır.

Avrupa Birliği, 20-21 Kasım 1997 tarihleri arasında toplanan Lüksemburg Olağanüstü İstihdam Zirvesi'nde istihdam politikalarında geleceği şekillendirecek dört temel dayanak belirlemiştir<sup>67</sup>: Bunlar, istihdam edilebilirlik, girişimcilik, gelişim ve değişim sürecine uyum sağlayabilme ve işgücü piyasasında herkese eşit fırsatlar sağlamadır.

Lüksemburg Zirvesinin sonuç raporunda yer alan "İstihdamın Desteklenmesinde Birlik Politikaları" başlıklı bölümde dikkat çekilen konu başlıkları arasında; iç pazarın rekabet gücünü artırmak, vergilendirme konusunda yeni çalışmalar yapmak, araştırma ve yenilik yaratmayı teşvik etmek, ulaşım ağını güçlendirmek, yapısal fonları reforme etmek, bilgi toplumuna uygun eğitim ve mesleki-tekniik eğitim sistemlerini güçlendirmek yer almaktadır. Bu noktada dikkat çeken bir saptama, "İstihdamın Desteklenmesinde Birlik Politikaları" başlığı altındaki metnin 28 sayılı paragrafında yer alan, "Avrupa Konseyi, gerek AB yasa yapıcılarından, gerekse ulusal yasa yapıcılardan işletmeler ve özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler için yasal ve yönetsel düzenlemelerin sadeleştirilmesi konusundaki çabalara güçlerini kullanarak baskı yapmalarını ister" bölümüdür.

Gerek Lüksemburg Zirvesine, gerekse Lüksemburg Zirvesi'nin hazırlayıcısı olan 1994 Essen, 1995 Madrid ve 1996 Dublin zirvelerine hâkim olan istihdam ve işgücü piyasasına ilişkin önermeler yine Birlik içinde sağlanan sosyal uyumun korunup geliştirilmesini temel alırken, alışılmışın dışında, esnek işgücü piyasası uygulamalarıyla iş güvencesi arasında bir

<sup>67</sup> European Commission; "Extraordinary European Council Meeting on Employment: Luxembourg, 20 and 21 November 1997, Presidency Conclusions", Brussels, 24 November 1997,s.3.'den aktaran ZENGİNGÖNÜL Oğul; "Esneklik ve Sosyal Politika: Avrupa Birliği'nde Uyumsuzların Uyum Arayışı", TİSK İşveren Dergisi, Mart 2002, s. 5.

denge oluşturulmasının altını tekrarlar çizmeye başlamıştır. Önermelerde sıkça bahsedilen bir diğer konu da, işgücü piyasasına ilişkin yasal ve yönetsel düzenlemelerin sadeleştirilmesi gereğidir.<sup>68</sup>

### 2.1.3. Lizbon Zirvesi Ve Esneklik

Avrupa Konseyi'nin 23-24 Mart 2000 tarihlerinde Lizbon'da düzenlediği özel toplantının sonucunda, Devlet veya Hükümet Başkanları gelecek 10 yıl için yeni bir stratejik hedef belirlemiştir. Hedef, ekonomik büyümeyi daha fazla ve daha iyi işlerle ve daha büyük sosyal kaynaşma ile sürdürebilme yeteneğinde, dünyanın en rekabetçi ve en dinamik bilgiye dayalı ekonomisi olmaktır. Bu hedefler Birliğin tam istihdam koşullarını sağlayabilmesi için hazırlanmıştır. İyi iş olanaklarını ve iş kalitesini artırma amacı dikkate alınarak, istihdam ve işsizlik oranlarındaki bölgesel farkları azaltmak ve toplam istihdam oranını 10 yıl içinde %70'e, kadın istihdamını %60'a çıkarmak strateji hedefleri arasındadır. Hedefe ulaşmak için izlenecek genel stratejinin temel ilkeleri ise; rekabet gücü ve yenilik için yapısal reform sürecini hızlandırmak ve iç pazarı bütünleştirerek bilgiye dayalı bir ekonomiye ve bilgi toplumuna geçişi hazırlamak, Avrupa Sosyal Modelini modernleştirmek, insan unsuruna yatırım yapmak ve sosyal dışlanmaya karşı mücadele etmek ve uygun bir makroekonomik politika uygulayarak, sağlıklı bir ekonomik görünüm ve olumlu büyüme perspektiflerini sürdürmektir.<sup>69</sup>

Bilindiği gibi, işgücü piyasasında esnekliğin geliştirilmesi, AB Lizbon Stratejisi'nin dünyanın en rekabetçi ve en dinamik bilgi ekonomisi olma ve Avrupa vatandaşları için daha fazla ve daha iyi iş imkânları yaratılması hedeflerine ulaşılmasında anahtar unsurlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, son yıllarda birçok AB ülkesinde çalışma hayatında esneklik uygulamalarını geliştirmeye yönelik çok sayıda yasal düzenlemenin yürürlüğe konulduğu gözlenmektedir.

### 2.1.4. Yeşil Kitap ve Esneklik

Küreselleşme süreci ve yapısal değişim büyüme ve istihdamı bir yandan desteklerken Avrupalı işçiler ve işletmeler açısından da tahrip edici etkiler yaratmıştır. Bu yeni ortamda

<sup>68</sup> A.g.m., s.5-6.

<sup>69</sup> TEKİN Akay; "Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları", TİSK Yayınları, Yayın No: 291, Nisan 2008, s.104-105.

talepteki değişikliklere ayak uydurabilmek için işletmelerin çok daha hızlı ve esnek hareket edebilmeleri ve yeni teknolojilere ve üretim yöntemlerine uyum sağlamaları gerekmiştir. Çalışanların da işyerindeki yeni uygulamalara alışmak, yeni teknolojileri kullanmak, hatta üretmek için kendilerini uyarlamaları gerekmiştir.

Her yönden adaptasyon gerektiren böyle bir kuşatma, her şeyden önce esnek bir işgücü piyasası ile yeniden tanımlanmış ve sadece işçiyi değil işletmeyi de kapsayan bir güvence anlayışı gerektirmiştir. Avrupa’da mevcut iş güvencesi uygulamalarını değerlendiren “Avrupa’da İstihdam 2006 Raporu”nda şu tespitlere yer verilmiştir:<sup>70</sup>

➤ İş güvencesi hükümleri, bir yandan istihdamdan işsizlik statüsüne geçişi oransal olarak azaltırken, öte yandan da işsizlerin iş bulmasını zorlaştırmakta, zira şirketler gelecekte işgücü düzeyinde adaptasyona gitmek istediği takdirde ortaya çıkabilecek maliyetleri göz önüne alarak yeni işçi işe almada çekingen davranmaktadır. Bu iki etki bir araya geldiğinde iş güvencesinin teorik düzeyde varsayılan istihdamı koruma etkisi ortadan kaybolmaktadır.

➤ İş güvencesi özellikle kadınların ve gençlerin istihdam olanaklarını zayıflatmaktadır. Zira iş güvencesi uygulaması hali hazırda işi olanları korurken kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların işgücü piyasasına girişini zorlaştırıp istihdam dışı kalmalarına yol açmaktadır. Raporunda, iş güvencesi hükümleri ile istihdam oranları arasında negatif bir korelasyon bulunduğu, bunun da işten çıkarma maliyetlerinin yüksek olduğu ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranının düşük olmasından kaynaklandığı belirtilmektedir. Bu noktada iş güvencesinin halen işi olanları koruduğu, bu kitlenin de özellikle çalışma çağındaki erkek nüfus olduğu, kadınlar ve gençler arasında yüksek işsizlik oranlarına neden olan bu durumun erkek aile reisi modelinin hâkim olduğu ülkelerde iş güvencesi hükümlerinin daha sıkı olmasıyla desteklendiği belirtilmektedir. Bir başka deyişle sıkı iş güvencesi hükümleri, istihdamda kadın erkek eşitliğini baltalamaktadır. İş güvencesi hükümlerinin daha esnek olduğu ve güvenceli esneklik yaklaşımına ağırlık verilen Kuzey Avrupa’daki toplumlarda kadın-erkek eşitliği kültürünün hâkim olması da bu tespiti doğrulamaktadır.

➤ Rapora göre sıkı iş güvencesi hükümleri işe alma ve işten çıkarmayı yavaşlatarak işgücü devrini azaltmakta, işsizlerin işsizlikten kurtulmasını zorlaştırmakta, aynı zamanda da

<sup>70</sup> TOKATLI Fatih; “AB Sosyal Politikada Rotasını Esnekliğe Çeviriyor”, TİSK İşveren Dergisi, Nisan 2007, s.19.

işsizlik sürelerini uzatıp, uzun dönemli işsizliği artırmaktadır. Sıkı iş güvencesi hükümleri olan ülkelerde işsizler, istihdama geçiş oranının düşüklüğünden dolayı en dezavantajlı durumda bulunmakta ve bu durum işsizlik sürelerinin uzayarak işsizliğin sosyal ve ekonomik maliyetinin yükselmesine yol açmaktadır.

➤ Buna karşılık raporda, iş güvencesi hükümlerinin, işçilerin kendilerini güvende hissetmelerini sağlamadığının, yapılan araştırmaların iş güvencesi bir ülkede ne kadar katı hale gelirse işçilerin kendilerini o derecede güvensiz hissettiklerini gösterdiğinin altı çizilmektedir.

➤ Çalışmada aynı zamanda işsizlik sigortası ve iş güvencesi sistemlerinin birbirlerinin alternatifi olan sistemler olduğu ve her ikisinin de işçileri işgücü piyasasındaki risklere karşı korumayı amaçladığı, bu iki sistemin farklı ülke örneklerinde birbirlerinin yerine geçebildiği belirtilmektedir. Bir başka deyişle işsizlik sigortası işten çıkarılan işçinin gelir güvenliğini sağlayabiliyorsa, iş güvencesi hükümlerine gerek olmayabileceği belirtilmektedir.

➤ Raporda ayrıca güvenceli esneklik yaklaşımının, iş güvencesi hükümlerinin gevşetilmesini, buna karşılık işsizlik sigortası ve aktif işgücü programlarının daha etkili kullanılmasını gerektirdiği vurgulamaktadır. Bu bağlamda Rapor, Hollanda eski Başbakanı Wim Kok liderliğindeki üst düzey grubun 2003 yılında hazırladığı ve AB ülkelerinde daha fazla istihdam için katı iş güvencesi hükümlerinin gevşetilmesi gerektiğini ortaya koyan “İstihdam Raporu”nun önerilerini tekrarlamaktadır.

Raporun güvenceli esneklik ile ilgili bölümünde sonuç olarak, “standart sözleşmeler” olarak betimlenen belirsiz süreli iş sözleşmelerini kapsayan iş güvencesi hükümlerinin gevşetilerek bunların da esnek çalışma biçimlerine yaklaştırılması önerisi ortaya çıkmaktadır.

1990’lı yılların ortalarından itibaren AB Komisyonu’nun çeşitli belgelerinde esneklik ve güvencenin birlikte yer aldığı bir istihdam stratejisine yer verilmektedir. Bununla birlikte, AB bünyesinde güvenceli esneklik fikri Yeşil Kitap’ta kuvvetli bir biçimde kendisini göstermektedir. 22.11.2006 tarihli “21. Yüzyılın Talepleri İçin Bir Modern İş Hukuku” başlığını taşıyan belgede, gerek AB’nin istihdam bakımından mevcut durumu tespit edilmekte, gerekse istihdam politikasının yönünün belirlenmesi noktasında bir tartışma başlatılmaktadır. Özellikle 90’lı yıllardan itibaren esneklik veya güvenceli esneklik kavramı sürekli gündemde yer bulmakta ve olumlu ya da olumsuz tepkilerle karşılanmakta iken,



Belge, kavramın artık Avrupa İstihdam Stratejisi'nin çekirdek unsurlarından birini oluşturduğunun tespiti noktasında önemlidir. Bağlayıcı olmayan Belge, iş hukuku normlarının bürüneceği yapının oluşturulmasında pusula niteliğindedir.<sup>71</sup>

Yeşil Kitap'ta işçi ve işletmelerin uyum yeteneklerinin artırılmasında iş hukukunun modernleştirilmesinin merkezi bir öneme sahip olduğu, bu hedefin tam istihdam, iş verimliliği ve sosyal birliktelik için izlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda Avrupa Komisyonu, küreselleşme ve Avrupa toplumunun yaşlanmasının sonuçları olarak ortaya çıkan taleplerin karşılanmasında; işçilerin niteliklerinin artırılması, eğitimi, uyum yeterliliğinin teşviki ve harekete geçirilmesi için uygun araçların kullanılması noktasında çağrıda bulunmaktadır. Komisyon'un İstihdam ve Büyüme'ye ilişkin 2006 tarihli ilerleme raporunda da Avrupa iş piyasasının uyum yeterliliğinin artırılmasının, üretimin artırılması ve ekonomik faaliyetin teşviki için mutlak bir unsur oluşturduğu vurgulanmaktadır.

Avrupa Komisyonu'nun Kasım 2006'da yayınladığı İş Hukuku Reformuna İlişkin Yeşil Belge ile bağlantılı danışma sürecinde bir görüş belgesi hazırlayan Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu BUSINESSEUROPE (eski adıyla UNICE) da iş hukuku reformuna ilişkin girişimlerin sağlam bir analiz temeline dayalı olması gerektiğini savunmakta ve işgücü piyasalarında esnekliğin daha fazla istihdam yaratılması için kritik öneme sahip olduğunu belirtmektedir. BUSINESSEUROPE geleneksel standart iş sözleşmelerindeki esneklik düzeyinin artırılması gerektiği düşüncesine kesinlikle katıldığının altını çizmektedir. Bununla birlikte farklı işverenler ve işçilerin esneklik ihtiyaçlarına cevap verecek tek bir çözüm olmadığına da işaret etmektedir. Farklı sözleşme düzenlemelerinden yararlanılabilmesi, BUSINESSEUROPE'a göre işgücü piyasalarının etkin şekilde işlev görebilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. BUSINESSEUROPE'a göre anlamlı bir iş hukuku reform gündemi için öncelikli konular, iş yaratmaya engel oluşturan aşırı katılıkların ortadan kaldırılması ve işgücü piyasasında güvence sağlamak için yeni yolların bulunması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Avrupalı işverenler açısından iş hukukunda esneklik, geleneksel standart istihdam modelinde gereken değişiklikler yapılmaksızın çeşitli esnek çalışma şekillerinin kullanılmasıyla belirli bir iyileşme trendi içerisinde bulunmakla birlikte, iş hukuku reformu kapsamında gündeme taşınacak tedbirlerin, iş akdinin feshi imkânlarını sınırlamak veya esnek çalışma düzenlemelerinin kullanımına sınırlamalar getirmek yerine, işletmelerin ve işçilerin

<sup>71</sup> ALPAGUT Gülsevil; a.g.m., s.11-12.

değişen pazar şartlarına uyum sağlama çabalarını desteklemeye odaklanması gerekmektedir. BUSINESSSEUROPE, işçilerin korunması kavramının iş hukuku enstrümanlarından ziyade bireylere kariyer gelişimlerinde yardımcı olacak eğitim tedbirlerine dayanması gerektiğini ifade etmektedir.<sup>72</sup>

### 2.1.5. Avrupa İstihdam Stratejisi'nde Esneklik

1997'deki Amsterdam Antlaşması'yla birlikte Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi ortaya çıkmış ve 2003 yılında da, 10 ana hedef ışığında yenilenmiştir. Bu bağlamda ele alındığında, özellikle de istihdam konusunda, ekonomik entegrasyonlar arasında en başarılısının Avrupa Birliği olduğu görülmektedir.

Avrupa İstihdam Stratejisi iş sürelerinde esneklik ile işçinin korunması arasındaki dengenin sağlanmasına katkı sağlayacağı vurgulanmış bir belgedir.

Avrupa İstihdam Stratejisinin üç hedefi bulunmaktadır. Bunlar, tam istihdam, çalışma kalitesi ile verimliliğin artırılması ve sosyal birlikteliğin teşvikidir. 2003 yılına gelindiğinde ise bu hedefler ışığında gerçekleştirilmesi planlanan yüksek istihdam oranlarının gerçekleştirilemeyeceği anlaşılmış ve bir gözden geçirme gereği kabul edilmiştir. Bunun üzerine Hollanda eski Başbakanı Wim Kok'un başkanlığında toplanan zirve bir üst düzeyde geçici işbirliğini hedeflemiş ve Ekim 2004 tarihli Zirve sonucu benimsenen ilkelerin yer aldığı rapor yayınlanmıştır. Rapor, Lizbon stratejisi ile benimsenen esasların daha güçlü biçimde uygulanmasını öngörmektedir. Raporun önemli bir esası esneklik gereğidir. Buna göre; AB'de iş pazarının daha esnek hale getirilmesi gerekmektedir. Ancak esneklikle birlikte, işçiler için yeterli güvence sağlanması zorunludur. Rapor, istihdam ve büyümenin gerçekleştirilmesi için üye devletlerce alınması gereken önlemleri şu şekilde belirtmektedir:<sup>73</sup>

➤ Belirsiz süreli ve tam gün çalışmaya dayalı standart iş sözleşmeleri çerçevesinde sözleşme koşullarını; iş süreleri, ücret oluşturma mekanizmaları ve işçilerin mobiliteleri gibi hususlarda esneklik yönünde denetleme ve gerektiğinde işçi ve işverenler bakımından tercih edilebilir kılmak için bu yönde uyarlama,

<sup>72</sup> TOKATLI Fatih; a.g.m., s.18.

<sup>73</sup> EYRENCİ Öner; "Avrupa Birliğinin İstihdam Politikalarına İlişkin Reform Çabaları Ve Yeşil Kitap", Legal Yayıncılık Hukuk Kitapları Serisi: 119, İstanbul 2008, s.52.

- Diğer sözleşme türlerini gözden geçirerek, işçi ve işverenlerin gereksinimlerini dikkate alacak farklı seçenekler sunmak,
- Ödünç işçi temin eden büroların kurulması ve yayılması için engelleri kaldırarak bunları iş pazarında etkin ve cazip kılmak,
- İş sürelerinin esnekleştirilmesi,
- Kısmi süreli çalışmanın teşviki,
- İş pazarında mobilitayı artırmak için sosyal güvenlik sistemini uyarlamak.

Ancak bu tedbirler hiçbir şekilde iş gücünün standart iş ilişkisi ile her türlü korumadan yararlanan işçiler ve bunların dışında daha kötü çalışma koşulları ile daha az korumadan yararlanan işçiler olarak ikiye bölünmesine izin vermemelidir. Bu bağlamda çalışma yaşamının katı düzenlemelerden arındırılması anlamında esneklik ile güvencenin bir arada bulunduğu bir yapıyı öngören güvenceli esneklik (flexicurity) kavramı ön plana çıkmaktadır.<sup>74</sup>

Son yılların deneyimleri, işletmelerin sürdürülebilir rekabet gücünün sağlanmasında ve teknolojik yarışla baş edebilmesinde önemli bir araç olarak kabul edilen esnekliğin, istihdam sorunlarının hafifletilmesi, hatta bazı ülkelerde çözümlenmesi yolunda etkin bir politika olarak kullanılmasının önemine işaret etmektedir. İşletmelerin ve çalışanların değişime uyum yeteneklerinin artırılması ve iş mevzuatının istihdam artışı temelinde yeniden yapılandırılmak yoluyla işgücü piyasalarının esnekliğinin artırılması, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin de (AİS) temel unsurlarından birini oluşturmaktadır. AİS ile, ekonomi ve sosyal politikaların buluşturulması ve sosyal tarafların etkin katılımı temelinde büyüme, istihdam ve rekabet gücü artışının birlikte gerçekleştirilmeye çalışıldığı yeni bir süreç başlamıştır. Sürekli ve düzenli bir izleme ve değerlendirme, sürecin anahtar unsurlarındandır.<sup>75</sup>

Avrupa İstihdam Stratejisi 2003–2006 yılları arasında olmak üzere yeniden yapılanmış ve tam istihdam, işte kalite ve verimlilik ile sosyal birleşmeden oluşan üç unsur gündeme getirilmiştir. Bu unsurlar çerçevesinde üye devletlere eylem için sonuca yönelik 10 hedef belirlenmiştir. Bunlar;

<sup>74</sup> ALPAGUT Gülsevil; a.g.m., s.9-10.

<sup>75</sup> KÖSTEKLİ Şeyma İpek; “Esneklik Güvence dengesi: AB Deneyimi ve Türkiye”, TİSK Akademi Dergisi, 2008/II, s.44-48.

- İşsizler ve işgücü piyasası dışında bulunanlar için aktif ve önleyici tedbirler, işsizlikle mücadele,
- İş yaratılması ve girişimcilik,
- Çalışma piyasasında esneklik ve adaptasyon,
- İnsan kaynağının geliştirilmesi ve hayat boyu eğitim, iş arzını artırmak ve aktif yaşlanmayı teşvik etmek, cinsiyet eşitliği,
- İşgücü piyasasındaki dezavantajlı kişilerin işgücü piyasasına entegrasyonu ve ayrımcılıkla mücadele, ücretlerde teşvik sistemiyle iş ortamının cazibesini arttırmak, kayıt dışı işgücüyle mücadele,
- İstihdamda bölgesel farklılıklardır.<sup>76</sup>

Çalışma piyasasında esneklik adaptasyonu sağlamanın yöntemlerinden olan kısmi süreli çalışma ve geçici iş sözleşmeleriyle istihdam Avrupa Birliği'nde çok büyük ilerleme göstermiştir. 2000 yılı itibariyle istihdam AB'de part-time ve geçici işçiler toplam istihdamın %30'unu oluşturmaktadır. AB geneline baktığımızda 1994-2000 yılları arasında yaratılan istihdam olanaklarının %50'si part-time işlerdir. Yaratılan bu part-time işlerin %70'e yakını kadın işgücü olarak ifade edilmektedir. AB'de part-time ve geçici işçilerin toplam istihdam oranı %30'lara ulaşmıştır.

AB'nin çalışan nüfusunun %1,5'u günlük ortalama 2,2 milyon çalışan, şirketlerde 1 gün ila 1 yıl süreli kısa dönem sözleşmeler imzalayarak çalışmaktadır. AB'ye katılan son 10 ülkede şu anda ortalama %10'lar düzeyinde geçici çalışma gözlemlenmektedir. Polonya'da çalışanların %14'ü, Slovenya'da %12'si belirli süreli iş sözleşmeleriyle istihdam edilmektedir. Son dönemde hızla gelişen esnek çalışma biçimi serbest çalışmadır. İşçi niteliğindeki bağımlı çalışanların da serbest çalışma sözleşmeleriyle istihdam edilmesi yaygın bir uygulamadır. 2005 yılında serbest çalışanların oranı Polonya'da %24, Çek Cumhuriyeti ve Litvanya'da %17, Macaristan'da %13 oranlarındadır. Bu tür sözleşmelerin oranı AB ortalamasında %14 seviyesindedir. Bu tür sözleşmelerle işveren vergi ve sigortayı çalışana yüklemektedir. Serbest çalışma sözleşmeleri sadece Polonya, Macaristan, Litvanya, Letonya

---

<sup>76</sup> BECEREN Ertan, KASALAK Murat; "Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi Ve Üye Ülke Stratejilerinin 10 Hedef Kapsamında İstihdama Yönelik Uygulamaları", Süleyman Demirel Üniversitesi Ekonomi Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, 2010, s.50.

ve Estonya gibi yeni üyeler değil, İngiltere, İrlanda, Portekiz, ve Hollanda gibi AB üyesi ülkelerde de görülmektedir.<sup>77</sup>

Avrupa İstihdam Stratejisi, Avrupa Birliğindeki iş koşullarının daha esnek bir hale getirilmesine olanak tanımaktadır. Ancak burada esneklikle birlikte işçilere yeterli güvencenin sağlanmasını da zorunlu kılmaktadır. Bunun oluşabilmesi için, işletmelerin rekabeti engelleyen katı hukuk kurallarının olumsuz etkisinden kurtulmaları ve bunun yerine yeni çalışma türlerinin mevzuata eklenmesi gerektiği belirtilmektedir. Uygulamada Avrupa Topluluğu ülkelerinde işçi-işveren-devlet üçgeni içinde bu konularda uzlaşma olduğu görülmektedir. Katı iş güvencesi sisteminin esnekleşmesi ve belirli süreli iş sözleşmelerine daha fazla imkân tanınması bu gelişmenin bir sonucudur.

## 2.2. AB Güvenceli Esneklik Modeli

Esneklik-güvence dengesi, çalışanların ve işletmelerin, teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin getirdiği değişikliklerden yararlanabilmelerini ve toplumsal değişime hızla ayak uydurabilmelerini amaçlayan kapsamlı bir politik stratejidir. Bu politik strateji, işgücü piyasasının esneklik ve güvence boyutlarını, farklı kurumlar arasındaki bütünleşme ve sinerjiyi eş zamanlı olarak keşfederek geliştirmeyi amaçlar ve reform düzeyinde değişiklikler gerektirir. Ancak, bu tip reformlar genellikle dağılımsal etkilere sahiptir, reform hareketinin başarılı olabilmesi için geniş çapta görüş ve anlayış birliği sağlanması gerekir. Dolayısıyla, işgücü piyasalarının işleyişini, işletmelerin ve işçilerin değişime uyumunu geliştiren sosyal diyalog özel önem taşımaktadır. AB perspektifinde, bu stratejinin bileşenleri; esnek ve güvenli iş sözleşmeleri, modern iş organizasyon sistemleri, kapsamlı yaşam boyu öğrenme politikaları, etkili ve yüksek kaliteli aktif işgücü piyasası politikaları, etkin ve sürdürülebilir sosyal güvenlik sistemleri olarak belirlenmiştir. AB'ye göre, esneklik-güvence arasındaki her düzeyde denge arayışı için bu dört bileşen olmazsa olmaz niteliğindedir.

AB sosyal ortakları, işgücü piyasalarında, işçiler ve işverenler için hem esneklik, hem de güvence boyutlarını birlikte ele alan politika önlemlerinin geliştirilmesinin taşıdığı önem konusunda mutabıktırlar. Bugün gündemde olan ise, esneklik ile güvence arasında daha iyi bir

---

<sup>77</sup> A.g.e., s.52.

dengeyi nasıl kurulabileceği, bir başka ifadeyle, hem işçiler, hem de işverenler için eşit derecede faydalı bir esneklik- güvence dengesinin nasıl oluşturulacağıdır.

Esneklik-güvence dengesini, “esneklik” (flexibility) ve “güvence”yi (security) dengeleyen bir kavramdır. Wilthagen'e göre esneklik- güvence dengesini; “Bir yandan, eş zamanlı olarak ve belirli bir koordinasyon içinde, bir taraftan işgücü piyasalarında, iş organizasyonlarında ve çalışma ilişkilerinde esnekliği güçlendirmeyi, diğer taraftan da, özellikle işgücü piyasasındaki dezavantajlı grupların güvenliğini -istihdam ve sosyal güvenliğini- arttırmayı amaçlayan bir politika stratejisidir.”<sup>78</sup>

Daha kapsamlı bir esneklik-güvence dengesini tanımlar: “Esneklik-güvence dengesini; bir taraftan, işgücü piyasasındaki dezavantajlı kişilerin işgücü piyasasına katılımlarını ve kariyerlerini geliştirecek, toplumsal dışlanmayı önleyecek olan iş, istihdam, gelir ve kombinasyon güvencesini, diğer taraftan da, işletmelerin değişen koşullara zamanında ve yeterli uyumunu sağlayan, rekabet gücü ve üretkenliği koruyan, daha da geliştiren sayısal (iç ve dış), fonksiyonel ve ücret esnekliğine sahip olma derecesidir.”<sup>79</sup>

Esneklik-güvence dengesini; işletmelerin ve çalışanların değişen ekonomik koşullarla başa çıkabilmesine olanak tanımak amacıyla sözleşmeye dayalı düzenlemelerde esneklik sağlanması ile, çalışanların kendi işlerinde kalabilme ve yeterli bir gelir güvencesiyle yeni bir iş bulabilme güvencesinin sağlanmasını birleştiren, kapsamlı bir işgücü piyasası yaklaşımıdır.

Bu yaklaşım, daha çok ve daha iyi iş olanakları yaratmak için esnek iş sözleşmeleri ve işler arasında güvenli geçişler arasındaki doğru dengeyi yakalamakla ilgilidir. Amaç, esneklik ve güvencenin birbirine uzlaşmaz, zıt kavramlar değil, aksine birbirini tamamlayan, bağlı kavramlar olarak görülmesini de sağlamaktır.

2006 yılında, İstihdam, Sosyal Refah ve Eşit Fırsatlar Genel Müdürlüğü tarafından oluşturulan Güvenceli Esneklik Uzmanlar Grubunun raporunda da; bir yandan iş piyasasındaki değişiklik gereksinimlerine uyum zorunluluğundan söz edilirken, diğer yandan üye ülkelerdeki çok yüksek seviyelerdeki işsizlik oranları ve Birliğin ana rakipleri ile

<sup>78</sup> WILTHAGEN Ton, TROS Frank; “The Concept of 'Flexicurity': A New Approach to Regulating Employment and Labor Markets”, ETUI Transfer, Vol. 10, No.2, Summer 2004, s. 169.’den aktaran İPEK KÖSTEKLİ Şeyma; a.g.m., s.45.

<sup>79</sup> A.g.m., s.170.

arasındaki verimlilik farklılığına vurgu yapılmaktadır. Bu farklılık Birlik aleyhine olup, hem işçi, hem de çalışılan saat bakımındandır. Yine, bölünmüş iş piyasasına değinilerek bunun azaltılması gereği tespit olunmuştur. Bu noktada esneklik, güvence ile tanımlanan Avrupa sosyal modelinin korunabilmesi için tercihten öte, zorunluluk olarak belirlemektedir.<sup>80</sup>

Komisyon'a göre, iyi işleyen bir işgücü piyasası için, ortak bulgulara varmak, ortak sahiplenme ve reformlara yönelik kamu desteğini artırmak için sosyal ortaklarla etkili bir diyalog ve işbirliğine ihtiyaç vardır. Bu diyalog ve işbirliği boyutu, 18 Ekim 2007 tarihinde, esneklik-güvence dengesi gündemiyle toplanan Olağanüstü Üçlü Sosyal Zirve Toplantısında entegre edilmiştir. Toplantının önemli bir başka yanı, esneklik- güvence dengesi ilkelerinin kabulüne zemin hazırlayan Müşterek İşgücü Piyasası Analizi konusunda mutabakat sağlanmasıdır. 13-14 Mart 2008 tarihlerinde gerçekleştirilen Bahar Zirvesi'nde ise, üye ülkelere, ulusal reform programlarında esneklik ve güvence arasında denge sağlanması çağrısı yapılmış, cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi, gençlerin ve engellilerin istihdam konularında ilerleme kaydedilmesi için çabaların artırılması gereği vurgulanmıştır.<sup>81</sup>

Özet olarak, Yeşil Kitap ve 2007 Komisyon Bildirisi, esneklik-güvence dengesi konusunda köşe taşı niteliğindeki gelişmelere tekabül etmektedir.

Son olarak 31 Mart- 1 Nisan 2011 tarihlerinde Brüksel'de yüze yakın işçi ve işveren örgütlerinin temsilcilerinin bir araya geldiği “Güvenceli Esneklik Konferansı”nda Avrupa Birliği'ne üye ve aday ülkelerin işçi ve işveren temsilcilerinin esnek çalışma biçimlerinin, işsizliğin önlenmesi, ekonomik krizlerin olumsuz etkilerinin azaltılması, üretim maliyetlerinin düşürülmesi ve verimliliğin artırılmasında hayati role sahip olduğu gerçeğini bir kez daha vurguladıkları görülmüştür.<sup>82</sup>

<sup>80</sup> Flexicurity Pathways, Expert Group on Flexicurity, Interim Report From Rapporteur, Presented at the Stakeholder Conference on Flexicurity, 2007 , s.3'den aktaran ALPAGUT Gülsevil; a.g.m., s.10.

<sup>81</sup> Council of the European Union, Presidency Conclusions, Brussels, 13/14 March 2008, 7652/08, s.10.'dan aktaran İPEK KÖSTEKLİ, Şeyma; a.g.m., s.50.

<sup>82</sup> PİRLER Bülent; “Esneklik Kuralsızlık Değildir”, TİSK İşveren Dergisi, Mart 2011, s.7.

### 2.3. Avrupa Birliği Müktesebatında Kadın İstihdamı İle İlgili Kurucu Madde İlkeleri ve İlgili Direktifler

Günümüzde, küreselleşme ve yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması AB düzeyinde kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun da daha çok gündemde tutulmasına yol açmaktadır. Ancak, bu ilgi aslında Roma Antlaşmasındaki süreç ile önemli paralellik göstermektedir. Temel hedef küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan yeni ekonomik koşullara uyum sağlayarak AB'nin rekabet gücünün artırılmasıdır. Dolayısıyla kadın emeği ile ilgili politikalar da bundan etkilenmiştir.<sup>83</sup>

Roma Antlaşması'nın 119. maddesi (Amsterdam Antlaşması'nın 141. maddesi) kadın-erkek eşitliğine ilişkin ilk düzenlemedir. Amsterdam Antlaşması, kadın ve erkekler arasında eşitliğin sağlanmasını bir hedef ve Topluluğun temel bir ilkesi haline getirmiştir. Kurucu antlaşmaları birleştiren Amsterdam Antlaşması, sosyal politikalarla ilgili düzenlemeleri bağlayıcı mevzuatın içine dahil etmesi açısından çok önemlidir. Amsterdam Antlaşması diğer kurucu antlaşma olan Roma Antlaşması'nın sosyal politika ile ilgili maddelerini Sosyal Politika Sözleşmesi'ne<sup>84</sup> göre değiştirmiş ve yeniden numaralandırarak Birliğin Kurucu Antlaşması'na dahil etmiştir.

Amsterdam Antlaşması'nın 3/2. maddesi, Topluluğa, kadın-erkek eşitliğini tüm etkinliklerine dahil etmesi görevini verir. (Kadın Erkek Eşitliğini Ana Akımlaştırma Stratejisi – gender mainstreaming<sup>85</sup>). Topluluğun hedefleri, stratejileri ve faaliyetlerinde eşitsizliğin giderilmesi için bir temel sağlar. Bu, madde 3/1'de sıralanan 21 faaliyet alanında Topluluğun toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırması ve kadın-erkek eşitliğini desteklemesi gerektiği anlamına da gelmektedir. Böylece, eşitlikçi bir anlayış Kurucu Antlaşma'da önemli bir yer edinmeye başlamıştır.

<sup>83</sup> “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler Ve Çözüm Önerileri Raporu”; TÜSİAD ve KAGİDER Ortak Yayını, Yayın No: TÜSİAD-T/2008-07/468, Temmuz, 2008, s.306.

<sup>84</sup> 1993 yılında Maastricht Antlaşması'nın eki olarak hazırlanmış ve onayı ülkelerin keyfiyetine bırakılmıştır. Bu doğrultuda, İngiltere söz konusu sözleşmeyi imzalamamış ve Birlik düzeyinde sosyal politika alanında ikili bir yapı ortaya çıkmıştır. Amsterdam Antlaşması, bu ikili yapıyı ortadan kaldırmıştır.

<sup>85</sup> Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması Stratejisi veya Toplumsal Cinsiyetin Ana Plan ve Programlara Dahil Edilmesi Stratejisi de denmektedir.



Amsterdam Antlaşması'nın 13. maddesi, toplumsal cinsiyet temeli de dahil olmak üzere, ayrımcılıkla mücadele için alınacak önlemlere hukuki bir zemin sağlar. Bu madde kapsamında alınacak önlemler, Konsey ve Komisyon'un oybirliğini gerektirir ve Avrupa Parlamentosu'na da danışmanlık rolü verilmiştir. Bu maddeye göre Konsey, Antlaşma ile kendisine tanınan yetkiler çerçevesinde Komisyon'un önerisi üzerine ve Parlamento'ya danıştıktan sonra cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadele etmek için uygun eylemleri gerçekleştirebilir. Kurucu Antlaşma'nın 13. maddesinin, ayrımcılıkla mücadeleyi sadece istihdam alanıyla sınırlamaması önemlidir ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının istihdam alanının ötesine geçebilmesi açısından güçlü bir açılamdır.

Amsterdam Antlaşması'nın 137/1. maddesi, Topluluğun, üye devletlerin istihdam piyasası fırsatları ve işyerinde eşit muameleye ilişkin yapacağı faaliyetlerinde destekleyici ve tamamlayıcı olmasını gerektirir. Amsterdam Antlaşması'nın 141. maddesi, istihdam bağlamında eşit fırsatlara ve eşit muameleye ilişkin Topluluk önlemlerinin hukuksal zeminini hazırlar. Maddenin 1. paragrafına göre, eşit ücret ilkesi eşit iş veya eşit değerde iş bağlamında uygulanmalıdır. Maddenin 3. paragrafı, istihdam ve çalışma bağlamında kadın ve erkekler arasında eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkesinin uygulanması için hukuksal bir zemin kurar. Söz konusu ilke, eşit işe veya eşit değerde işe eşit ücret ilkesini de kapsamaktadır. Bu bağlamda alınacak önlemler, ortak karar yöntemi ile kararlaştırılmalıdır. Maddenin 4. paragrafı, daha az temsil edilen cinsiyetin mesleki bir etkinlik sürdürmesini kolaylaştırmak veya mesleki kariyerindeki dezavantajları önlemek veya telafi etmek amacıyla sağlanacak belirli avantajlar için alınacak önlemler açısından hukuksal bir zemin sağlar. Ancak, 141. madde ile özel önlem uygulamaları için sağlanan zemin sadece istihdam alanı ile sınırlıdır; onun dışındaki alanlara uygulanmamaktadır. Görüldüğü gibi, Kurucu Antlaşma'nın 13. maddesi dışındaki diğer ilgili maddeleri, eşitliği hâlâ istihdam alanı içinde ele almaktadır. Ancak, 13. madde ileriye dönük açılımlar için umut vaat etmektedir.

Bilindiği gibi Direktifler, Topluluk Hukukunun "ikincil" kaynakları grubundadır, bağlayıcı niteliktedir ve üye ülkeleri yükümlülük altına sokar. Direktifler hem kamu hem de özel sektörü ilgilendirmektedir. Bu kapsamda kadın istihdamına yönelik AB Direktifleri ise şu şekilde sıralanabilir:

➤ **5 Temmuz 2006 Tarihli, 2006/54/EC Sayılı İstihdam ve Meslekte Eşit Fırsatlar ve Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Direktifi:** Amaç istihdam ve meslekte eşit fırsatlar ve kadın ve erkeğe eşit muamele ilkelerinin uygulanmasını sağlamaktır. Bu amaçla, kendinden önce çıkartılmış olan 75/117/EEC 76/207/EEC, 86/378/EEC ve 97/80/EC sayılı Direktifler'i kapsamı içinde bir araya getirmektedir. Buna bağlı olarak, eşit muamele ilkesi, yükselme ve mesleki eğitim de dahil olmak üzere istihdama erişim; ücreti de kapsayacak biçimde çalışma koşulları; mesleki sosyal güvenlik planları konularında uygulanmak için hükümler içerir. Ayrıca, bu tür bir uygulamanın, uygun prosedürler oluşturularak daha etkili hale getirilmesini sağlamak için de hükümler barındırır.

➤ **13 Aralık 2004 Tarihli, 2004/113/EC Sayılı Mal ve Hizmetlere Erişimde Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele Direktifi:** Üye ülkelerde, kadın ve erkeklerle eşit muamele ilkesini uygulamaya koymak için, mal ve hizmetlere erişimde cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele üzerine genel bir çerçeve oluşturmak amacını taşımaktadır.

➤ **23 Eylül 2002 Tarihli, 2002/73/EEC Sayılı İşe Giriş, Çalışma Koşulları, Mesleki Eğitim ve Yükselme Konularında Kadın ve Erkekler İçin Eşit Muamele Konulu 76/207/EEC Sayılı Direktif'te Değişiklik Yapan Direktif:** Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık kavramlarını içermeyen 76/207/EEC sayılı Direktif'e, söz konusu kavramların dahil edilmesi ve Direktif'in içeriğinin gelişmelere uyumlu hale getirilmesi direktifin amacıdır. Bu bağlamda, cinsel taciz de, bir ayrımcılık biçimi olarak Direktif'e dahil edilmiştir.

➤ **27 Kasım 2000 Tarihli, 2000/78/EC45 Sayılı İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele Genel Çerçeve Direktifi:** Üye ülkelerde eşit muamele ilkesinin hayata geçirilmesini sağlama noktasından hareketle, istihdam ve meslekte din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde ayrımcılıkla mücadele için genel bir çerçeve oluşturmak direktifin amacıdır.

➤ **15 Aralık 1997 Tarihli, 97/81/EC UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından İmzalanan, 6 Haziran 1997 Tarihli Kısmi Zamanlı Çalışma Çerçeve Sözleşmesi'nin Uygulamaya Konulmasına İlişkin Direktif:** Bütün iş kollarını kapsayan örgütler tarafından (UNICE, CEEP ve ETUC) imzalanan, 6 Haziran 1997 tarihli Kısmi Zamanlı Çalışma Çerçeve Sözleşmesi'ni uygulamaya koymak direktifin amacıdır.

➤ **19 Ekim 1992 Tarihli 92/85/EEC Sayılı Hamile Kadınların, Yeni Doğum Yapmış veya Emziren Kadınların İşyerinde Güvenlik ve Sağlığının Korunmasının Geliştirilmesini Teşvik Etmek İçin Önlemler Getirilmesine İlişkin Direktif:** Hamile kadınların, yeni doğum yapmış veya emziren kadınların işyerinde güvenlik ve sağlığının korunmasının geliştirilmesini teşvik etmek için önlemlerin uygulanmasını sağlamak direktifin amacıdır.

➤ **19 Aralık 1978 Tarihli 79/7/EEC Sayılı Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif:** Sosyal güvenlik ve direktifin 3. maddesinde sayılan sosyal koruma bileşenleri açısından, kadın ve erkeklerle eşit muamele ilkesinin uygulanmasını sağlamak direktifin amacıdır.

➤ **9 Şubat 1976 Tarihli 76/207/EEC Sayılı İşe Giriş, Çalışma Koşulları, Mesleki Eğitim ve Yükselme Konularında, Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif:** İşe giriş, çalışma koşulları, mesleki eğitim ve yükselme konularında, kadın ve erkeklerle eşit muamele ilkesinin uygulamaya konmasını sağlamak direktifin amacıdır.

➤ **10 Şubat 1975 75/117/EEC58 Kadın ve Erkekler İçin Eşit İşe Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif:** Ücrete ilişkin tüm koşullar bağlamında, eşit iş veya eşit değerde iş için cinsiyet temelindeki tüm ayrımcılıkları ortadan kaldırmak direktifin amacıdır.

#### **2.4. Avrupa Birliği Müktesebatında Esneklik İle İlgili Direktifler**

Avrupa Birliği ülkelerinde kısmi süreli çalışma biçimlerinin bir bölümü çeyrek asra yakın zamandır uygulanmaktadır. Bu çerçevede, özellikle Avrupa Birliği'ne üye ve aday ülkelerin işçi konfederasyonlarının oluşturduğu ETUC ile işveren örgütlerinin oluşturduğu BUSINESSSEUROPE arasında esnek çalışma modellerinden olan part-time çalışmalar ile belirli süreli çalışmalarla ilgili yapılan ortak hukuki düzenlemeler Avrupa Birliği'nce 97/81/EC ve 1999/70/EC sayılarıyla Direktif olarak yayınlanmıştır. Aynı şekilde “uzaktan çalışma” (telework) konusunda sosyal uzlaşma ile bu iki kuruluş tarafından imzalanan bir çerçeve anlaşma da bulunmaktadır.

➤ **99/70 Sayılı Direktif:** Yaşanan gelişim ve eğilimi ortaya koymaktadır. Yönerge, sosyal taraflarca kabul edilen çerçeve anlaşmasına dayanmaktadır. Yönergede; düzenlemeyle 1997 tarihli Lüksemburg Zirvesi'nde kabul edilen Avrupa İstihdam Stratejisi'nin "iş sürelerinde esneklik ve işçinin korunması" arasındaki dengeye bir katkı sağlayacağı belirtilmektedir. Yapılan düzenlemede işçinin korunması ile birlikte esneklik gereği de dikkate alınmıştır. Yönergenin temel esasları şu şekilde belirtilebilir: Üye devletler belirli süreli iş sözleşmelerinin ardı ardına kurulması yoluyla kötüye kullanmaları önlemek için tedbir almalıdırlar. Bu tedbirler; belirli süreli iş sözleşmesinin veya iş ilişkisinin uzatılmasını haklı kılan objektif sebeplerin tespiti, ardı ardına yapılan sözleşme veya ilişkilerin toplamda azami süresinin tespiti, bu tür sözleşme veya ilişkilerin geçerli olarak uzatılabilmesine ilişkin sayının belirlenmesi şeklinde olabilecektir. Üye devletler bu üç tedbirden birini veya bir kaçını alabilecektir. Öte yandan; ayırım yasağı düzenlenmiş, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere işletmede belirsiz süreli iş için boş yer açılması durumunda bildirim yükümü öngörülmüş, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların mümkün olduğunca mesleki eğitim ve ileri eğitimden yararlanmalarını kolaylaştırıcı önlem almak gibi alınması gerekli bir takım tedbirlere yer verilmiştir.<sup>86</sup>

➤ **97/81 Sayılı Direktif (97/81 EC, 20.01.1998):** Kısmi süreli çalışmanın istihdam üzerindeki etkisinin kabulü, gerek topluluk gerekse üye ülkeler bazında bu tür çalışmanın teşvikini beraberinde getirmiştir. Kuşkusuz bu alandaki düzenlemelerde de esneklik ile birlikte yeterli korumanın sağlanması hedeflenmiştir. 97/81 sayılı direktif de, bu iki gereğin optimal düzeyde uyumlaştırılması temelinde şekillendirilmiştir. 97/81 sayılı direktif, belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin Direktif gibi sosyal tarafların oluşturdukları "Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması"na dayanmaktadır. Direktifin amacı kısmi süreli çalışan işçilere karşı ayrımcılığın önlenmesi, bu tür çalışmanın kalitesinin artırılması, çalışmanın gönüllülük esasına bağlanmasının kolaylaştırılması ile işçi ve işverenlerin ihtiyaçlarını dikkate alarak çalışma sürelerinde esnekliğe katkıda bulunmaktır.<sup>87</sup>

4857 sayılı yasada kısmi süreli çalışma düzenlenmiş ve bu noktada da 97/81 sayılı AB Direktifi esas alınmıştır. İş Kanunu madde 13'ün temel esasları; kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye tam süreli emsal işçi karşısında ayırım yapılmaması, kısmi süreli çalışan işçiye ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye

<sup>86</sup> ALPAGUT Gülsevil; a.g.m., s.22.

<sup>87</sup> ALPAGUT Gülsevil; a.g.m., s.28.

orantılı olarak ödenmesi ve işçinin tam süreli den kısmi süreliye, kısmi süreli den tam süreli çalışmaya geçişinde işverence kolaylık sağlanmasıdır.

➤ **93/104 Sayılı Direktif (Daha sonra yapılan değişikliklerle 2003/88 sayılı Direktif) (2003/88 EC):** Çalışma sürelerinde esneklik alanında temel belgelerden birini oluşturmaktadır. Yönergede haftalık azami iş süresi, denkleştirme süresi, gece çalışması, yıllık ücretli izin hakkı gibi hususlar düzenlenmiştir. Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı yasa hükümlerinde Direktif hükümleri dikkate alınmıştır. Tüm esneklik düzenlemelerinde olduğu gibi, bu alanda da bir yandan işletmenin gereksinimlerine cevap verebilen bir sistem öngörülürken, diğer yandan işçinin korunması hedeflenmiştir.<sup>88</sup>

Söz konusu Yönerge'nin giriş bölümü işçinin sağlığı ve korunması göz önünde bulundurulmak şartıyla iş sürelerinde bazı esnekliklerin sağlanabileceğini belirtmektedir. Yönerge; çalışma ve dinlenme sürelerinin hesaplanmasında " dengeleme (telafi) dönemleri "ne yer vermekte, söz konusu uygulama bütün sanayileşmiş ve demokratik ülkelerde uygulanmaktadır. Bu uygulama, işgücü maliyetlerini belli bir ölçüde kontrol altında tutmakta ve daha önemlisi ekonomik durgunluk hallerinde işletme yönetimlerine esnek bir iş organizasyonu imkânı vermektedir. AB Komisyonu, söz konusu Yönerge'nin Üye Devletlerdeki uygulamasına ilişkin olarak 2000 Aralık ayında bir rapor yayımlamıştır. Bu raporda, söz konusu Yönerge hükümlerinin Üye Devletlerdeki uygulamasının madde bazında değerlendirmesi yapılmaktadır.<sup>89</sup>

➤ **2008/104/EC Sayılı Geçici Çalışma Direktifi:** Dönemsel çalışma için esnek bir çerçeve çizen 19 Kasım 2008 tarih ve 2008/104/EC sayılı Geçici Çalışma Direktifi,<sup>90</sup> AB'nin güvenceli esneklik yaklaşımının uygulamaya konulmasının yeni bir örneğidir. Direktifin ana amacı, dönemsel çalışma yoluyla esnek çalışma modellerinin ve istihdamın artırılması ve dönemsel çalışma konusunda üye devletler arasındaki uygulama farklılıklarının önlenmesidir.

Direktifin ilk kısmında dönemsel çalışmanın hem işletmelerin esneklik ihtiyacına hem de çalışanların iş ve özel hayatlarını bağdaştırmalarına hizmet ettiği, istihdam yaratılmasına ve işgücü piyasasına girmeye katkıda bulunduğu belirtilmektedir. Üye devletler, 5 Aralık 2011

<sup>88</sup> ALPAGUT Gülsevil; a.g.m., s.30.

<sup>89</sup> KUTADGOBİLİK Tuğrul; "İş Güvencesi Ve Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Esneklik İhtiyacı", TİSK İşveren Dergisi, Mart 2002, s.15.

<sup>90</sup> <http://www.europa.eu.int>. 'den aktaran SÜRAL Nurhan; "Ekonomik Kriz..."a.g.m.,s.21.

tarihine kadar Direktif ile iç mevzuatın ve uygulamanın uyumunu sağlayacaklarını taahhüt etmişlerdir. Direktif, AB’de sayısı 3 milyondan fazla dönemsel çalışana ilgilendirmektedir.

2002 yılının Mart ayında AB Komisyonu dönemsel çalışanlar için düzenleme önerisinde bulunmuştur. Önerilen ve çeşitli aşamalardan geçen taslak direktifin kabulü, 2008 Kasımında gerçekleşmiştir. Bu sürecin bu kadar uzamasının başlıca nedeni, Avrupa düzeyindeki sosyal ortakların ‘emsal çalışan’ olarak geçici istihdam bürosu çalışanın mı yoksa kullanıcı işletme çalışanın mı esas alınması üzerinde uzlaşma sağlama konusundaki gecikmeleri olmuştur.

AB Çalışma Bakanları Haziran 2008 İstihdam Konseyinde, nitelikli çoğunluk ile ortak tutum üzerinde siyasi anlaşma sağlanmış ve bu anlaşma sosyal ortaklarca da desteklenmiştir. Komisyonun ve Konseyin önerileri, Ekim 2008’de üzerlerinde bir değişiklik yapılmaksızın AB Parlamentosu tarafından da benimsenmiştir.

Dönemsel Çalışma Direktifi, güvenceli esnekliğin bir gereği olarak eşit muamele ilkesine yer vermektedir. Sosyal ortaklarca aksi kararlaştırılmadıkça, dönemsel çalışanın kullanıcı işletme tarafından istihdam olunduğu süreçte ‘emsal çalışan,’ kullanıcı işletmenin sürekli çalışanıdır. Dönemsel çalışana uygulanacak kurallar, dönemsel çalışan kullanıcı işletme tarafından aynı işi yapmak üzere sürekli istihdam olunsaydı uygulanacak olan temel istihdam ve çalışma koşullarıyla aynı olacaktır. Temel istihdam ve çalışma koşulları, ücreti, çalışma sürelerini, fazla çalışmayı, ara dinlenmeleri, gece çalışmasını ve tatilleri içerir. Kullanıcı işletmede hamile, emziren, çocuk ve genç çalışanların korunmasına ve kadın erkek eşitliğine, cinsiyet, ırk, etnik köken, din, inanış, özürlülük, yaş veya cinsel tercih temelinde ayrımcılığın önlenmesine dair kural ve uygulamalar, dönemsel çalışana da uygulanacaktır.

Dönemsel çalışanlar, kullanıcı işletmede açılacak olan sürekli işlerden haberdar edilecek, ulaşım, çocuk bakım, kantin gibi mevcut hizmetlerden yararlanacak ve üye devletler, dönemsel çalışanların istihdam edilebilirliklerinin artırılması amacıyla geçici istihdam bürolarında ve kullanıcı işletmelerde eğitim imkânlarından yararlanabilmelerini iyileştirecek önlemleri alacaklardır. Geçici istihdam büroları, kullanıcı işletme tarafından istihdamın sağlanması nedeniyle dönemsel çalışandan herhangi bir ücret alamayacaktır.

Yine Geçici Çalışma Direktifi’nin 4. maddesi uyarınca, geçici çalışmaya yasak veya kısıtlama getirilmesi, yalnızca sınırlı sayılı hallerde mümkündür. Bunlar, geçici çalışanların

korunması, iş sağlığı ve güvenliği, işgücü piyasasının düzgün işlerliği ve kötüye kullanmaların önlenmesidir. Geçici çalışmaya dair taslak düzenlemede Geçici Çalışma Direktifinin ötesine giden ‘koruma’larda Direktifin 4. maddesindeki ‘kötüye kullanmaların önlenmesi’ gerekçesi kullanılmıştır. Gerekçede ‘kötüye kullanma’, ‘suistimali önleme’ tabirleri sekiz kez kullanılmıştır. Çarpık koruma anlayışına verilebilecek bir örnek, geçici çalışmanın yalnızca belirtilen hallerde kurulabileceğidir.<sup>91</sup> Geçici çalışmanın kurulabileceği haller şu şekilde sıralanabilir.

➤ İş sözleşmesi devam eden işçinin hamilelik, askerlik, yıllık izin, hastalık, iş sözleşmesinin askıya alınması gibi hallerde iş görme edimini yerine getirememesi durumunda işin devamının ve işverenin ihtiyacının karşılanması amacıyla;

➤ İşletmenin iş hacminin öngörülemez şekilde artması sonucunda işverenin talebi karşılaması amacıyla; (örneğin ihracat talebinin artması; iç piyasada öngörülemez talep artışı)

➤ İşletmede aralıklı olarak kısa süreli belirli işlerin yapılması amacıyla; (örneğin, teknik bakım, onarım gibi ihtiyaçların ortaya çıkması; belirli süreli proje işleri)

➤ İşyerinde iş güvenliği açısından ortaya çıkan acil işlerin yürütülmesi hallerinde;(örneğin çalışanların güvenliği açısından elzem olan tamir ve tadilat işleri)

➤ Mevsimlik işler (turizm gibi) ve özel nitelik gerektiren işletmenin normal işlerinden sayılmayan işlerde; (yeni bir yazılım geliştirilmesi gibi) geçici çalışma ilişkisi kurulabilir.

---

<sup>91</sup> SÜRAL Nurhan; “Esneklik Düzenlenirken”, TİSK İşveren Dergisi, Ocak 2012, s.25.

## 2.5. Avrupa Birliği'nde Esneklik Politikaları

Giderek kronikleşen işsizlik ve küresel rekabette “kaybedenler” arasında bulunmama isteği, kalkınmış ülkelerin çoğunda artık “doğal bir hak” olarak algılanmaya başlanmış olan sosyal devlet edimlerini tartışmaya açmıştır. Bu çerçevede AB zirve ve istihdam raporlarında yer alan ifadelerdeki değişim kadar, ülke uygulamalarından örnekler de dikkat çekmektedir. Değişik boyutlarıyla çalışma yaşamında esneklik, rekabet edebilirliğin ve işsizlikle mücadelenin önemli bir koşulu olmaya başlamıştır.

Çalışma yaşamındaki düzenlemelerin yapısı açısından günümüzde daha önce de bahsedildiği gibi, “Anglo Sakson” ve “Kıta Avrupa’sı” olmak üzere iki ayrı yaklaşımın henüz sonuçlanmamış rekabetinden söz edilebilir. ABD ve İngiltere’nin başını çektiği ilk grupta genel olarak esnek, az güvenceli, rekabetçi ve performansa dayalı, liberal bir çalışma yaşamı hâkim iken, Almanya ve Fransa’nın öncülüğündeki Kıta Avrupa’sı grubunda, rekabet gücü sosyal devlet edimleri korunarak artırılmaya çalışılmaktadır. AB’de belirleyici rol oynayan Almanya ve Fransa’da da işsizliğin, rekabet edememenin maliyeti arttıkça, giderek Anglo Sakson Model’e kayma olarak yorumlanabilecek bir arayış, kendini iyiden iyiye hissettirmeye başlamıştır.

İngiliz Sanayi Konfederasyonu (CBI) nun 1999 yılında Avrupa’nın 6 ülkesinde yaptığı araştırmalarından derlenen bilgilere göre, esnekliğin verimlilik ve istihdam artışı sağladığı kesin biçimde tespit edilmiştir. Araştırmanın en önemli sonuçlarından biri de sağlıklı istihdam stratejisinin mevcut çalışanlara yönelik korumaları artırmak yerine, işgücünün istihdam edilebilirlik niteliğini geliştirmek olduğudur. Bu araştırma ayrıca aşırı ve katı iş güvencesi hükümlerinin toplam istihdamı korumadığı, aksine işsizliği artırdığını vurgulamaktadır.<sup>92</sup>

Özellikle 90’lı yıllardan bu yana iş hukukunda yer bulan güvenceli esneklik kavramının irdelenmesinde AB’nin istihdam politikasının gelişiminin gözden geçirilmesi gerekir. Zira, küreselleşme ile ortaya çıkan flexicurity veya güvenceli esneklik kavramı AB istihdam politikasının temel unsurlarından birini oluşturmuş ve politikaların yönünü belirlemede adeta bir pusula işlevi üstlenmiştir. AB’nin istihdam politikasına bakıldığında, Birlik içinde 1997

<sup>92</sup> “Avrupa’da Esneklik Uygulamaları İngiliz Sanayi Konfederasyonu Araştırması: Çalışan Bir Avrupa Yaratılması” TİSK Yayını, 1999, s.5.



tarihli Lüksemburg Zirvesi ile başlayan ve Lizbon, Nis ve Stockholm ile devam eden bir sürecin yaşandığı görülmektedir. Bu sürecin özelliği 80’li ve 90’lı yıllara damgasını vuran küreselleşmenin ortaya çıkardığı yeni dinamikler ve zorunluluklardır. Kıyasıya rekabet, ulusal iş piyasası anlayışlarının Avrupa’nın ötesinde dünya piyasasına dönüşmesi, sermayenin ucuz işgücü temin eden ülkelere kayması, yaşanan nüfusla birlikte artan yüksek yapısal işsizlik oranları, istihdam politikaları ile birlikte çalışma ilişkileri ve iş hukuku düzenlemelerine bakış açısının değişimini de beraberinde getirmiştir. Yine, bu süreçte endüstriyel yönden gelişmiş geleneksel ülkelerin yanı sıra Hindistan ve Çin gibi yeni pazarlar sonucu teknoloji, bilgi ve üretim unsurlarının artan bir şekilde yer değiştirmesi de bu yeni eğilimin hızlanmasına katkıda bulunmuştur.<sup>93</sup>

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (EUROFOUND) tarafından gerçekleştirilen ve ilk bulguları Aralık 2009’da yayınlanan Avrupa İşletmeler Anketi 2009 (The European Company Survey), Avrupa Birliği Ülkelerinde çalışma hayatındaki esneklik uygulamaları konusunu ele almaktadır. Anketten elde edilen bulgulara göre çalışma sürelerinde esneklik (esnek zamanlı çalışma, kısmi süreli çalışma, düzensiz saatlerle çalışma, fazla çalışma) Avrupa işletmelerinde en yaygın esneklik uygulaması olarak ön plana çıkmaktadır. Esnek zamanlı çalışma, günlük çalışma süresinde değişiklik olmaksızın çalışanların kendi istek ve ihtiyaçlarına göre işe başlama ve işi bırakma zamanlarını belirlemelerine imkân tanımakta; hem işletme, hem de çalışanlar bakımından faydalı sonuçlar vermektedir.<sup>94</sup>

Anket, 27 AB ülkesinin yanı sıra Türkiye, Hırvatistan ve Makedonya Cumhuriyeti’ne ilişkin veriler de içermektedir. Anket sonuçlarına göre; AB 27’de 10 ve daha fazla çalışan istihdam eden işletmelerin yarıdan fazlası (%56) çalışma saatlerinde esneklik yöntemlerinden yararlanmaktadır. Türkiye için bu oran %37,1 olarak bulunmuştur.

AB’de yaklaşık her 10 işletmeden 4’ü çalışılan saatlerin biriktirilmesi (time banking systems) esasına (bazı günler daha fazla, bazı günler daha kısa süreli çalışma) dayanan bir sistem uygulamaktadır. Fazladan çalışılan saatler, tam gün süreli izin kullandırılması şeklinde telafi edilmektedir. Bu uygulamanın Kuzey Avrupa Ülkeleri, Almanya, Çek Cumhuriyeti ve Avusturya’da yaygın olduğu gözlenmektedir. Türkiye’de çalışma saatlerinde esneklik

<sup>93</sup> ALPAGUT Gülsevil; a.g.m., s.7.

<sup>94</sup> BELEN Esra; “Türk İşletmeleri.....” a.g.m., s.19.

yönteminden yararlanan işletmelerin %59,3'ü, çalışma saatlerinin biriktirilmesi esasına dayalı bir sistem uyguladıklarını belirtmişlerdir.

## **2.6. Esneklik ve Kadın İstihdamına İlişkin AB Ülkeleri Uygulama Örnekleri**

### **2.6.1. Almanya'da Esneklik ve Kadın İstihdamı**

Almanya'da işgücü piyasasının esnekleştirilmesi aşamalarına bakıldığında, 1999 yılında, aralarında Almanya'nın da bulunduğu seçilmiş 18 OECD ülkesini kıyaslayarak ücret oluşumundan eğitim sistemine uzanan bir konu yelpazesi içinde, Almanya iş piyasası için önem taşıyan veriler elde etmekle görevlendirilen bir çalışma grubu, ortaya koyduğu sonuçlar ve önerilerle Almanya'nın kıyaslamada gerilerde kaldığını vurgulamakta, bir dizi zorunlu ve acil reform önerisinde bulunmaktadır. Önerilerin başında Alman iş piyasasının esnekleştirilmesi gereğinden söz edilmekte, sosyal korumalı iş sahibi "içerdekiler" ile işsiz "dışarıdakiler" arasındaki bölünmüşlüğe dikkat çekilmektedir. Bunun giderilmesi için yaşam boyu eğitim, işveren üzerindeki yasal mali yüklerin azaltılması, daha aktif istihdam politikaları, çalışanların sermaye ve kar ortaklığı gibi öneriler yanında, Almanya için birer tabu niteliğindeki edimlere de değinilerek, gereğinden fazla iş güvencesi sağlayan düzenlemelerin gevşetilmesi ve çalışma zamanlarında liberalleşme gereği vurgulanmaktadır. İş güvencesi düzenlemelerinin katılığına ilişkin kıyaslamada 18 ülke arasında katılıkla dördüncü sırada yer alan Almanya için Benchmarking Grubu'nun değerlendirmesi aynen şöyledir: "Almanya diğer ülkelere kıyasla oldukça katı iş güvencesi düzenlemelerine sahiptir. Bu durum, yeni istihdam yaratmayı engelleyen ve işsizlerin beklenen işsizlik süresini uzatan bir unsurdur."<sup>95</sup>

Geçici iş ilişkisine bakış açısının değişimi noktasında Alman Hukuku önemli bir örnek oluşturmaktadır. Alman Hukuku'nda geçici iş ilişkisi kısa aralıklarla yasal değişikliklere konu olmuş ve esneklik yönünde gelişmeler göstermiştir. Öncelikle yapılan yasal değişikliklerle geçici iş ilişkisinin süresi uzatılmıştır. 1972 yılında Ödünç İş ilişkisi Yasası'nın ilk yürürlüğe girişi ile birlikte bir ay olarak kabul edilen ancak en fazla iki yenileme ile üç ay olan geçici iş ilişkisi süresi, 1985 yılında 6 aya, 1994 yılında 9 aya, 1997 yılında 12 aya çıkarılmıştır. 1.1.2002 tarihinden itibaren azami süre 24 ay olarak belirlenmiş, ancak 1.1.2004 tarihinden

<sup>95</sup> TINAR Mustafa Yaşar; "İşsizlik ve Esneklik Ekseninde İş Güvencesi", TİSK İşveren Dergisi, Mart 2002, s.47.

itibaren azami süre kaldırılmıştır. Öte yandan, yasal düzenleme ile her yerel iş kurumunun geçici işçi teminine yönelik bir büro (Personel-Service-Agentur) kurması öngörülmüştür. Bu büroların görevi kendisinde kayıtlı işsizlerin geçici iş ilişkisi ile çalışma yaşamına katılımlarının sağlanması ve geçici iş ilişkisinin kurulmadığı dönemde bu kişileri eğitime tabi tutarak niteliklerinin artırılmasıdır. Bu bağlamda Personel Service Agentur İş Kurumu bünyesinde yer alan geçici çalışma bürosu niteliğindedir.<sup>96</sup>

Almanya'da 2001 yılı sonlarında iş ve işçi bulma hizmetlerinin modernleştirilmesini ve etkinleştirilmesini amaçlayan bir yasa kabul edilmiş ve bu yasa 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yeni yasa işe yerleştirme, iş için başvuran işsizlerin yükümlülükleri; eğitim amacıyla geçici olarak işten ayrılacak ücretlilerin yerine istihdam edilecek işsizler, mesleki eğitim amacıyla işten ayrılacak işçilere ücret ödemeye devam eden işverenlere sübvansiyon verilmesi, genç işsizlerin sayısının azaltılması, yaşlıların istihdamının özendirilmesi, belirli süreli çalışmanın kolaylaştırılması ve azami uzunluğunun bir yıldan iki yıla çıkarılması istihdamda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması gibi konularda düzenlemeler getirmektedir. Bu durum korumacı Almanya'nın bile ne ölçüde değiştiğinin en somut göstergesidir.<sup>97</sup>

Kısmi süreli çalışmanın payı 1985'te %13'ten 1996'da %18'e yükselmiştir. 2006 yılında ise, bu oran %22.3 olarak gerçekleşmiştir. İşgücü piyasasına katılımı kolaylaştırmayı amaçlayan, 15 saatten daha az süreli olan kısmi süreli çalışmalarda sosyal güvenlik katkılarında muaf olunmasına ilişkin politika uygulanmaktadır. Ancak söz konusu uygulama, işçileri sosyal güvenlikten yoksun bıraktığı gerekçesiyle eleştirilmektedir. Kısmi süreli çalışanlar toplu sözleşme kapsamında olup, ücretler ve işletmenin sağladığı diğer olanaklardan yararlanma konusunda tam gün çalışanlarla aynı haklara sahiptirler.<sup>98</sup>

Esneklik eğiliminin en çarpıcı olarak ortaya çıktığı ülkelerden biri olan Almanya'da, Alman Hukuku'nda 80'li yıllara kadar daima tek yönde, işçiyi koruma temelinde şekillenen çalışma mevzuatının tam tersi sonuç verdiği, aşırı koruyucu, katı mevzuatın işverenleri istihdam ve yeni yatırımlardan uzaklaştırdığı ve dolayısıyla dirençli bir yapısal yüksek işsizlik oranı ile karşılaştığı ve ekonomik büyümenin 2030 yılına kadar AB içinde en düşük

<sup>96</sup> ALPAGUT Gülsevil; a.g.m., s.26.

<sup>97</sup> PİRLER Bülent; Dünyada ve Avrupa'da Esneklik Fırtınası", TİSK İşveren Dergisi, Şubat 2002, s.7.

<sup>98</sup> Avrupa'da Esneklik Uygulamaları-Çalışan Bir Avrupa Yaratılması, TİSK Yayını; Ankara, 2001, s.60.

düzeyde kalabileceği gerçekleri yeni bir anlayışı beraberinde getirmiştir. Aşırı koruyucu düzenlemelere verilen örneklerden biri kadın işçilerin korunmasına ilişkin hükümlerdir. Kadın işçileri koruyucu hükümlerin ulaştığı boyut nedeniyle işverenler bakımından ortaya çıkan aşırı yükün kadın işçi istihdamı bakımından bir engel oluşturduğu ve genelde kadın işçilerin büyük işyerleri tarafından istihdam edildiği tespit olunmuştur. Yine ağır engelliler yasasının, genç işçiler yasasının bu gruplar bakımından getirdiği aşırı koruyucu hükümlerinin ciddi istihdam engeli oluşturduğu belirtilmektedir. İş pazarının liberalleşmesi ve esnekleşmesi, yan ödemelerin azaltılması, fazla çalışmaların kaldırılması gibi talepleri beraberinde getirmiştir.<sup>99</sup> Yine 2004 yılında kabul edilen sosyal ve iş piyasası politikalarına ilişkin kapsamlı reform, güvenceli esneklik arayışlarının sonucu olarak ortaya çıkmıştır.<sup>100</sup>

2009	İstihdam Oranı	Kısmi Süreli İstihdam Oranı
<b>Toplam İstihdam Oranı</b>	% 70,9	% 26,1
<b>Kadın İstihdam Oranı</b>	% 75,6	% 9,7
<b>Erkek İstihdam Oranı</b>	% 66,2	% 45,3

Kaynak: Employment in Europe 2010, EC Yayını, s.167.

**Tablo 2.3: Almanya’da Cinsiyete Göre Kısmi Süreli İstihdam Oranı**

### 2.6.2. Hollanda’da Esneklik ve Kadın İstihdamı

Hollanda 1970’li yılların sonlarında yaşanan yüksek işsizlik sorununun aşılmasında, sosyal taraflar arasında güçlü işbirliği anlayışının olumlu etkisi olmuştur. Sosyal taraflar istikrarlı bir ekonomik büyüme sürecini ortak hedef olarak benimserlerken, istihdamın artırılmasına yönelik düzenlemeler her zaman öncelikli olmuştur. Bu anlayış içerisinde kısmi süreli istihdam başta olmak üzere, tüm esnek istihdam biçimleri yaygın olarak desteklenmiştir. Kuşkusuz bu destek, tüm çalışanların görece olarak eşit haklarla korunması temelinde sağlanmıştır.

<sup>99</sup> WEYAND F.; Duewell, F.J. ; “Das Neue Arbeitsrecht”, Hartz Gesetze und Agenda 2010 in der Arbeits und Sozialrechtlichen Praxis, Baden, 2005, s.5’den aktaran ALPAGUT Gülsevil, a.g.m., s.16.

<sup>100</sup> BONİN H. ; “Lockerung des Kündigungsschutzes, Ein Weg zu Mehr Bechaefigung?”, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor, 2004, Bonn, ’dan aktaran ALPAGUT Gülsevil, a.g.m., s.16.

Hollanda’da belirsiz süreli çalışanların istihdam güvencesi oldukça yüksektir ve bu sebeple işletmeler işyerlerindeki esneklik uygulamalarını artırmışlardır. Bu çerçevede belirli süreli sözleşmeler yaparak, geçici iş ilişkisi içinde çalışacak kişileri işe almaya başlamışlardır. Hollanda’da 1999’da uygulamaya konan “Esneklik ve Güvence Yasası”nın asıl amacını, belirsiz süreli çalışanlar için esnek olmayan iş piyasası ve geçici olarak çalışan işgücü içinse güvenceli olmayan iş piyasası dengesizliğini gidermek oluşturmaktadır .Yasa ile, işyerlerinin ve işçilerin esneklik olanaklarından yararlanmaları sağlanmış ve işçilere yönelik istihdam ve gelir güvencesi ile bir denge oluşturulmuştur. Bu sebeplerle yürürlüğe konan yasalar ile belirsiz süreli çalışanların işten çıkarılması karşısındaki korumalar esnekleştirilmiş, geçici istihdam ajansları için gereken kamusal izinler kaldırılmış, standart dışı çalışanların ise güvenceleri arttırılmıştır. Bir diğer amaç ise özellikle aktif işgücü piyasası politikaları ile iş güvencesinden istihdam güvencesine doğru bir geçişi sağlamaktır.

Hollanda modelinin en önemli özelliklerinden biri tam zamanlı çalışanlar ile yarı zamanlı çalışanların aynı haklara sahip olmalarıdır. Emeklilik sisteminde yarı zamanlı istihdamı dikkate alan bir düzenlemeye gidilerek, geçmiş kazançları dikkate almayan temel emeklilik aylığı sağlanması yoluna gidilmiştir. Çalışanlar arasında geniş çaplı ücret farklılıkları bulunmamakta, sektörel düzeydeki ücret pazarlığı tüm grupların yaklaşık aynı zamanlarda, artmasına olanak vermektedir. Refah devletinin sunduğu tüm ödenek ve yardımlar yasal asgari ücrete bağlandırılarak farklı gelir gruplarının görece gelir düzeylerinin değişmesi engellenmiştir. Bu durum istihdamın desteklenmesinde esnekliğin ve güvencenin birlikteliğinin yarattığı olumlu sonucu göstermektedir.

Hollanda’da yarı zamanlı çalışmanın desteklenmesinin amacı, gençlerin ve kadınların işgücüne katılım oranını yükseltmek, ileri yaştaki işçilerin çalışmaya devam etmelerini desteklemek ve işsizliğin azalmasını sağlamaktır.

Hollanda’da çalışma saatleri açısından esnek düzenlemelere gidilmiş, ortalama çalışma saatleri kısaltılmıştır. Hollanda’daki iş artışı önemli ölçüde yarı zamanlı işlerdeki artıştan kaynaklanmış, bu uygulama kadın istihdamını artırmıştır. Ülkede hem kadınların hem de erkeklerin yarı zamanlı işlerde çalışma oranları oldukça yüksektir. Genellikle eşlerden biri tam zamanlı, diğeri yarı zamanlı işlerde çalışmaktadırlar. Ancak, aileyi geçindirme normlarının önemini ve kısıtlayıcı etkisini kaybetmesine rağmen bakım sorumluluğunun

halen kadınlara ait olduğuna ilişkin kültürel gelenekler varlığını sürdürmektedir ve bu durumda ailede yarı zamanlı işlerde çalışanlar çoğunlukla kadınlar olmaktadır.

Kısaca, en düşük işsizlik oranına sahip ülkelerden biri olan Hollanda, esnek düzenlemeler açısından ileri ülkeler arasında başta gelmektedir.

Geniş anlamda güvenceli esneklik kavramının esnek yasal mevzuatın yanı sıra, aktif iş piyasası tedbirleri, yaşam boyu eğitim, gelir güvencesi ve yüksek sosyal güvenlik hizmetlerini içerdiği dikkate alındığında bu noktada Hollanda ve Danimarka örneklerine dikkat çekilmektedir. Her iki ülkede de iş güvencesi göreceli olarak az, ancak yine göreceli olarak işsizlik yardımı yüksek, sosyal güvenlik tedbirleri ön plandadır. Hollanda’da son yirmi yıl içinde bürolar aracılığı ile çalışma oranı ikiye katlanmıştır. Yine İngiltere ve Fransa’da diğer ülkelere oranla bu tür çalışma oranı yüksektir<sup>101</sup>

İş güvencesi konusunda katı düzenlemelere sahip olmasına rağmen, Hollanda, kısmi süreli çalışmaların ve sosyal taraflar arasında uzun vadeli ücret anlaşmalarının ağırlık kazandığı esnekleştirme çabalarıyla işsizliğe çözüm bulmakta oldukça başarılı olmuştur. 1985’te % 10’un üzerinde olan işsizlik oranı 1999’da % 2.5’ler düzeyine çekilebilmiştir. Söz konusu başarıda Hollanda’daki kurumsallaşmış düzenli sosyal diyalogun da büyük rolü olduğu gözardı edilmemelidir. Esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasında sosyal diyalog büyük öneme sahiptir. Hollanda’da 1980 yılında işsizlik oranı yüzde 20’lere çıkmışken, sosyal tarafların da mutabakatıyla esnek çalışma türleri çalışma mevzuatına kazandırılmıştır ve böylece bu işlerde çalışan işçilere koruma sağlanmıştır. Hollanda’da 2000 yılında kısmi süreli işlerde çalışanların toplam istihdam içindeki oranı yüzde 35’e yükselirken, işsizlik oranı doğal haddin altına -yüzde 2,5’a- düşmüştür.<sup>102</sup>

1982 yılında imzalanan “Wassenaar Anlaşması” ile ücret düzenlemeleri üzerinde pazarlık yapılmış ve part-time işlerin gelişimi için toplu iş sözleşmeleri bağlamında gerekli yol açılmıştır. Part-time sözleşmeler, çoğunlukla belirsiz süreli olmakla birlikte, bu kapsamdaki işler, güvensiz-istikrarsız işlerle karıştırılmamalıdır. 1990’lar Hollanda’sında işgücü piyasasının nispi esnekliği, büyüyen bir endişe konusuydu. İş kanununda yapılacak değişiklikler üzerinde bir türlü anlaşmaya varılamıyordu. Nihayet, sosyal ortaklar bir paket

<sup>101</sup> WILTHAGEN T.; Velzen, M.V ; “The Road Towards Adaptability, Flexibility and Security” 2004, <http://www.Peerreview-employment.org>.’dan aktaran ALPAGUT Gülsevil; a.g.m., s. 16.

<sup>102</sup> TINAR Mustafa Yaşar; a.g.m., s.47.

üzerinde müzakereye davet edildiler. İşçi tarafındaki pazarlıklar, daha çok işçilerin geçici sözleşmelerdeki pozisyonlarını güçlendirmek ve böylece esnekliğe zarar vermeden güvencesizliği azaltmak üzerinde yoğunlaşmıştı. Taslak paketin üç ana bileşeni vardı; geçici süreli iş sözleşmelerinin en fazla üç dönem ile sınırlandırılması, bu üç seferden sonraki sözleşmenin belirsiz süreli kabul edilmesi, geçici istihdam önündeki engellerin kaldırılması ve geçici ve belirli süreli iş sözleşmelerinin, bu tür istihdam biçimlerine ilişkin minimum koruma ve ödemenin yasal statüye kavuşturulması. Bu taslak, “Esneklik ve Güvence Yasası” adı altında, 1 Ocak 1999’da yürürlüğe girmiştir. Yasa ile, işyerlerinin ve işçilerin esneklik olanaklarından yararlanmaları sağlanmış ve işçilere yönelik istihdam ve gelir güvencesi ile bir denge oluşturulmuştur. Bu gelişme, Hollanda’nın istihdam performansına da yansımıştır.<sup>103</sup>

İstihdam hacminde önemli ve istikrarlı artışlar gösteren Hollanda 2006 yılı itibariyle en düşük işsizlik oranı ve %45.8 ile en yüksek kısmi süreli çalışma oranına sahip olmuştur. Kısmi süreli çalışma oranında en büyük pay kadın çalışanlara aittir.

Çalışma süresi yasal olarak, haftada 45 saat olmak üzere günde 9 saattir. Ancak, günlük çalışma süresi toplu iş sözleşmesi ile uzatılabilmekte ve sözleşme kapsamında olmayan şirketler, işçi temsilcileri ile anlaşmalar yapmak suretiyle çalışma saatlerinde değişiklik yapabilmektedirler.<sup>104</sup>

Hollanda’da kısmi süreli istihdam geçen 30 yıl içinde önemli derecede artmış ve en yaygın çalışma biçimlerinden biri haline gelmiştir. Hollanda’da kısmi süreli kadın istihdam oranı diğer OECD ülkelerindekinden yüksektir. Bu ülkede çalışan dört kadından üçü kısmi süreli çalışmaktadır. 2009 yılında kadınların kısmi süreli çalışma oranı (yüzde 75,8) erkeklerinkinden (yüzde 24,9) üç kat daha fazladır. Hollanda’da 20 yılı aşkın bir süredir, esneklik ile güvenceyi birleştirmeyi amaçlayan bir istihdam stratejisi uygulanmaktadır. Uygulanan strateji güvenceli esneklik modelinin bir türevi olarak tanıtılmaktadır. Hollanda işgücü piyasası, istihdam düzeyinin yüksekliği, özellikle de kadınların istihdam oranı ile dikkat çekmektedir. Hollanda, işgücüne katılma ve istihdam oranlarının yüksekliği bakımından önde gelen AB ve OECD ülkelerinden biridir. Birçok ülkeye göre, Hollanda düşük düzeydeki işsizlik, yoksulluk ve gönülsüz kısmi süreli istihdam oranları ile öne çıkmaktadır. İşsizlik oranı yüzde 3–4, genç işsizliği oranı yüzde 6,6 ve uzun dönemli işsizlik

<sup>103</sup> KÖSTEKLİ Şeyma İpek; a.g.m., s. 53-54.

<sup>104</sup> Avrupa’da Esneklik Uygulamaları-Çalışan Bir Avrupa Yaratılması, TİSK Yayını; Ankara, 2001, s.43.

oranı ise yüzde 0,8 düzeyindedir.<sup>105</sup> Hollanda’da kısmi süreli istihdamın yaygınlaşmasında eşler arasındaki işbölümü tarafından biçimlendirilmiş hane tercihlerinin etkili olduğu söylenebilir. Evlenme, çocuk sahibi olma tercihleri, hanenin gelir ve tüketim kalıpları, işgücü potansiyellerini geliştirme kararları, ücretli çalışma ile ücretsiz ev işlerinde çalışma arasındaki cinsiyete dayalı işbölümü kısmi süreli çalışmayı etkilemektedir. Hollanda’da kısmi süreli istihdamın egemenliği çalışma yaşamı dışındaki sosyal tercihlerden –çocuk bakımı, ev işleri gibi- kaynaklandığı söylenmektedir. Ancak bu tercihler, hükümetlerin izledikleri kısmi süreli istihdamı bir seçenek olarak teşvik eden politikalar tarafından etkilenmektedir.<sup>106</sup> Hollanda’da 1960’lardan bu yana yaşanan sürece bakıldığında, kadın işgücü sunumunun bir değişken olarak uyumunun sağlandığı görülmektedir. Uyumun temel önceliği işletmelerin işgücü piyasasından beklentilerini karşılayacak işgücü piyasası koşullarını yaratmaktır. İkincil öncelik ise kadının çalışması ile aile yaşamı arasında bir uyumun sağlanmasıdır.<sup>107</sup>

2009	İstihdam Oranı	Kısmi Süreli İstihdam Oranı
<b>Toplam İstihdam Oranı</b>	% 77,0	% 48,3
<b>Kadın İstihdam Oranı</b>	% 82,4	% 24,9
<b>Erkek İstihdam Oranı</b>	% 71,5	% 75,8

Kaynak: Employment in Europe 2010, EC Yayını, s.167.

**Tablo 2.4: Hollanda’da Cinsiyete Göre Kısmi Süreli İstihdam Oranı**

### 2.6.3. İngiltere’de Esneklik ve Kadın İstihdamı

İngiltere, Anglo Sakson grubun önde gelen üyesi olarak, 1978’lerdeki “hasta adam” konumundan uzun ve sancılı dönüşüm yaşayarak kurtulmayı başarmış bir AB ülkesidir. Üçüncü Yol ile “Sosyal Devlet’ten Rekabet Edebilir Devlet’e dönüşmeye çalışan ülke, Yeni Sosyal Demokrasi’nin “Canlandırıcı Sosyal Politikası” ile sosyal edimlerle desteklenen

<sup>105</sup> Employment in Europe 2010; European Commission Directorate- General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Publications Office of the European Union, Brussels, EC 2010, s.184’den aktaran KAPAR Recep; “.Hollanda’da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/2, s.130.

<sup>106</sup> OECD Economic Surveys: Netherlands 2008, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris’den aktaran KAPAR Recep; a.g.m., s.139.

<sup>107</sup> KAPAR Recep; a.g.m., s.159.



muhtaç kesimler, pasif alıcı konumuna itilmeyip, herhangi bir şekilde üretime katkıda bulunmaya davet edilmektedirler.<sup>108</sup>

1990'ların sonlarına kadar istihdamla ilgili AB direktiflerine büyük oranda direnç gösteren İngiltere, piyasa ekonomisi anlayışına bağlı olarak işgücü piyasasının esnekleştirilmesini ve istihdamın artırılmasını hedeflemiştir. Doğal olarak bu anlayış içerisinde, İngiltere'de esnek istihdam içerisinde olanların tam zamanlı çalışanlarla görece olarak eşit haklara sahip olmalarını sağlayacak düzenlemeler konusunda hızlı gelişmeler yaşanmamıştır. Bu bağlamda işçi sendikaları ve bireysel olarak çalışanlar Avrupa Topluluk Hukuku çerçevesinde mahkemelere başvurmuşlar ve esnek istihdam ile ilgili bazı konularda haklar elde etmişlerdir.<sup>109</sup>

İngiltere'de part-time çalışma; “ yemek araları ve fazla mesai saatleri hariç haftada 30 saat veya daha az olan çalışma ”, olarak tanımlanmaktadır.<sup>110</sup>

İngiliz işgücünün %25.3'ü kısmi süreli çalışma esasına göre istihdam edilmektedir. Kısmi süreli çalışanların önemli bir kısmını (%42.9) kadınlar oluşturmaktadır. İngiltere'de belirli süreli hizmet sözleşmeleri ile istihdam edilenlerin oranı ise %6'dır. Esnek çalışma süresi, İngiltere'de gün geçtikçe daha popüler hale gelmektedir. 1999 tarihli İstihdam Eğilimleri Araştırması, tüm işverenlerin %40'ının esnek çalışma saatlerini ve %10 kadarının da yıllık saat düzenlemelerini kullandıklarını göstermektedir.<sup>111</sup>

PriceWaterhouseCoopers'ın bir araştırmasına göre, İngiliz çalışanların %50'si esnek çalışmayı en çok değer verdikleri çalışma şartı olarak görmektedir. Bazı hükümetler esnek çalışmayı desteklemeye bütçe ayırmaktadır. Örneğin, 2009'da Alman hükümeti 5.1 milyar avroyu kısa süreli çalışma programları için ayırmıştır. OECD'nin tahminlerine göre, bu sayede 500.000 iş korunmuştur. KPGM Dış Denetim Şirketi Almanya'da uygulanan bu programı İngiltere'deki ofislerinde uygulamaya başlamıştır. Çalışanların ¾'ü (ortaklar da dahil) haftada 4 gün çalışmayı veya belli bir süre için ücretsiz izin almayı kabul etmiştir. Bu sayede firma 4 milyon avro veya buna denk gelen 100 tam zamanlı işi kurtarmıştır. Esnek çalışma,

<sup>108</sup> TINAR Mustafa Yaşar; a.g.m., s.48.

<sup>109</sup> SELAMOĞLU Ahmet; “Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 2, 2002, s.83.

<sup>110</sup> YAVUZ Arif; “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, İstanbul, 1995. s.38.

<sup>111</sup> TİSK, 2001, s.56.

çalışanların iş-yaşam dengesini kurlmaları ve bu sayede verimliliklerini arttırmalarında önemli rol oynamaktadır.<sup>112</sup>

Ülkede işsiz sayısı 28 bin artarak 2 milyon 670 bine yükselmiştir. İngiltere Ulusal İstatistik Dairesi tarafından açıklanan rakamlara göre, işsizlik oranının yüzde 10'a yaklaştığı kaydedilmiştir. Son dönemdeki artışta, kadınlar arasındaki işsiz sayısının daha fazla yükselmesi göze çarpmıştır. Ülkede işsizlik düzeyinde son bir yıldır sürekli artış kaydedilirken Şubat ayında işsizlik ödeneği için başvuruların sayısının 7 bin 200 kişi arttığı ifade edilmiştir. Bu verilerin durumun istikrar kazandığını gösterdiğini belirten Çalışma Bakanı Chris Grayling'e göre, işsiz sayısı artıyor olmasına rağmen, veriler yüreklendiricidir ve istihdam piyasasının istikrara kavuşmakta olduğunu göstermektedir. Hükümeti istihdam konusunda kayıtsız davranmakla eleştiren İşçi Partisi'ne göre ise, istihdam yaratma planları başarısızdır.

Son veriler, yarı zamanlı işlerin sayısında da artış olduğunu göstermektedir. İngiltere'de yarı zamanlı istihdam 2011'in son çeyreğinde 29 bin artarak 6 milyona 600 bin çıkarken, tam zamanlı istihdam 50 bin azalmıştır. Tam zamanlı iş bulamadıkları için yarı zamanlı çalışmayı kabul edenlerin sayısı 2011'de 110 bin artarak, bu alanda kayıtların tutulmaya başlandığı 1992 yılından bu yana en yüksek düzeye çıkmıştır. İngiltere İşçi Sendikaları Kongresi Genel Sekreteri Brendan Barber'a göre, yaratılan yeni istihdamın büyük bölümü yarı zamanlıdır.<sup>113</sup>

2009	İstihdam Oranı	Kısmi Süreli İstihdam Oranı
<b>Toplam İstihdam Oranı</b>	% 69,9	% 26,1
<b>Kadın İstihdam Oranı</b>	% 74,8	% 11,8
<b>Erkek İstihdam Oranı</b>	% 65,0	% 42,5

Kaynak: Employment in Europe 2010, EC Yayını, s.167.

**Tablo 2.5: İngiltere'de Cinsiyete Göre Kısmi Süreli İstihdam Oranı**

<sup>112</sup> MARSH Virginia; "Sizin İş Yerinizde Esnek Çalışma Uygulanıyor Mu?", Financial Times, 18 Mayıs 2005'den aktaran [www.iskanunu.com](http://www.iskanunu.com), Erişim Mayıs 2012.

<sup>113</sup> Etkin Haber Ajansı, 15 Mart 2012, [www.etha.com.tr](http://www.etha.com.tr), Erişim Mayıs 2012.

#### 2.6.4. İspanya’da Esneklik ve Kadın İstihdamı

İspanya’da, belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışanların toplam istihdam içindeki payı % 34’tür. Sosyal taraflar arasında, Mayıs 2006’da imzalanan bir anlaşmayla, 2007 yılı sonuna kadar süren belirli süreli iş sözleşmelerinin aşırı kullanımını kısıtlayan işverenlerin çalışanlarda aradığı şartlar kolaylaştırılmıştır. Hükümet tarafından desteklenen anlaşmaya göre; aynı şirketle iki ya da daha fazla belirli süreli iş sözleşmesi imzalayan ve 30 aylık dönem içinde 24 aydan daha fazla aynı görevde çalışan, otomatik olarak belirsiz süreli ve kıdem tazminatını da çalışılan her yıl için 45 günden 33 güne indiren bir sözleşmeye sahip olmaktadır. Dikkat edileceği üzere, belirsiz süreli iş sözleşmeleri, bu sözleşmeler kapsamındaki çalışmalara ait kıdem tazminatının azaltılması suretiyle kısıtlandırılmakta ve bu şekilde belirli süreli iş sözleşmeleri yaygınlaştırılmak istenmektedir.<sup>114</sup>

İspanya’ da part-time çalışma; “standart çalışma saatlerinin üçte ikisinden az veya bir yıl, bir ay, bir hafta içinde belirlenen günlerde yapılan çalışmadır.”<sup>115</sup>

İspanya işgücü piyasasının düzenlenmesi açısından çeşitli reformlar yapmıştır. Bu reformlar işgücü piyasasının esnekliğine de katkı sağlamıştır. Kısmi süreli çalışma 1994’teki işgücü piyasası reformları sonucu artış göstermiştir. Kısmi süreli sözleşmelerin sayısı 1994’te %47 artış göstermiştir. 2006 yılında ise kısmi süreli çalışanlar, işgücünün ancak %8.7’sini oluşturmaktadır ki, bu da AB ortalamasının altındadır.

Belirli süreli hizmet sözleşmeleri ile çalışanların oranının yüksek olması reel ücretlerin katılığını artırmıştır. Belirsiz süreli çalışanlar, daha yüksek ücret ve koşullar için pazarlık yapma imkânlarının bulunduğu ve herhangi bir işten çıkarılma durumunda bunun geçici işçilere yönelik olacağını bildiklerinden, sayıları yüksek oranlarda seyreden geçici işçiler karşısında daha güçlü durumdadırlar. 1994 ve 1997 reformları, belirli süreli anlaşmaların koşul ve sürelerine kısıtlamalar koymak suretiyle bunlara başvurma sayısını düşürmeyi amaçlamış, ancak fazla etkili olmamıştır.<sup>116</sup>

<sup>114</sup> KÖSTEKLİ Şeyma İpek; a.g.m., s. 55.

<sup>115</sup> ŞEN Sabahattin; “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 16, Sayı 2, 2000, s.45.

<sup>116</sup> Avrupa’da Esneklik Uygulamaları-Çalışan Bir Avrupa Yaratılması, TİSK Yayını; Ankara, 2001, s.52-53.

İspanya, çalışma süresi konusunda katı düzenlemelere sahip bir ülkedir. Günde 9 ve haftada 40 saatten fazla çalışılan her saat fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. 1994'teki reformlardan bu yana, bu limitler yıllık bazdan hesaplanmaktadır. Fazla çalışma da, her yıl için 80 saat ölçüsüyle normal saat ücreti gibi ödenmektedir. Ayrıca, bu sınırların dışına çıkan çalışma, izin hakkını da ortaya çıkarabilmektedir. Ancak İspanya'da İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından çalışma süresinin 40 saatten 35 saate düşürülmesi için çeşitli girişimlerde bulunulmuştur.<sup>117</sup>

Eğitime yapılan yatırım sayesinde 1980'lerdeki düşük eğitim düzeyi yükselmiştir. Gençlerin eğitim oranı artarak orta eğitimini tamamlayanlar %66'yı bulmuş, yüksek eğitime devam edenlerin sayısı da artmıştır. 25-34 yaş arasındaki kişilerin %19'u üniversite eğitimini tamamlamıştır. 35 yaşın üzerindeki çalışanların yaklaşık 2/3'ü lise mezunudur. Teknik ve mesleki eğitim, işyerinde mesleki eğitim sistemi yoluyla daha cazip hale getirilmeye çalışılmaktadır.<sup>118</sup>

Her ne kadar İspanya'daki kadın işgücüne katılım oranları, AB ülkelerinin çoğunda geçerli olan oranın altında kalsa da, kadınların ekonomik hayata katılımlarındaki ve istihdamlarındaki artış ve Franko döneminden miras kalan (1940-1975) kadınların sadece eş ve anne olarak kodlandığı geleneksel bakış açısındaki değişim, AB'ye katılım, ekonominin yeniden yapılanması ve ekonomik büyümeyle beraber 1990'ların ortalarından itibaren daha görünür hale gelmiştir.<sup>119</sup>

2009	İstihdam Oranı	Kısmi Süreli İstihdam Oranı
<b>Toplam İstihdam Oranı</b>	% 59,8	% 12,8
<b>Kadın İstihdam Oranı</b>	% 66,6	% 4,9
<b>Erkek İstihdam Oranı</b>	% 52,8	% 23,0

Kaynak: Employment in Europe 2010, EC Yayını, s.167.

**Tablo 2.6: İspanya'da Cinsiyete Göre Kısmi Süreli İstihdam Oranı**

<sup>117</sup> a.g.e.s. 54-55.

<sup>118</sup> a.g.e.s. 55.

<sup>119</sup> İLKKARACAN İpek; a.g.e., s.207-209.

## 2.7. Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı

Son 10 yılda Avrupa'nın istihdam yapısındaki en önemli değişimlerden biri çalışma biçimlerindeki farklılaşmanın artması olmuştur. Nitekim diğer standart olmayan çalışma biçimlerinin yanında tam zamanlı çalışmaya kıyasla part-time çalışmanın artması bunun bir göstergesidir. Uluslararası rekabetin yoğunlaşması, yeni üretim yöntemleri ve organizasyon biçimleri, artan işsizlik ve işgücünden gelen farklı çalışma zamanlarına ilişkin talepler bu artışa katkıda bulunmuştur. Bunların yanında AB'de toplam işgücünün daha büyük bir kısmını kadınların oluşturmaya başlaması ve ekonominin hizmet sektörüne kayması ile birlikte, kadın işgücünün büyümesi kısmi süreli istihdamı genişletmiştir.<sup>120</sup>

Avrupa Birliği'nde kadın istihdamına verilen önem hemen hemen bütün belgelerde kendisine yer bulmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedefleyen Lizbon Stratejisi'nde belirlendiği üzere, AB üye ülkeleri 2010 yılına kadar kadınların istihdam oranını yüzde 60'lara çıkarmayı hedeflemiştir. 2010 yılı sonuna gelindiğinde, AB'de kadın istihdam oranı üye devletlerde farklılıklar göstermesine rağmen, hedeflenen seviyeye neredeyse ulaşmıştır.<sup>121</sup> (bkz. Tablo 2.7.)

	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Genel</b>	63,7	64,5	65,4	65,9	64,9
<b>Kadın istihdamı</b>	56,3	57,3	58,3	59,1	58,6
<b>Erkek istihdamı</b>	70,8	71,6	72,5	72,8	70,7

Kaynak: EUROSTAT, Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics>

**Tablo 2.7: AB 27'de İstihdam Rakamları (yüzde)**

<sup>120</sup>International Confederation of Temporary Agency Work Businesses - Brüksel, 2003, s.51'den aktaran ÜNAL Ayşe; "Avrupa'da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri", Kamu İş Dergisi, Cilt 8, Sayı 1/2005, s.10.

<sup>121</sup>EUROSTAT;<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsiem010&language=en>. Erişim tarihi: 14.02.2012.

AB 27'deki kadın istihdam oranı 2012 yılının ilk yarısına gelindiğinde ise aşağıdaki şekilde gerçekleşmiştir.

	2012
<b>AB 27 Toplam İstihdam Oranı</b>	% 64,3
<b>AB 27 Kadın İstihdam Oranı</b>	% 58,5

Kaynak: EUROSTAT, Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics>

**Tablo 2.8: AB 27'de Kadın istihdam Oranı**

### 2.7.1. Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma Hayatı

Avrupa ekonomisinde ve istihdam piyasalarında yarı zamanlı çalışanların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. İşveren ve işçiye sağladığı esneklik nedeniyle tercih edilen yarı zamanlı çalışma, kadınların istihdam piyasasında daha fazla yer almalarını da sağlaması açısından önemlidir. AB iş hukukuna göre, istihdam koşulları açısından yarı zamanlı çalışan işçiler ile tam zamanlı çalışan işçiler arasında ayırımcılık yapılamaz. Buna göre, bir işçinin tam zamanlı işten yarı zamanlı bir işe geçişi veya tersine geçişi reddetmesi işten çıkarılma nedeni sayılamaz.<sup>122</sup>

AB 27 işgücü istatistiklerine göre; part-time işler Avrupa'da 2000 yılında %16,2 iken 2010 yılında %19,2'ye çıkarak belirgin bir şekilde artış göstermiştir. 2010 yılında en yüksek part-time çalışma oranı %48,9 ile Hollanda'dadır. Hollanda'yı İngiltere, Danimarka, İsveç, Almanya ve Avusturya izlemektedir. Buna karşın part-time çalışma oranı Bulgaristan'da %2,4 ve Slovakya'da %3,9 olarak göreceli olarak çok düşüktür. Part-time çalışma oranı kadınlar ve erkekler arasında önemli bir biçimde farklılaşmaktadır. 2010 yılında AB 27'de kadınların %31,9'u erkeklerin ise % 8,7'si part-time işlerde istihdam edilmişlerdir. Bu oran Hollanda'da istihdam edilen tüm kadınların 4'ünde 3'üne karşılık gelmektedir.( %76,5)<sup>123</sup> AB

<sup>122</sup> İŞÇİ Öznur, GÖRGÜLÜ Hatice; "AB Sürecinde Türkiye'de Kadın İşgücü İstihdamı", Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, 2006, s.40.

<sup>123</sup> [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/employment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/employment_statistics) , Erişim : 25.04.2012.

genelinde 173 milyon kişi tam süreli; 39,4 milyon kişi de kısmi süreli işlerde istihdam edilmektedir. Bu tür sözleşmelerle çalışan kadınların oranı ise %31,4 ile oldukça yüksektir. Diğer bir ifadeyle, her 3 kadından biri kısmi süreli sözleşmelerle çalışmaktadır. Aynı oran erkekler bakımından %7,8'de kalmaktadır.<sup>124</sup>

Avrupa Komisyonu'nun Ekim 2006 tarihli Avrupa'da İstihdam Raporu, işten çıkarmaya ilişkin düzenlemeler ve güvenceli esneklik konusunda içerdiği önemli bulgular ve değerlendirmelerle Avrupa Birliği'nin sosyal politikasındaki ağırlık noktasının, işgücü piyasasını katılaştıran Kıta Avrupası Modeli'nden, esnekliği ve iş yaratılmasını ön planda tutan Anglo-Sakson Modeline kaymış olduğuna dair işaretler vermektedir.

İş güvencesi özellikle kadınların ve gençlerin istihdam olanaklarını zayıflatmaktadır. Zira iş güvencesi uygulaması hâlihazırda işi olanları korurken kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların işgücü piyasasına girişini zorlaştırıp istihdam dışı kalmalarına yol açmaktadır. Raporda, iş güvencesi hükümleri ile istihdam oranları arasında negatif korelasyon bulunduğu, bunun da işten çıkarma maliyetlerinin yüksek olduğu ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranının düşük olmasından kaynaklandığı belirtilmektedir. Bu noktada iş güvencesinin halen işi olanları koruduğu, bu kitlenin de özellikle çalışma çağındaki erkek nüfus olduğu, kadınlar ve gençler arasında yüksek işsizlik oranlarına neden olan bu durumun erkek aile reisi modelinin hâkim olduğu ülkelerde iş güvencesi hükümlerinin daha sıkı olmasıyla desteklendiği belirtilmektedir. Bir başka deyişle sıkı iş güvencesi hükümleri, istihdamda kadın erkek eşitliğini baltalamaktadır. İş güvencesi hükümlerinin daha esnek olduğu ve güvenceli esneklik yaklaşımına ağırlık verilen Kuzey Avrupa'daki toplumlarda kadın-erkek eşitliği kültürünün hâkim olması da bu tespiti doğrulamaktadır.<sup>125</sup>

Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı tarafından yapılan bir araştırma,<sup>126</sup> yarı zamanlı çalışmanın işverenler, çalışanlar ve bir bütün olarak ekonomi için farklı olan sonuçları olduğunu teyit etmektedir. Buna göre, yarı zamanlı çalışmanın olumlu sonuçları aşağıdaki gibidir:

<sup>124</sup> “Avrupa İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler 2011 Raporu”, Avrupa Komisyonu Yayını, 2011, s.178.

<sup>125</sup> TOKATLI Fatih; “AB Sosyal Politikada Rotasını Esnekliğe Çeviriyor”, a.g.m., s. 17.

<sup>126</sup> Part-Time Work In The European Union (Avrupa Birliği'nde Yarı Zamanlı Çalışma); Yönetici Özeti, Erişim: [www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm), s.3.

➤ İş gücüne kadın katılımını arttırdığı düşünüldüğünden, yarı zamanın istihdam oranı üzerinde olumlu bir etkisi bulunmaktadır;

➤ İşverenler yarı zamanlı çalışmayı kullanarak belli bir zaman süresi içerisinde kaynaklarını döngüsel koşullara göre ayarlayabilir;

➤ Anne babaların işten ayrılmadan çocuklarıyla daha fazla zaman geçirmelerini sağladığından, çalışanlara yönelik daha iyi bir iş-yaşam dengesi için çözüm olabilir.

Olumsuz sonuçları ise aşağıdaki gibidir:

➤ Yarı zaman, sabit maliyetlerin varlığından ötürü işyerleri için genel iş gücü maliyetlerini arttırabilir;

➤ Yarı zamanlı çalışanların ortalama olarak daha düşük kazançları ve kariyerlerinde ilerlemek için daha az fırsatları bulunmaktadır;

➤ Yarı zamanlı çalışanların işten memnuniyeti genel olarak tam zamanlı çalışanlarla benzer olmakla beraber, bazı bulgular yarı zamanlı işlerin kalitesinin ortalama olarak daha düşük olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya göre, bu sonuçlar veri olmakla birlikte, gerçekte yarı zamanlı istihdamın Avrupa'da son yirmi yıldır arttığı bilinen bir gerçektir. Bu durum bilhassa politika yapıcılar ve sosyal ortaklar arasında esnekliği arttırmanın bir yolu olarak farklı çalışma zamanı düzenlemelerinin tartışılmış olduğu ülkeler için geçerlidir.

Avrupa ülkelerinde, hem yarı zamanlıların oranı hem de yarı zamanlı çalışmanın organizasyonu açısından büyük farklar bulunmaktadır. Yarı zamanlı çalışma oranındaki farklar çeşitli sosyoekonomik faktörlerle açıklanabilir. Düşük bir yarı zaman oranının ardında yatan sebepler son derece farklı ekonomik olguları yansıtabilir; Örneğin:

➤ Çalışanlar tarafından gönülsüz yarı zamanlı çalışmaya karşı isteksizlik ve hatta karşı çıkma;

➤ Düzenlenme eksikliği;



- Kaliteli yarı zamanlı iş sıkıntısı;
- Kayıt dışı yarı zamanlı çalışma.

Aynı araştırmaya göre, yarı zamanlı çalışma en yaygın olarak her gün bazı sabit saatler içerisinde gerçekleştirilmektedir. Bununla beraber, başka yarı zamanlı çalışma biçimleri de yaygınlaşmakta olup, bunlar işveren ve çalışanlar için olasılık yelpazesini arttırmaktadır. Bazı şirketlerde yarı zamanlı çalışma yüksek vasıf gerektiren profesyonel veya yönetici konumlarda çalışanlar arasında daha yaygın hale gelmiştir. Ancak, tüm iş gücü dikkate alındığında, bu hala ender görülen bir olgudur; şirketlerin dörtte üçünün bu konumlarda yarı zamanlı çalışanları bulunmamaktadır.

Yarı zamanlı çalışmanın Avrupa Birliği boyutunda da hem olumlu hem de olumsuz yönleri bulunmakla beraber, modern iş yaşantısının bir özelliği olduğu da bir gerçektir. Bu sebeple, politika yapıcılar yarı zamanlı çalışmak isteyenler için, ister kadın ister erkek olsun, bunu yapabilecekleri fırsatlar sunabilir. Aynı zamanda, tam zamanlı çalışmak isteyen ve çalışabilecek kişiler için de tam zamanlı çalışmayı olanaklı kılmak önemlidir. Politika yapıcılar yarı zamanlı çalışanlar ile tam zamanlı çalışanlar arasında çalışma koşullarında saptanmış farkları azaltmayı hedeflemelidir. Eğitime erişim hususundaki eşitsizliğin azaltılması da önem taşımaktadır. Her gün birkaç saat çalışmanın yanında yeni yarı zamanlı çalışma biçimleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu yeni seçeneklerin daha ileri düzeyde geliştirilip kullanımları teşvik edilerek, şirketler ve çalışanlar için esneklik arttırılabilir. Şirketler ve çalışanlar için nelerin iyi sonuç verdiğine ilişkin iyi uygulamaların belirlenmesi ve alışverişi de faydalı olacaktır.

### **2.7.2. Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı**

Avrupa Birliği istihdam politikalarında ve çalışma hayatında esnekliğin önemle vurgulanmasının temel nedenlerinden birisi, esneklik yoluyla sosyal entegrasyonun sağlanması yani, kadınlar, ilk kez işe girecek olan genç işsizler, özürülüler, emekliler gibi işgücü piyasasına dahil olmada zorluklarla karşılaşabilecek kesimlerin istihdamının teşvik edilmesidir.

Avrupa Birliğine üye ülkelerde standart dışı çalışma uygulamaları artmakta ve özellikle kısmi çalışma biçimi yaygınlaşmaktadır. Bu çalışma biçiminde de aile yaşamı ile çalışma

yaşamını dengede tutmaya çalışan kadın işgücü ön planda yer almaktadır. AB düzeyinde çalışan kadınların yaklaşık üçte biri bu tür çalışma içindedir. Atipik veya standart dışı çalışma olarak adlandırılan istihdam biçimlerinin, işgücü ve işveren arasında farklı bir ilişki doğurduğu, iş hukukundaki koruyucu hükümlerin uygulanması açısından sorunlara yol açtığı bilinmekle beraber, giderek yaygın uygulamalara dönüştükleri de bir gerçektir.<sup>127</sup>

Ev ve iş yükümlülüklerinin uzlaştırılması konusu çoğu zaman sadece kadının problemi olarak kabul edilmektedir. Buna karşın çocuk bakımının politik bir sorun olarak görüldüğü ülkelerde toplumun, kamu kurumlarının, ebeveynin, işverenin ve sendikaların rolleri tartışılmakta, öncelikli sorumluluğun ise anne babada olduğu kabul edilmektedir. Bu ülkelerde çocuk bakım imkânları yerel düzeyde ve büyük ölçüde aile ve özel kuruluşlara aittir. İsveç ve Danimarka’da çocuk bakımı toplumun bir sorumluluğu olarak görülmektedir. Çocuk bakım faaliyetlerinin yürütülmesinde asıl sorumluluk merkezi hükümetin çizdiği çerçeve ve denetim altında yerel kuruluşlarda bulunmaktadır.<sup>128</sup>

Birçok ülkede 1990’lı yıllarda geleneksel rollere karşı kampanyalar yürütülmüş olup, bazı ülkelerde de (özellikle Kuzey Avrupa) erkek çocukları gelecekte söz konusu sorumluluklara hazırlayan özel tedbirler geliştirilmiştir. Geleneksel bakış açısından sıyrılan bu ülkelerde çocuk bakım hizmetlerinin kamu tarafından karşılanmasını savunan görüşler genel olarak iki gruba ayrılabilirler. Birincisi, toplumun kendi çocukları için olan doğrudan sorumluluğudur. İkincisi ise sosyal hizmetleri ekonomik büyümenin başarısı için gerekli altyapının tamamlayıcı bir parçası olarak görmektedir. Her iki yaklaşım da çocuk bakım hizmetlerinin kadınlar için eşit fırsatlar yaratmasına yöneliktir.<sup>129</sup>

Yukarıdaki bölümde de değinilen Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı araştırmasına göre; Avrupa’da yarı zamanlı çalışan kişilerin oranı ve profiline bakıldığında, aşağıdakiler görülmüştür:

➤ Yarı zaman oranı son yirmi yılda hem erkek hem de kadınlar için benzer bir oranda artmıştır.

<sup>127</sup> KORAY Meryem; Sosyal Politika, İmge Yayınevi, Ankara 2005, s.201–202

<sup>128</sup> ESER Şenay; “Türkiye’de Part Time Çalışmanın Kadın İstihdamına Etkisi”, Başbakanlık Bilim Serisi Yayını Yayın No:98, Ankara, 1997, s.72.

<sup>129</sup> ESER Şenay; a.g.e.s, 72.

➤ Aynı zamanda, kadınlara yönelik yarı zaman oranı (% 32) erkeklerin yarı zamanlı çalışma oranından (% 8) dört kat fazladır.

➤ Erkeklerde yarı zamanlı çalışma en genç ve en yaşlı yaş gruplarında en yaygın olarak görülürken, kadınlarda yarı zamanlı çalışma oranı yaşla birlikte artmakta olup, bu durum yarı zamanlıdan tam zamanlıya geçişte yaşanan cinsiyet eşitsizliklerini yansıtmaktadır.

Yine aynı araştırmanın sonuçlarına göre; Avrupa şirketlerinde yarı zamanlı çalışma en yaygın olarak; eğitim, sağlık ve sosyal alanlarda görülmekte olup, bunların tümü kadınların egemen olduğu sektörlerdir. Genel olarak, kadın çalışanların daha yüksek oranda olması pek çok şirkette yarı zamanlı çalışmanın daha çok görülmesine yol açmaktadır.

Diğer yandan, yarı zamanlı çalışan kadınların daha yüksek oranda olması, söz gelimi uygun maliyetli çocuk bakımının önündeki engelleri ortaya çıkarabilir. Çalışma zamanı kültürlerindeki farklar, kişilerin yarı zamanlı çalışma isteğini de etkileyebilir.

Yöneticiler ile yüksek vasıflı konumlarda çalışanlar arasında yarı zaman hususu ise marjinaldir. Bu, kadınların yönetimde (ve yüksek vasıflı konumlarda) daha eşit temsilinin önünde bir engel teşkil edebileceğinden, bu anlamda iyi şirket uygulamalarının belirlenmesi ve yaygınlaştırılması önem teşkil etmektedir.

Avrupa Birliği'nde hamile, yeni doğum yapmış veya bebek emziren bayan çalışanlar için özel sağlık ve güvenlik önlemleri alınmaktadır. Kadın çalışanlar sadece hamile oldukları, yeni doğum yaptıkları veya doğum izninde oldukları için işten çıkarılamazlar. Avrupa Birliği'nde doğum izni en az üç aydır. Bu haklar Avrupa Birliği olarak tanınan haklar olup üye devletler vatandaşlarına daha fazla hak sağlayabilmektedir. Avrupa Birliği'nde doğum izni süreleri ülkeden ülkeye değişmektedir. Doğum izni olarak en az 14 hafta tanınmaktadır. 2 yıldan fazla hizmet durumunda söz konusu süre 29 haftayı bulabilmektedir. Doğum izninin en fazla olduğu ülke 96 hafta (2 yıl) ile İsveç'tir. İsveç'in ardından en uzun annelik iznini veren diğer ülkeler ise Danimarka (50 hafta), İtalya (47), Finlandiya (44 hafta) ve İngiltere'dir (40 hafta).

AB ülkeleri içinde en kısa annelik izni veren ülkeler ise Almanya (14 hafta) ile Belçika'dır. (15 hafta)<sup>130</sup>

AB üyeleri içinde sosyal güvenlik sistemleri farklılık göstermektedir. Bu çerçevede, annelere yönelik sosyal ve tıbbi korunma konularında da tam bir uyum söz konusu değildir. Bununla birlikte iki önemli konuda uyum sağlanmış bulunmaktadır. Birincisi anne ve çocuğuna sunulan sosyal hakların ikamet edilen ülkede sağlanması, ikincisi ise annenin işten uzak kalmasından kaynaklanan tazminatın, kişinin sosyal güvenliğini sağlayan ülke tarafından karşılanmasıdır. Topluluk hukuku, kadın ve erkeğin aynı işveren için farklı işler yaptığı durumlarda ise, eşit değerde iş için eşit ücret alma hakkını tanımaktadır. Bu durum, bir kadın (veya erkek) diğer cinsle aynı zorlukta bir iş yaptığında, işleri farklı olsa bile, kadına (veya erkeğe) aynı ücret ve/veya ek yardımların verilmesi gerektiği anlamına gelmektedir. Örneğin, kadın sekreterin yaptığı iş, aynı şirkette çalışan erkek üretim hattı işçisi ile karşılaştırıldığında, eksik değerlendirilebilir. Çalışanlarca yapılan işin eşit değerde olup olmadığını belirlemek için bazı Üye Devletlerde, yapılan işi beceri, gayret, sorumluluk, vb. açısından karşılaştıran bir merci bulunmaktadır. İşveren ücret farkını yalnızca, cinsiyete dayalı ayrımcılık dışındaki gerekçelere dayandırarak haklı gösterebilir.<sup>131</sup>

---

<sup>130</sup> “AB’de Sosyal Politika ve İstihdam”, Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, 2006, [http://www.deltur.cec.eu.int/ABde\\_Sosyal\\_PolitikaIstihdam.html](http://www.deltur.cec.eu.int/ABde_Sosyal_PolitikaIstihdam.html)

<sup>131</sup> “AB ve Eşitlik: İstihdamda Eşit Fırsatlar” Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, 2006, <http://www.deltur.cec.eu.int/abesitlik.rtf>

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE ESNEK ÇALIŞMA VE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK OLARAK YAPILAN ÇALIŞMALAR, BU ALANDAKİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Türkiye'nin; yapısal işsizlik sorunu ile mücadele edilmesi ve yeni iş imkânlarının yaratılması, kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam sorunu ile mücadele edilebilmesi, kadınlar, gençler, özürlüler gibi dezavantajlı grupların istihdam imkânlarının geliştirilmesi bakımından güvenceli esneklik yöntemlerinden en iyi şekilde yararlanması gereklidir.

Kısmi zamanlı çalışma AB üyesi ülkelere kıyasla Türkiye'de yaygın bir çalışma biçimi değildir ve işgücü piyasasının esnekleştirilmesi hedefi kapsamında yaygınlaştırılmaya çalışılan bir çalışma şeklidir.

Güvenceli esneklik konusunda Türk Hukuku değerlendirildiğinde; bir yandan esneklik boyutu altında bir takım düzenlemeler yapılırken, diğer yandan esneklik ruhu ile bağdaşmayan katı düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Türk Hukuku'nda özellikle belirli süreli iş sözleşmesi ve bürolar aracılığı ile geçici çalışmanın esneklik aracı olarak kullanılmaması, ciddi bir eleştiri noktasıdır. Öte yandan iş sürelerinde esneklik uygulamada hayata geçirilememiştir. AB'deki eğilim özellikle sosyal tarafların istihdam alanında sorumluluk üstlenmesi, pazarlık politikasının hedefler doğrultusunda oluşturulmasıdır. Bu gereksinimin Türkiye bakımından da mevcut olduğu kuşku dışıdır.<sup>132</sup>

#### 3.1. Türkiye İşgücü Piyasası ve Esneklik

Türkiye, günümüz dünyasının getirdiği esneklik uygulamalarından yeterince yararlanamamaktadır. OECD analizlerine göre ülkemiz, OECD'nin en “katı” çalışma mevzuatlarından birine sahiptir. Gereğinden katı hükümler, işgücü piyasasının dinamizmini azaltmakta, kayıt dışılığa itmekte, kadınların ve gençlerin istihdam imkânlarını olumsuz etkilemekte, işletmelerin küresel üretim, yatırım ve ticaret sisteminin talep ettiği koşullara uyumuna engel olmaktadır. Kayıtlı sektörde esneklik uygulamaları yetersiz iken, kayıt dışı sektörde, esnekliğin ötesinde, tam bir kuralsızlık söz konusudur. İşgücü piyasasında parçalanmaya yol açan bu durum, verimliliği de olumsuz etkilemektedir.

<sup>132</sup> ALPAGUT Gülsevil; a.g.m., s.34.

OECD “Büyüme Doğru 2011” Raporu, çalışma mevzuatındaki katılıkları Türkiye’nin büyümesinin önündeki en önemli engellerden biri olarak belirlemiştir ve esnekliğin artırılması konusunda önemli tavsiyelerde bulunmuştur. 16 Mayıs 2011 tarihli TİSK Haber Bülteni ile duyurulan rapora göre,<sup>133</sup> Türk ekonomisinin büyüme potansiyelinin artırılması için işgücü piyasasında katılıkların azaltılması, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ve eğitime katılımın artırılması özel önem taşımaktadır.

Raporda özellikle geçici işçiler olmak üzere hem geçici hem sürekli işçiler açısından istihdamın katılığının yüksek olduğu, bu durumun da kayıt dışı ve yarı-kayıt dışı işlerde kaynakların heba edilmesine yol açtığı tespiti yapılmaktadır. Rapor, bu alanda iyileştirme yapmak üzere herhangi bir adım atılmadığının da altını çizmektedir.

OECD verilerine göre Türkiye,<sup>134</sup> istihdamın katılığı sıralamasında 34 OECD ülkesi ile 6 aday ülkenin de içinde bulunduğu 40 ülke arasında ilk sırada yer almakta; bir başka ifadeyle istihdam artışını gözetmeyen, en katı çalışma mevzuatına sahip ülke durumunda bulunmaktadır. AB’ye ve OECD’ye göre bir ülkede istihdam ne denli katı ise işsizlikle baş etmek de o denli zor olarak görülmektedir.

Bu konuda daha çarpıcı sonuç ise 2000 ve 2008 yılları arasındaki farklılık kıyaslandığı zaman ortaya çıkmaktadır. Zaten “en katı” işgücü piyasasına sahip olan Türkiye’de 8 yıllık dönemde katılığın daha da arttığı görülmektedir.

Aynı dönemde 14 OECD ülkesi katı uygulamalarını esnetme yoluna giderken, 6 OECD ülkesinde uygulamalar değişmemiştir. 2000 yılında Türkiye’den daha katı uygulamalara sahip olan Portekiz ve Yunanistan’ın yaptıkları düzenlemelerle Türkiye’yi geride bıraktıkları da dikkat çekmektedir.

---

<sup>133</sup> “OECD Çalışma Mevzuatını Esnekleştirdi, Zaten “En Katı” Olan Türkiye İse Katılığı Artırdı”; TİSK İşveren Dergisi, Mayıs 2011, s.8.

<sup>134</sup> OECD, Legislation, Collective Bargaining And Enforcement: Updating The OECD Employment Protection Indicators, 2009, [www.oecd.org/employment/protection](http://www.oecd.org/employment/protection)’dan aktaran “OECD Çalışma...” s.8.

AB Komisyonu Türkiye 2011 yılı İlerleme Raporuna göre, işgücü piyasasının mevcut işsizlerin yanı sıra her yıl demografik olarak işgücü piyasasına girmek isteyen bir milyon yeni çalışanın iş taleplerini de karşılaması gerekmektedir. Aşırı koruyucu mevzuat, işverenlerin yeni istihdamdan kaçınmalarına neden olmaktadır. İşgücü piyasası reformlarının sürdürülmemesi ve esneklik ve güvenceyi doğru dengeleyen uygulamalara gidilmemesi halinde işsizliğin yüksek seyretmesi ihtimali mevcuttur.

OECD, Türk ekonomisini incelediği yayınında, daha önceki yıllara ait aynı adlı yayınlarında ifade olunan üç işgücü piyasası reform önerisini tekrarlamaktadır.<sup>135</sup> Bunlar, sürekli ve geçici iş sözleşmelerine dair düzenlemelerin reforme edilerek, istihdam yaratmayı kolaylaştırıcı biçimde geçici (dönemsel) işin ve geçici işçi sağlayan büroların liberalizasyonu ve işverenlerin kıdem tazminatı yüklerinin kıdem tazminatı fonu uygulamasına geçişle azaltılması; asgari ücrette bölgesel farklılıkların mümkün kılınması ve işverenlerin sosyal sigorta primlerinde indirimlerin sürdürülmesidir.

Sonuç olarak, Türkiye işe alma zorluğu, çalışma saati katılığı, işten çıkarma zorluğu ve işten çıkarma maliyetleri göz önüne alındığında esnek bir işgücü piyasasına sahip olmaktan uzak bir görüntü vermektedir. Bugüne kadar esnekleşme kavramı çerçevesinde işgücü piyasasının değişen şartlara uyum sağlama yeteneği, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de bazı değişikliklerin yapılmasıyla geliştirilmeye çalışılmakta ise de henüz yeterli bir gelişme düzeyine ulaşamamıştır. Ancak son yıllarda işgücü piyasasında esnekliğin önemi daha da artmıştır. Bu çerçevede işgücü piyasasında esnek çalışma koşullarını sağlamaya yönelik düzenlemeler hızlanacaktır.

### **3.2. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Esnek Çalışma**

Ülkemizde esnek bir işgücü piyasası yaratma amacıyla, 2003 yılında 4857 Sayılı İş Yasası ve 2008 yılında 5763 sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun en belirgin yönü, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, haftalık çalışma süresinin günlere bölünmesi, telafi çalışması,

<sup>135</sup> OECD Economic Survey Turkey 2010, Paris 2011, s.117, <http://www.oecd.org>

kısa çalışma ve geçici iş ilişkisi gibi yeni ve esnek çalışma biçimlerini ve esnek iş sürelerini mevzuatımıza kazandırmasıdır. Söz konusu esneklik bağlamında ortaya çıkan çalışma türleri düzenlemeleri özet olarak aşağıda açıklanmaktadır.

### **3.2.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi**

Belirli süreli iş sözleşmeleri günümüzde esneklik ihtiyacının ortaya koyduğu birer model niteliği taşımaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. Maddesinde belirli süreli iş sözleşmesi, "belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması" biçiminde tanımlanmıştır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitiminde kendiliğinden sona ermesi, sözleşmenin sona ermesinde fesih olgusunun bulunmayışı, dolayısıyla feshe ilişkin hüküm ve sonuçların bu tür sözleşmelerde uygulanmaması iş hukukunun gelişim süreci içinde belirli süreli iş sözleşmelerinin sınırlandırılması sonucunu doğurmuştur. Bu noktada belirli süreli iş sözleşmesinin sınırlandırılması sorunu iş güvencesi sistemi ile bağlantılıdır. Sınırlama, belirli süreli sözleşme yapma yoluyla iş güvencesi hükümlerinin dolanılması tehlikesini önleme amacı güder.<sup>136</sup>

Belirli süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından kötü niyetle birbirini izler şekilde zincirleme sözleşmeler yapılması yoluyla kötüye kullanılması gibi hallerde ise, belirli süreli zincirleme iş sözleşmeler belirsiz süreli iş sözleşmelerine dönüşerek işçinin ihbar ve kıdem tazminatları korunur. Burada sosyal ve ekonomik bakımdan objektif ve haklı nedenlerin varlığı aranacaktır.<sup>137</sup>

### **3.2.2. Kısmi Süreli Çalışma**

Esneklik bağlamında ortaya çıkan çalışma türlerinden bir diğeri kısmi süreli çalışmadır. Bu noktada en eski ve en yaygın esnek çalışma türlerinden biri olduğu söylenebilir. Bugün için kısmi süreli çalışmanın istihdam oranı ile bağlantılı olduğu genel kabul görmektedir. Yapılan araştırmaların sonuçları da kısmi süreli çalışmanın geliştiği ülkelerde işsizlik oranının

<sup>136</sup> ALPAGUT Gülsevil; a.g.m., s.21.

<sup>137</sup> İNCİROĞLU Lütfi; a. g.e., s.20.



düşük olduğu yönündedir. Kısmi süreli sözleşmenin işveren bakımından tercih edilirlilik gerekçesi özellikle hizmet yoğun ekonominin gelişmesi ve depolanmaları mümkün olmayan bu hizmetlerin tüketime bağlı olarak üretilmeleri gereğidir. İşçiler bakımından ise, özellikle kadınlar başta olmak üzere iş ve sosyal yaşamı bağdaştıracak bir çalışma düzeni yaratılmasına imkân tanınmasıdır. Kuşkusuz bu alandaki düzenlemelerde esneklik ile birlikte yeterli korumanın sağlanması da hedeflenmelidir.

Kısmi süreli işçilik (yaygın tabirleriyle “part-time”, “geçici”, “dönemsel” “mevsimlik” işçilik) esnek çalışma modelinin en önemli biçimidir. Kişi, çeşitli nedenlerle sadece yılda iki üç ay veya ayda on gün gibi sınırlı bir sürede çalışabilmektedir. Üniversite öğrencileri, yaz aylarında otobüs firmalarının turistik yörelere koyduğu ek seferlerde çalışan şöförler, alışveriş merkezlerinde kasiyerler, emekli olup da zaman zaman çalışma ihtiyacı duyanlar, ev hanımları ve yine yaz aylarında turistik yörelerdeki her türlü işletmelerde çalışanlar bu şekilde çalışmak isteyenlere örnektir. Bu çalışma biçimi, daha teknik bir ifadeyle “belirli zamanlı ve kısmi süreli işçilik” olarak tanımlanabilir. Burada işçi, Haziran – Ağustos ayları gibi belirli bir zaman süresince çalışmak istemekte, bu süre içinde de belirli saatlerde, örneğin akşamları lokantada çalışmak, hafta sonları turist rehberliği yapmak veya şehirlerarası otobüs şöförü olarak ayda beş defa sefere çıkmak istemektedir. Kişi bu işleri geçici bir zaman için yapacaktır. Devam edip etmemesi tamamen kendisini ilgilendiren pek çok koşula bağlıdır.<sup>138</sup>

Türk çalışma yaşamında en eski ve en yaygın rastlanılan esnek çalışma biçimi olan kısmi süreli çalışmalar, 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal dayanağa kavuşturulmuştur. Kısmi süreli iş sözleşmesinin tam süreli iş sözleşmesinden ayrılmasında kriter, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçinin haftalık çalışma süresine göre “önemli ölçüde az olması” olarak kabul edilmiştir. (m. 13) 6 Nisan 2004 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan “İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği”nin 6. maddesinde ise, “işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma, kısmi süreli çalışmadır” ifadesine yer verilmiştir. Yasa, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiye tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçi karşısında ayırım yapılmamasını, kısmi süreli çalışan işçiye ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenmesi ve işçinin tam süreli kısmi süreliye, kısmi süreli kısmi süreliye çalışmaya geçişinde işverence

<sup>138</sup> KAR Bektaş; “Mevsimlik İş Bir Tür Yıl Bazında Kısmi Süreli İş Özelliği Taşıyacaktır”, MESS SİCİL Dergisi, Aralık 2006, Sayı 4, s. 76.

kolaylık sağlanmasını öngörerek kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli olanları aynı koruyucu hükümler altına almıştır.<sup>139</sup>

4857 sayılı Kanun'da kısmi süreli çalışma düzenlenirken 97/81 sayılı AB Direktifi esas alınmıştır. İş Kanunu m.13'ün temel esasları; kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye tam süreli emsal işçi karşısında ayırım yapılmaması, kısmi süreli çalışan işçiye ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreyle orantılı olarak ödenmesi ve işçinin tam süreli kısmi süreliye, kısmi süreli tam süreli çalışmaya geçişinde işverence kolaylık sağlanmasıdır.<sup>140</sup>

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir. (İş Kanunu m. 13/1) Madde gerekçesi ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesi, “önemli ölçüde daha az” kriterine açıklık getirmektedir: Emsal işçinin haftalık iş süresinin 2/3'üne kadar olan çalışmalar kısmi süreli sayılacaktır. Görülüyor ki kanun koyucu, bu sınırın üzerinde olan ama emsal işçinin haftalık iş süresinin altında olan çalışmaları tam süreli addetmektedir. Örneğin, emsal işçi haftalık kanuni süreyle, bir diğer deyişle haftada 45 saat çalışıyorsa, haftada 30-45 saat arası kısmi süreli çalışan, tam süreli çalışan addolunacaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmeleri sürekli veya süreksiz yapılabileceği gibi, belirli süreli veya belirsiz süreli de yapılabilir. Bununla birlikte, genellikle kısmi çalışmalar haftanın belirli günlerinde tam gün, haftanın her günü belirli bir süre veya haftada bir ya da iki gün için belirli bir süre olarak kararlaştırılabilir. Örneğin, daha çok işyerinde danışmanlık hizmeti veren uzmanlar, işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları, hukukçular, muhasebeciler gibi vasıflı elemanlar yanında, haftanın belirli günleri temizlik hizmeti gören işçilerle yapılan iş sözleşmeleri kısmi süreli işlerde yapılan sözleşmelerdir. Bu tür sözleşmeler, bir ya da birden çok işverenle yapılabileceği gibi işçinin bu gibi işlerden başka serbest çalışması da söz konusu olabilmektedir. Diğer yandan, öğrencilerin, ev kadınlarının ve emeklilerin otellerde,

<sup>139</sup> DEMİRCİOĞLU Murat; “Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Kanunu”, İTO Yayını, İstanbul, 2007, s.73.

<sup>140</sup>ALPAGUT Gülsevil; a.g.m., s.28-29.

tatil köylerinde ve çeşitli büro işlerinde kısmi süreli işlerde çalışmaları da kısmi süreli çalışma biçimleridir.<sup>141</sup>

### 3.2.3. Çağrı Üzerine Çalışma

Kısmi süreli iş sözleşmesinin bir türü olan çağrı üzerine çalışma; iş sözleşmesiyle işçinin edimine ihtiyaç duyulması durumunda iş görme edimini yerine getireceğinin kararlaştırılmasıdır. Çağrı üzerine çalışma işveren bakımından iş gücünün iş yoğunluğuna göre ayarlanabilmesi imkânını verir. İşçi bakımından ise; işin ortaya çıkması şartına bağlı, düzensiz çalışma rizikosuna karşı koruma sağlar. Zira bu tür çalışmada belirli bir asgari çalışma ve önceden çağrı süresi öngörülür. Öte yandan kısmi süreli sözleşme olması nedeniyle işçinin zaman üzerinde hâkimiyet sağlamasına imkân verilir. İş Kanunu'nun 14. maddesinde çağrı üzerine çalışma düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre; hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süre ile çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılacaktır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. Belirtmek gerekir ki, hüküm yedek hukuk kuralıdır. Dolayısıyla taraflarca yirmi saatin altında veya üzerinde kararlaştırılması mümkündür. İşveren çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamışsa, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır. Belirtmek gerekir ki, öteden beri klasik çalışma türlerine dayalı istihdam modellerinin uygulamada yerleşik olması nedeniyle, gerek kısmi süreli sözleşme gerekse bunun bir türü olan çağrı üzerine çalışma yaygınlaşmamıştır.<sup>142</sup>

Çağrı üzerine çalışma özellikle turizm sektöründe, büyük otellerde, restoranlarda, gazinolarda ve hamallık hizmetlerinde görülen ve belirli dönemlerde yapılan çalışmalardır. Örneğin, işverene ait bir otelde düğün, davet gibi organizasyonlarda iş olduğunda çağrı üzerine çalıştırılmak üzere bir iş sözleşmesi yapılabilir.

<sup>141</sup> İNCİROĞLU Lütfi; “Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları”, Legal Yayıncılık, Mayıs 2011, s.25.

<sup>142</sup> ALPAGUT Gülsevil; a.g.m., s.29-30.

### 3.2.4. Geçici İş İlişkisi

İş Hukukunun esneklik boyutu altında yaşadığı çarpıcı gelişmelerden bir diğeri geçici işçi temini veya ödünç iş ilişkisidir. Ödünç iş ilişkisi bir işverenin kendi işçisine karşı sahip olduğu işin görülmesini talep hakkını geçici bir süreyle ve işçinin de rızasını almak koşuluyla bir başka işverene devretmesidir. Geçici iş ilişkisi bu anlamda üçlü iş ilişkisini ifade eder.<sup>143</sup>

4857 sayılı İş Kanunu ile ilk kez yasal düzenlemeye kavuşturulan geçici iş sözleşmeleri, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı esnek bir çalışma modelidir. Geçici iş ilişkisi, işverenin, devir tarihinde ve yazılı rızasını alınmak suretiyle bir işçinin, holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işle benzer bir işte çalıştırılmak üzere geçici olarak devri suretiyle kurulur. Devir sırasında işçinin yazılı rızasının alınması şarttır. 6 ayı geçmemek üzere ve yazılı olarak yapılması gereken geçici iş ilişkisi, en fazla iki defa yenilenerek bir buçuk yıla (18 ay) kadar uzatılabilir.(m.7) İstihdam olanaklarının yaratılması, dezavantajlı kesimlerin işgücü piyasasına girişlerinin ve entegrasyonunun sağlanması ve işletmelerin rekabetçiliğini destekleyebilecek esnekliğin, iş mevzuatımızda yerini alması, olumlu bir gelişme olmakla birlikte, uygulamalar yetersiz kalmıştır. Bu durum, bir taraftan işveren kesiminin esnekliğe verdiği önem ile beraber, bu alandaki bilgi eksiklikleri, irade yokluğu ve tereddütlerinden, diğer taraftan da sendikal sektörde işçi tarafının itirazlarından kaynaklanmaktadır.<sup>144</sup>

İş Kanununun 7. maddesinde tarif edilen geçici iş ilişkisi, yukarıda açıkladığımız kısmi süreli çalışmaya göre çok farklı bir çalışma biçimini ifade etmektedir. Kanundaki tanım, örneğin elinde iş olmayan bir inşaat firmasının işçilerini işten çıkarmak yerine başka bir firmaya “geçici olarak devretmesi”dir, ileride geri almak şartıyla vermesidir, yani “ödünç” vermesidir. Bu çalışma biçiminin hukuki tanımı da “mesleki olmayan ödünç iş ilişkisi”dir. İş Kanunu tasarısında geçici iş ilişkisi başlangıçta “ödünç (geçici) iş ilişkisi” ve “mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi” olarak iki ayrı madde halinde (m. 8 ve m. 93) düzenlenmiş ise de, daha sonra bu ilişkinin mesleki faaliyet olarak yapılanı yasalaşan metinden tamamen çıkarılmış, yalın haliyle geçici iş ilişkisi ise bazı değişiklikler yapılarak kabul edilmiştir. Oysa

<sup>143</sup> ALPAGUT Gülsevil; a.g.m., s.24.

<sup>144</sup> KÖSTEKLİ Şeyma İpek; a.g.m., s.59.

mesleki anlamda yapılan geçici işçilik, dünyada yaygın bir uygulama alanına sahip olarak birçok ülkede yasal düzenlemelere kavuşturulmuş bir uygulamadır.<sup>145</sup>

4857 sayılı İş Kanunu ile esneklik yoluyla yeterince istihdam yaratılmamasının temel nedeni, “koruma” anlayışındaki çarpıklıktır. Esneklik düzenlenmiş olmakla birlikte, çalışanları korumak amacıyla iyi niyetle öngörülmüş çok sayıdaki sosyal koruma hükmü, sonuçta kayıt dışılığa ve işsizliğe neden olmaktadır. İstihdam artışı için “koruma” anlayışından “teşvik’e geçilmesi ve gerçek “iş güvencesi”nin “istihdam edilebilirlik” olarak algılanması gerekmektedir.<sup>146</sup>

### 3.2.5. Taşeron Usulü Çalışma

Bir diğer esnek istihdam modeli taşeron usulü çalışma uygulamasıdır. Türkiye’de iş hukukunda alt işverenlik ilişkisi ile ifade edilmektedir. Yeni İş Kanunu ile düzenlenen asıl işveren alt işveren ilişkisi, uygulamada asıl işveren alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasını önleme çabası olarak yasal zemine oturtulmuştur. Örneğin; o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamamaktadır. Fakat uygulamada kayıt dışı olmasının etkisi ile denetimlerin yeterli olmadığı görülmektedir.

Türkiye’de birçok firma taşeron işçileri temizlik, güvenlik, yemekhane ve paketleme gibi üretim dışı çalıştırmaktayken, kimi firmalar bu uygulamaları daha ileri götürerek üretim dışı tüm bölümlerdeki istihdamı bir taşeron firmaya verip taşeron işçiler ile ilgili iş kazası, sigorta yükümlülükleri, işçi çıkarma tazminatı ve tatil izni gibi tüm yasal sorumluluklardan kurtulabilmektedir. Bu nedenlerle Türkiye’deki taşeronlaşma bir anlamda enformel sektörün formel sektör içerisine taşınması anlamına da gelebilmektedir.

### 3.2.6. Yoğunlaştırılmış İş Haftası

4857 sayılı İş Kanununda 45 saatlik haftalık çalışma süresi korunmuş, ancak, bu sürenin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesi kuralına esneklik getirilerek, taraflarca bunun aksinin kararlaştırılabilmesi olanağı getirilmiştir. Dolayısıyla, tarafların anlaşması ile

<sup>145</sup> TUNCAY Can; “Kayıtlı İstihdamın Yaratılmasında Geçici Çalışma Türleri ve Özel İstihdam Bürolarının Rolü” İstihdam Yaratılmasında Geçici Çalışma Türleri ve Özel İstihdam Bürolarının Rolü Semineri, TİSK Yayını, Yayın No: 238, Eylül 2003, s.45.

<sup>146</sup> SÜRAL Nurhan; 4857 Sayılı İş Kanunumuzda Esneklik Açılımları, TİSK İşveren Dergisi Özel Eki, Eylül 2007, s.38.

haftalık normal çalışma süresi, haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşuluyla, farklı şekilde paylaştırılabilir. Bu durumda, iki aylık süre içinde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamayacaktır. İki ay olan denkleştirme süresi, toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir (m. 63).

Haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması durumunda, 6 gün çalışılan bir işyerinde işçi haftada en çok ( $11 \times 6 = 66$  saat), 5 gün çalışılan işyerinde ise ( $11 \times 5 = 55$  saat) çalıştırılabilecektir. Böylece “yoğunlaştırılmış çalışma haftası” uygulanabilecek, bu haftalardan sonraki haftalarda (2-4 ay) işveren daha az sürelerle çalıştırması halinde işçiye fazla çalışma ücreti ödemeyecektir. İki aylık denkleştirme süresi dikkate alınır, bu 8 hafta edecektir. Günde ortalama 7.5 saat çalışıldığı dikkate alındığında, 6 iş gününde 45 saat çalışılması esastır. 8 haftada haftalık 45 saat çalışılabileceği için toplam çalışılmış olan saat 360 ( $45 \times 8 = 360$ ) olacaktır. Günde en fazla 11 saat çalışıldığına göre, esnek çalışma sağlamak için bu yönde karar alınması durumunda 360 saati 11 saate bölersek ( $360/11 = 32,5$  işgünü yapacaktır. 8 haftada 6 iş günü çalışılmasında bu  $8 \times 6 = 48$  iş günü olacaktır.<sup>147</sup>

Bu durumda, dengelemeyi sağlamak bakımından, normal çalışılması durumunda 8 haftada 48 ( $8 \times 6 = 48$ ) olan iş gününden 11 saat çalışılması halinde çalışılan 32.5 günü çıkarırsak 2 ay içinde (yani 8 haftada) işverenin işçiye  $48 - 32,5 = 15,5$  iş gününü, ücretinde bir indirim yapmaksızın, çalışılmayan boş gün olarak vermesi gerekmektedir.

### 3.2.7. Kısa Çalışma

Kısa çalışma, ekonomik kriz ve benzeri nedenlerle çalışma yaşamında sıkça görülen ücretsiz izin uygulamalarına son vermek ve işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla mevzuatımıza kazandırılmıştır. Yasadaki tanımlama, “Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma süresinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen ya da kısmen geçici olarak durdurulması” biçimindedir. Dört haftadan az olmamak üzere zorlayıcı sebebin veya ekonomik krizin devamı süresince ve herhalde üç ayı aşmayan kısa çalışmalarda, işçilere

<sup>147</sup> DEMİRCİOĞLU; a.g.e., s.222-223.

çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği verilmektedir.<sup>148</sup> (m. 65)

Kısa çalışma düzenlemesi, işverenlere üretim gerçekleştiremedikleri kötü günlerinde devletin yanlarında olduğunu göstermeyi amaçlayan, işletmelere istihdamın devamlılığı ve işletmelerin işçilik giderlerinin azaltılması açısından önemli yararlar sağlayan bir düzenlemedir. Kısa çalışmanın, işçilerin iş sözleşmelerinin askıda kaldığı ve işçilerin iş edimlerini sunmadıkları ve işverenin de ücret ödeme yükümlülüğünün bulunmadığı ancak iş sözleşmelerinin de sona ermediği bir dönem olduğunu söylemek mümkündür. Bu dönemde işçilere İş Kurumu tarafından İşsizlik Sigortası Fonundan “kısa çalışma ödeneği” verilmektedir. Kısa çalışma dönemlerinin birer “ücretsiz izin” dönemi olduğunu söylemek de yanlış olmaz. Ülkemizde geçtiğimiz genel ekonomik kriz dönemlerinde özellikle sendikalar ile işverenler arasında karşılıklı anlaşmalarla uygulamaya konulan “kısa süreli çalışmalar” ve “ücretsiz izinler” işyerlerinde hem toplu işçi çıkarmanın önüne geçmiş hem de işyerlerinin faaliyetinin devamını sağlamıştır. İşte Kanun bu konuya yasal bir çerçeve çizmekte, bu dönemde işçinin uğradığı gelir kaybını Anayasa’nın “sosyal devlet” ilkesine uygun olarak “kısa çalışma ödeneği” ile telafi etmektedir. Özellikle genel ekonomik krizlerde ve zorlayıcı sebeplerle çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izne çıkarılması durumunda işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla, “kısa çalışma” ve “kısa çalışma ödeneği” kavramları karşımıza çıkmaktadır.<sup>149</sup>

31.03.2004 tarihli ve 25419 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kısa Çalışma Yönetmeliği’nin 5’inci maddesine göre, iş sözleşmesinin yürürlük süresi içerisinde işverenin tek taraflı talebi üzerine Bakanlığın uygunluk tespitinde bulunarak başlama ve bitiş saatlerini res’en belirlediği kısa çalışma kararına işçinin uymak zorunluluğu vardır. Bu kapsamda, kısa çalışmayı kabul etmek zorunda olan işçinin “çalışma şartlarının uygulanmaması” nedeniyle haklı nedenle fesihle bulunması doğru olmaz. Ancak bunun tek istisnası, işçinin kısa çalışma döneminde işsizlik sigortası fonundan alacağı kısa çalışma ödeneğine hak kazanamamış olmasıdır. Başka bir anlatımla, işçinin kısa çalışma ödeneğinden faydalanması için işsizlik sigortasına ödemesi gerekli olan prim ödeme gün sayısı yeterli değilse, işçi işverenin kısa çalışma kararını kabul etmeyerek 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24/II f bendi uyarınca, “çalışma

<sup>148</sup> KÖSTEKLİ Şeyma İpek; a.g.m., s.58.

<sup>149</sup> İNCİROĞLU Lütfi; a.g.e., s.38.

şartlarının uygulanmamasını” gerekçe göstererek iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip şartları oluşmuşsa kıdem tazminatı talebinde bulunabilir.<sup>150</sup>

İş Kanunu’nda var olan esnek çalışma modelleri, maalesef, gereğinden katı düzenlendiği için uygulamada yeterince yer bulamamaktadırlar. İş Kanunu’nda esnekliğin önünün açılabilmesi için öncelikle, esnek sisteme geçişi kolaylaştıracak yasal iyileştirmelerin yapılmasına ihtiyaç vardır. Kriz dönemine mahsus bir uygulama olan kısa çalışma, yasal iyileştirme yönteminin başarılı bir örneğidir. Gereğinden katı düzenlendiği için krizin başlangıcında değerlendirilemeyen kısa çalışma, iyileştirmeler yapılarak önü açıldıktan sonra etkili bir istihdam politikası önlemi olmuştur. Kısa çalışma örneğinden hareketle, İş Kanunu’ndaki diğer esnek çalışma biçimleri de iyileştirilmelidir.

### 3.2.8. Telafi Çalışması

Telafi edici çalışma türü, esnek süreli çalışma türlerinin en yaygın olarak kullanılan türlerden birisidir.

İş Kanununa göre, telafi çalışması yaptırılacak haller; zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi, ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi olarak belirlenmiştir. Bu hallerde işveren, iki ay içinde, çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Telafi çalışmasının yaptırılacağı gün ve saat işverence kararlaştırılacaktır. Ancak işverenin yetkisini kullanırken işçileri zor duruma düşürmemesi ve uygun bir süre önceden durumu işçilere bildirmesi gerekmektedir. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresini (11 saat) aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.<sup>151</sup> (m.64)

Telafi çalışmasının düzenleniş amacı; esneklik çerçevesinde işyerlerinin üretim ve verimlilik gereklerine göre, işgücünün en iyi şekilde kullanılması ve değerlendirilmesine imkân tanınması ve işçi açısından da işgörenin belirli ihtiyaçları karşısında çalışmayı

<sup>150</sup> A.g.e., s.39.

<sup>151</sup> KÖSTEKLİ Şeyma İpek; a.g.m., s.58.



üstlendiği süreyi, başka bir zaman diliminde yerine getirmesi ilkesine dayanır. Burada önemli olan husus, yaptırılacak telafi çalışmasının Kanun'da sayılan nedenlerin varlığını taşımasıdır.

### **3.2.9. Fazla Çalışma**

Fazla çalışma, 4857 sayılı İş Yasası'nda şu şekilde tanımlanmıştır: “Fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır.” (m.41/1) İşyerinde denkleştirme süresi uygulanması halinde haftalık çalışma süresi değil, denkleştirme süresince haftalık ortalama çalışma süresi baz alınarak fazla çalışmanın varlığı belirlenebilecektir. Yasaya göre, “.. 63'üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.” (m.41/1) Böylece, denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, 45 saatin üzerinde olan çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı hükme bağlanmıştır. Denkleştirme süresi sonunda, ortalama haftalık çalışma süresi kırk beş saati aşan süreler fazla çalışma saati olarak değerlendirilir. (m. 41/3)

Fazla çalışma süresi yasada sınırlandırılmıştır. Buna göre, fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz. (m.41/8)

### **3.2.10. Fazla Sürelerle Çalışma**

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda 63'üncü maddede belirtilen esas çerçevesinde uygulanan haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmadır. (m.43/3)

4857 sayılı Yasa, fazla çalışma ve fazla süreli çalışmaların karşılığında işçiye iki seçenek sunmuştur: Fazla saatlerde çalışmalarının karşılığında zamlı ücret almaları ya da serbest zaman olarak kullanmaları. Gerçekten Yasaya göre, “Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir” (m.41/2), “Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir”(m.41/3) denmektedir.

Fazla çalışma veya fazla süreli çalışma yapan işçi isterse bu çalışmalarının karşılığında zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerde çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. (m.41/4)

### 3.3. Esnek Çalışma Önündeki Engeller

İşgücü piyasasının önemli aktörlerinden olan sosyal ortaklar, ülkemizde tam bir diyalog sağlayamamışlardır. Bu durum, esneklik ve güvence arasında yeni bir dengenin sağlanması için gerekli olan karşılıklı güven ve işbirliğinin sağlanması noktasında olumsuzluklara neden olmaktadır. Bu durumun nedenleri şu şekilde sıralanabilir:<sup>152</sup>

➤ Devlet'in korumacı tutumu: Devlet, geleneksel olarak, işveren ve ömür boyu istihdam garantisi veren bir iş kapısı olarak algılanmaktadır. Gelenekselleşmiş devletteki istihdam garantisi ve devlet'in iş kapısı olarak algılanması yeni esnek istihdam modellerine tepkilerin oluşmasına yol açmıştır.

➤ Mevzuata atfolunan rol ve toplu pazarlığın sınırları: İşçi ve işveren sendikaları, sorunlarını toplu pazarlık masasında karşılıklı çözümlemek ve toplu pazarlığın gelişimi ile olumlu sonuçlara varmak yerine sorunların yasal müdahalelerle giderilmesini devletten beklemektedirler. Devletten çok şeyin beklendiği bir ortamda devlet yasal düzenlemelerle işgücü piyasasında önemli bir aktör olarak yer almaktadır. Bu nedendir ki Türk iş mevzuatı ayrıntılı pek çok düzenlemeyi içermektedir. Başka ülkelerde çoğu kez sosyal diyalog yoluyla çözümlenmek üzere sosyal ortaklara bırakılan ve çok geniş bir yelpazeye yayılan konular, ülkemiz mevzuatlarında ayrıntılı olarak yer almaktadır. Aşırı yasal düzenlemeler sonuçta toplu pazarlık alanını daraltmıştır.

➤ Ortaklıktaki zaafılar: İşçi sendikacılığında bölünmüşlük, kendi içlerinde kutuplaşma ve rekabete yol açmıştır. Kutuplaşma ve rekabet tarafların katı bir tutum sergilemesine neden olmaktadır. Esneklik konusunda olduğu gibi meselelerin çözümünde, gerçekler bir tarafa bırakılarak, objektif olmayan fikirler ortaya çıkmaktadır. Bu durum yeni stratejilerin ortaya çıkmasına da engel oluşturmaktadır.

<sup>152</sup> SÜRAL, Nurhan ve PENNING, Frans; "Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi Ve Modernleştirilmesi", 2006, s.150.

➤ Bakış açılarındaki ve yaklaşımlardaki farklılıklar: Sosyal ortakların esneklik konusuna farklı bakış açıları ve yaklaşımları, esneklik kurallarının uygulanmasını olumsuz etkilemektedir. Mevcut katılıkların giderilerek işgücü piyasasının esnekliğinin artırılması, işçi sendikalarınca yalnızca işverenlerin yararına olarak görülmektedir. İşçi sendikaları, istihdam yaratacak yeni çözümleri kabul etmemekte, mevcut koruma düzeylerinin devam etmesini savunmakta ve esneklik uygulamalarını bloke etmektedirler. Diğer yandan işverenler esneklik uygulamalarının gerekliliğini savunmaktadır. Aradaki mesafenin aşılması, özellikle de sosyal ortakların davranış kalıpları bağlamında güç görülmektedir.

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

Bu kapsamda, ülkemizde esnek çalışma önündeki engelleri, sosyal tarafların olumsuz görüşleri ve mevzuattan kaynaklanan engeller olarak ikiye ayırarak inceleyebiliriz.

### **3.3.1. Sosyal Tarafların Olumsuz Görüşleri**

İstihdam olanaklarının yaratılmasını, dezavantajlı kesimlerin işgücü piyasasına girişlerinin ve entegrasyonunun sağlanmasını ve işletmelerin rekabetçiliğini destekleyebilecek esnekliğin iş mevzuatımızda yerini alması, olumlu bir gelişme olmakla birlikte, uygulamalar yetersiz kalmıştır. Bu durum, bir taraftan işveren kesiminin esnekliğe verdiği önem ile beraber, bu alandaki bilgi eksiklikleri, irade yokluğu ve tereddütlerinden, diğer taraftan da sendikal sektörde işçi tarafının itirazlarından kaynaklanmaktadır. Yanlış ya da hatalı esneklik uygulamaları nedeniyle işletmelerin ileride cezai bir müeyyideyle karşılaşma endişeleri, işletmelerin eski alışkanlıklarını terk etmekte zorlanmaları, sendikal sektörde işçi sendikalarının itirazları, toplu iş sözleşmelerinde esnek çalışmaya izin veren ya da kolaylaştıran hükümler konulmasına sıcak bakılmaması, esneklik konusunun rasyonel değil, duygusal zeminde ele alınması ve sosyal diyaloga “kazan/kazan” yerine “kazan/kaybet” anlayışının egemen olması

esnek çalışma modellerinin yeterince uygulanamamasının sosyal taraflardan kaynaklanan diğer nedenleri olarak sıralanabilir.<sup>153</sup>

Türkiye’de sosyal ortaklar, özellikle esnekleşme ve güvenceli esneklik konularında anlaşamamaktadırlar. Anlaşamama, yalnızca işçi ve işveren konfederasyonları arasında değil, işçi konfederasyonlarının kendi aralarında da söz konusudur. Esneklik konusunda yapılması gereken eylemler aşağıdaki gibidir;

➤ Kayıtlı sektöre geçişi sağlayabileceği için işgücü piyasası politikaları açısından yararlı bir enstrüman olabilecek geçici istihdam bürolarının kabulü;

➤ Geçici istihdam bürolarının İş Kanunu’nda değişiklik yapılarak hukuki pozisyonlarının geliştirilmesi, bu büroların kuruluşunun izne bağlı kılınarak, geçici istihdam büroları çalışanları için mesleki eğitim programlarının geliştirilmesinin sağlanması;

➤ Esnek çalışmaya dair yasal hükümlerin geliştirilmesi.

Bu önlemlerden, TİSK her üç önlem ve eyleme de taraftır ve bunların gerçekleşmesini acil bulmaktadır. HAK-İŞ, ilk iki önleme taraftır ve bunların aciliyetini belirtmektedir, fakat esnek çalışmaya dair yasal hükümlerin geliştirilmesinde tereddütlüdür. TÜRK-İŞ, geçici istihdam bürolarının hukuki pozisyonlarının geliştirilmesine taraftır fakat diğer iki önlemin yararları konusunda net değildir. DİSK, her üç önlemi de kesinlikle reddetmektedir. Esnek istihdam biçimlerini ilke olarak reddetmekte ve aynı zamanda daha fazla kısmi süreli işlerin yaratılması gibi önerilen eylemlere karşı çıkmaktadır.<sup>154</sup>

Güvenceli esneklik, bir diğer tartışma konusudur. Esnek işgücü piyasalarının daha çok güvenceye ihtiyacı vardır ve güvenceli işgücü piyasaları belirli esneklik türleri olmaksızın sürdürülememektedir. Esnekliğin kayıt dışı çalışmanın kayıt içine çekilmesinde önemli bir katkısı olabileceği varsayımıyla, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK kısmi süreli ve geçici çalışmanın iyileştirilmesi (haklar ve çalışma koşulları açısından) ve bu iyileştirmelerin tam süreli çalışanların pozisyonlarına hanel getirmemesi görüşündedir. DİSK bu seçimi ‘Tam süreli çalışma asıl çalışma modelidir. Kısmi süreli çalışma ve geçici çalışmanın niteliği,

<sup>153</sup>KÖSTEKLİ Şeyma İpek; a.g.m., s.60.

<sup>154</sup>SÜRAL...a.g.e., s.56.

işçilerin ve üretimin gereklerine göre belirlenmeli ve hiçbir şekilde tam süreli çalışanların pozisyonlarını ve haklarını olumsuz etkilememeli’ temelinde yapmıştır. TÜRK-İŞ “Esnekliğin Türkiye’de uygulandığı biçimiyle işçileri iş güvencesinden ve sosyal güvenlik haklarından mahrum etmekte olduğu” tehlikesine işaret etmiştir. TİSK’e göre esnek çalışma modelleri makul sürede uygulanabilir kılınmalıdır. Kısmi süreli çalışanlara daha fazla hak verilmesi, istihdam edilebilirlik üzerinde olumsuz etki doğurabilir. Bir diğer deyişle, işverenler ve işletmeler daha fazla haklardan ürküp kısmi çalışma modelinden az yararlanabilirler veya hiç yararlanmazlar. TİSK’e göre, işverenlerin lehine olmadıkça (daha az işgücü maliyeti, daha kolay işe alma ve işten çıkarmalar) ve esnek çalışmaya dair kurallar tam süreli çalışmadaki gibi katı olursa işverenler, yeni esnek çalışma modellerinden yararlanma eğiliminde olmazlar.<sup>155</sup>

İşletmelerin ölçekleri de, esneklik hükümlerinin yaşama geçirilmesinde önemli bir etken durumundadır. Zira, büyük ölçekli ve kurumsallaşmış işletmeler, esnekliğin getirdiği avantajlardan olabildiğince yararlanmaya çalışırlarken, ağırlığı oluşturan KOBİ’ler, esnek çalışma biçimleri ve esnek iş sürelerini uygulamak konusunda çekimser kalmaktadırlar. Bazı esneklik biçimleri de, işletmelerdeki bazı yerleşik uygulamalardan dolayı gerçekleştirilememektedir. Örneğin, İş Kanunu ile getirilen sistemin temelinde yatan denkleştirme uygulaması, büyük işyerlerinde yaygın bir şekilde uygulanmakta olan vardiya sistemi nedeniyle gerçekleştirilememekte, vardiya sisteminin söz konusu olmadığı işyerlerinde de genel olarak işçiler ve sendikalar bu çalışma biçimine sıcak bakmamaktadırlar. Büyük şehirlerde, işçiler açısından önemli bir olanak olan işverence toplu olarak işe götürülüp getirilme, esnek çalışma sürelerine ilişkin hükümlerin uygulanmasını engelleyen bir başka olgu olarak ortaya çıkabilmektedir.<sup>156</sup>

### 3.3.2. Mevzuattan Kaynaklanan Engeller

2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu, sistemimize, esnek ve yeni çalışma modelleri getirmiştir. Kanunda var olan bu modeller, maalesef, gereğinden katı düzenlendiği için uygulamada yeterince yer bulamamaktadır. Bu durumun düzeltilebilmesi için öncelikle, esnek sisteme geçişi kolaylaştıracak yasal iyileştirmelerin yapılmasına ihtiyaç vardır.

<sup>155</sup> A.g.e., s.57.

<sup>156</sup> CANIKLIÖĞLU Nurşen; “4857 sayılı İş Kanununun Çalışma Süresine İlişkin Düzenlemeleri”, Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası tarafından düzenlenen “III. Yılında İş Yasası” konulu Seminere Sunulan Tebliğ, Bodrum, 21-25 Eylül 2005, s.150’den aktaran KÖSTEKLİ Şeyma İpek; a.g.m., s.60.

Türk Hukuku değerlendirildiğinde ikiye bölünmüş bir yapının varlığından söz edilebilmektedir. Bir yanda kuralsızlığın hâkim olduğu kayıt dışı çalışma, diğer yanda ise özellikle belirli konularda yeterli esneklikten yoksun bir hukuki yapı dikkati çekmektedir.<sup>157</sup>

Özellikle son on yılda Avrupa Birliği'nin gündeminde yer alan ve benimsenen güvenceli esneklik (flexicurity) kavramı, Türk İş Hukuku bakımından halen eksikliğini hissettiğimiz bir konudur. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununda iş güvencesi hükümleri tam olarak kabul edilmişken, esnek çalışmaya ilişkin hükümlerin bir bölümü TBMM'de yapılan görüşmeler sırasında Tasarıdan çıkartılmıştır. Mesleki anlamda geçici istihdam ilişkisi, alt işverenlik uygulaması bunlara örnek olarak gösterilebilir.

4857 sayılı İş Kanunu ile esneklik yoluyla yeterince istihdam yaratılamamasının temel nedeni, “koruma” anlayışındaki çarpıklıktır. Esneklik düzenlenmiş olmakla birlikte, çalışanları korumak amacıyla iyi niyetle öngörülmüş çok sayıdaki sosyal koruma hükmü, sonuçta kayıt dışılığa ve işsizliğe neden olmaktadır. İstihdam artışı için “koruma” anlayışından “teşvik'e geçilmesi ve gerçek “iş güvencesi”nin “istihdam edilebilirlik” olarak algılanması gerekmektedir.<sup>158</sup>

Türkiye'de yapısal işsizlik sorunu ile mücadele edilmesi ve yeni iş imkânlarının yaratılması, kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam sorunu ile mücadele edilebilmesi ve kadınlar, gençler, özürllüler gibi dezavantajlı grupların istihdam imkânlarının geliştirilebilmesi için güvenceli esneklik yöntemlerinden en iyi şekilde yararlanılması gereklidir. Bu çerçevede çalışma mevzuatımızda; belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı kısıtlayan şartlar gevşetilmeli, telafi çalışması uygulanabilir hale getirilmeli, alt işverenlik düzenlemelerindeki aşırı engeller ve yıllık ücretli izin uygulamasındaki sınırlamalar kaldırılmalı, ücretsiz izin kullandırılması kolaylaştırılmalı, kısa çalışma uygulamasının yapılabileceği haller genişletilmeli, denkleştirme süresi uzatılmalı ve özel istihdam büroları aracılığıyla geçici istihdam sistemi uygulamaya geçirilmelidir.

Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal politikanın doğuş yıllarından günümüze kadar geçen süreçte, öncelikli koruma ve düzenleme alanı bulan başlıca gündem maddesi olmuştur. Sosyal politikanın çeşitli araçlarla koruma sağladığı riskler göz önüne alındığında bu şaşırtıcı

<sup>157</sup> ALPAGUT Gülsevil; a.g.m., s.6.

<sup>158</sup> SÜRAL Nurhan; “ 4857 sayılı İş Kanunumuzda Esneklik Açılımları, TİSK İşveren Dergisi Özel Eki (Eylül 2007), s. 38'den aktaran KÖSTEKLİ Şeyma İpek, a.g.m.,s 59.

bir durum değildir. Çalışmadan kaynaklı öncelikli risklerin başında iş kazaları ve meslek hastalıkları gelmektedir. Dolayısıyla, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal bütünlüklerine yönelik olarak sağlıklarını korumak anlamında, çalışma koşullarını iyileştirici yönde düzenlemeler ortaya koymak sosyal politikanın temel işlevlerinden biridir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde risk kavramı, çalışma ortamında sağlık ve güvenliği koruyucu yönde düzenlemeler için öncelikli olarak ortaya konulması gerekli bir kavramdır. Bu bakış açısıyla yapılan gelişmiş risk analizleri temelinde iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli gelişmeler ortaya konulmuştur. Ancak, günümüzde yaşanan üretim ve istihdam biçimlerinde değişimler, çalışan büyük bir çoğunluğun, iş sağlığı ve güvenliğindeki gelişmelerin sağladığı koruma mekanizmalarına erişim anlamında ciddi sınırlıklar ve risklerle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Geleneksel istihdam biçimlerinin içinde yer almayan esnek çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği bağlamında ciddi sınırlılıkları ve riskleri içinde barındırmaktadır. Bu çerçevede, iş güvencesi azalan çalışanların, sosyal politikanın öncelikli düzenleme alanı olan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine erişim ve yeni yapılanmalarının ortaya çıkardığı yeni risklere karşı korunma anlamında dezavantajlı konumda olduğu görülmektedir. Esnek istihdam biçimlerinin, çalışanların sağlık ve güvenlikleri açısından olumsuz koşulları beraberinde getirmemesi için mevzuatta buna yönelik özel önlemler alınmalıdır.<sup>159</sup>

### 3.3.3. Sosyal Güvenlik Sisteminin Esnek Çalışmayı Destekler Nitelikte Olmaması

Esnek çalışma modellerinin yeterince uygulanamamasına ilişkin nedenler özetle, esnek ve yeni çalışma biçimlerinin içerik ve uygulama esaslarının tam olarak anlaşılabilmesi ve buna uygun esneklik-sosyal güvenlik ilişkisinin yeterince kurulamaması, bir başka ifadeyle, İş Kanunu ile öngörülen esnek ve yeni çalışma biçimleri ile ilgili olarak sosyal sigorta mevzuatında düzenlemelerin yapılmaması, ya da yapılan değişiklik ve düzenlemelerin gereksinimlere cevap verememesi, kurumlar arası mevcut sistemlerin ve takip programlarının birbirinden bağımsız olması ve esnek çalışmayı desteklemekte yetersiz kalması, işsizlerin esnek çalışma olanağını yeterli bulmamaları, esnek çalışma ile emeklilik hakkının elde edilme zorluğu ve esnek çalışmanın yaygınlaştırılmasına yönelik teşvik enstrümanlarının (prim ve vergisel teşvikler vb.) olmayışı şeklinde sıralanabilir.

Türk sosyal güvenlik hukuku ile esneklik arasındaki ilişki ele alındığında, işgücü piyasasında esneklik ile sosyal güvenlik ilişkisinin bir kaç boyutunun olduğu görülmektedir.

<sup>159</sup> GÖKBAYRAK Şenay; "Esnek İstihdam Stratejileri ve İş Sağlığı ve Güvenli Açısından Ortaya Çıkan Riskler, Genel-İş Araştırma Dergisi, 2005-2, s.63-70.

Öncelikle işçinin, çalışma koşullarında daha az bir güvenceyi kabul etmesi konusunda teşviki ve/veya bunun mümkün kılınması boyutu gelir. Çalışmakta iken yeni bir iş teklifi alan birinin durumu buna örnek olabilir. Kişi, yeni işi kabulü sonucunda sosyal güvenlik haklarını (örneğin önceki çalışması ile kazandığı emeklilik hakkını) kaybedecek olursa, yeni işi kabul etme konusunda tereddüt edebilir. Diğer bir boyut ise, esnek çalışan işçilerin pozisyonlarıdır; esnek çalışanların çoğu, önceleri sosyal güvenlik koruması kapsamında olunmayan kayıtdışı işgücü piyasalarının bir parçasıydılar. Sosyal güvenliğin esnek çalışanları da kapsamı halinde, kayıtdışında esnek çalışanların kayıtlı işgücü piyasası kapsamına çekilmeleri mümkün olabilir.

OECD ülkeleri arasında, Türkiye ücretler üzerinden en yüksek düzeyde prim ve vergi alma oranına sahip ülkedir. Vergi ve prim oranlarının oldukça yüksek olması nedeniyle, çoğu işveren, işçilerinin onayını alarak, yasadışı bir biçimde, aylık kazancı asgari ücret üzerinden beyan etmekte ya da tam zamanlı çalışanları kısmi zamanlı çalışan olarak göstermektedir; bunun yasadışı olmasına rağmen yetersiz denetim sistemi nedeniyle durum tam denetlenememektedir. Sonuç olarak, gerçek kazançlar ile beyan edilen kazançlar arasında bir fark bulunmaktadır. Bu, aynı zamanda sigortalının da yararına görülmüştür, çünkü çok uzun bir süre boyunca emekli aylıkları ile ödenen primler arasında çok düşük bir korelasyon bulunmaktaydı. Bu yüzden de işçilerin bu uygulamaya karşı çıkması için herhangi bir teşvik bulunmuyordu. Bu, aslında, bir tür bildirilmeyen veya kısmen bildirilmeyen istihdamdır.<sup>160</sup>

Sosyal güvenlik sistemi yeni çalışma biçimlerini tam olarak içermelidir. Böylece, kamu kurumları açısından prim ve vergi kayıpları önlenir, çalışanlar da sosyal güvenlik haklarına haiz olurlar. Sosyal Sigortalar Kanunu, İş Kanununun esnek çalışmaya dair hükümlerine paralel düzenlemeler getirmiştir. Fakat bu düzenlemelerin detaylandırılması gerekmektedir. Çağrı üzerine çalışma ve kısmi çalışma modelleri, işveren açısından yüksek maliyetlidir. Bu nedenle, işverenlerin bu modellerle istihdam sağlamaları teşvik olunmamıştır. Bu durum, kadın istihdamının artırılması ve sosyal güvenliğin de istihdam artışına hizmet edecek biçimde uyarlanması yönündeki AB istihdam hedeflerine de aykırıdır. İşçilerin aylıklara hak kazanabilmesi için belirli prim ödeme gün sayısını doldurmaları gerekmektedir. Bu eşiklere ulaşamayacaklarını düşünen esnek çalışanlar, kayıt dışılığı tercih edebileceklerdir. Kısmi çalışmaya dair sosyal güvenlik kuralları dolaylı ayrımcılık oluşturabilir, zira bu çalışma modeliyle çalışanların çoğu kadındır. Kısmi çalışmanın işveren için yüksek maliyetli ve çalışan açısından aylığa hak kazandırmayacak nitelikte olması dolaylı ayrımcılık riskini

<sup>160</sup> SÜRAL, Nurhan ve PENNING, Frans ;a.g.e., s.96.



doğurmaktadır. Örneğin mevcut sistemde sosyal yardım almakta olan bir kadının bir gün için esnek çalışması halinde aldığı sosyal yardım kesilmektedir. Yine burs almakta olan bir öğrencinin esnek zamanlı çalışması halinde bursu kesilmektedir. Esnek çalışmayı teşvik edici nitelikte olmayan bu tür kuralların yeniden gözden geçirilmeleri gerekmektedir.<sup>161</sup>

### 3.4. Yeni Esnek Çalışma Modellerine İlişkin Kanun Tasarısı Çalışmaları

Küreselleşme, bir bütün olarak ülke ekonomilerinin, sektörlerin ve tek tek firmaların rekabet gücünü ön plana çıkartmış durumdadır. Rekabet gücü üretime etki eden pek çok faktörün ürünü sayılabilecek olan bir sonuçtur. Çalışma hayatına ilişkin etkenlerin ve düzenlemelerin rekabet gücü üzerinde doğrudan doğruya etkili oldukları ise söz götürmez bir gerçektir. Bu nedenle günümüzde küresel sürece katılmak, ondan yarar sağlamak isteyen çok sayıda ülke çalışma hayatının düzenleniş biçimiyle rekabet gücü arasında çok yakın bir ilişki bulunduğu gerçeğinin bilinci içinde, çalışma yasalarına eğilmekte ve bunları değiştirme yoluyla eski katı düzenlemelerden kurtulma yollarını aramaktadır.

Hukukumuzda da ilk olarak 4857 sayılı İş Kanununda kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, denkleştirme v.s gibi esnek çalışma biçimlerine yer verilmiş, ardından 2011 yılında Torba Yasa olarak adlandırılan 6111 sayılı Kanun Tasarısı ile 4857 sayılı Kanunda yer verilmeyen bazı yeni esnek istihdam biçimleri düzenlenmek istenmiştir. Ancak bu konudaki düzenlemeler Meclis görüşmeleri sırasında Tasarıdan çıkarılmıştır. Bu defa tekrar bir Tasarı hazırlanmış ve esnek çalışma biçimleri yeniden düzenlenmiştir.

2009 yılında kabul edilen 5920 sayılı Kanunla İş Kanunu'na eklenen “mesleki anlamda geçici iş ilişkisi” başlıklı 7/A maddesi Cumhurbaşkanınca veto edilerek, yasa metninden çıkarılmıştır. 6111 sayılı Torba Kanun'un TBMM Plan ve Bütçe Komisyonunda kabul edilen şeklinde yer alan;

- Evden çalışma ve uzaktan çalışmayı detaylı biçimde düzenleyen 76.maddenin tamamı,
- İşe ilk defa girecekler için deneme süresinin 4 aya kadar belirlenebileceğine ilişkin 77.maddenin tamamı,
- Denkleştirme süresinin turizm işletme belgeli işyerlerinde taraflarca dört aya kadar belirlenebileceğine ilişkin 78.maddenin tamamı,

<sup>161</sup> A.g.e.s.118.

Verilen bir önergeyle TBMM Genel Kurulu görüşmeleri sırasında Yasa metninden çıkarılmıştır.

Yeni Esnek Çalışma Biçimleri ile Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Vasıtasıyla Kurulması Hakkındaki Kanun Taslakları” ile yeni modellerin getirilmesi öngörülmektedir. Taslaklar, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde değişiklik yaparak evden çalışma, uzaktan çalışma, iş paylaşımı ve esnek zamanlı çalışma şekline ilişkin hükümler getirmektedir.

Getirilen bu çalışma biçimleri ile, özellikle yapısal hale gelmiş bulunan kadın istihdam oranının düşüklüğü sorununun hafifletilmesine katkı sağlanacaktır.

Taslağın diğer bir önemli maddesi, geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları vasıtasıyla kurabilmesine imkân tanıyan düzenlemesidir. Geçici iş ilişkisi, arazi durumlarda işletmede ortaya çıkan geçici işgücü ihtiyacının giderilmesi amacıyla yöneliktir. İşverenin vasıflı bir işçisinin işgücünden geçici bir süre için yararlanma ihtiyacı duyması, buna karşılık başka bir işverenin bu işçiyi geçici olarak çalıştırmak istemesi mümkündür. Aynı şekilde, bir işveren, içinde bulunduğu ekonomik güçlüklerle karşın, işten çıkarmak istemediği işçi veya işçilerini, geçici bir süre, diğer bir işverene vermek suretiyle hem kendisinin yükünü hafifletmek, hem de işçisinin işsiz kalmasını önlemek isteyebilir.

4857 İş Kanunumuzda, geçici işçi kullanımı, holding bünyesi içinde veya şirketler topluluğuna bağlı işyerleri ile sınırlandırılmış, bir başka ifadeyle, “meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi” düzenlenmiştir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine mevzuatımızda yer verilmemiş ve mevcut meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi de pek çok sınırlama ve kısıtlanmaya tabi tutulmuştur. AB ülkelerinde ise, özel istihdam büroları, mesleki faaliyet olarak, kendilerine ait işçileri başka işverenlere istek üzerine geçici olarak çalışmak için verebilmektedirler ve bu sistem bütün üye ülkelerde çok yaygın olarak uygulanmaktadır.

Taslak ile meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin mevzuatımıza kazandırılması, bir taraftan, kadınlar ve gençler başta olmak üzere, iş arayanlara istihdam sağlayacak, bir taraftan da hem kısa, hem de uzun dönemde işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunacaktır.

Öte yandan, esnek çalışma modellerinin ve esnek çalışma sürelerinin düzenlenmesinden değil, düzenlenmeyerek kayıt dışı sektörü beslemesinden korkulması gerektiği, esneklik

çalışmalarının bu çerçevede olumlu bulunmakla beraber kanun taslakları incelendiğinde, önemli bir yaklaşım hatasının tekrarlandığı dile getirilmektedir.<sup>162</sup> Buna göre, işgücü piyasasının dinamizminin, işletmelerin rekabet gücünün artırılması, istihdam yaratılması, çalışanların iş ve ailevi sorumluluklarını daha iyi bağdaştırmaları, kayıt dışılığın önlenmesi, güvenceli esneklik düzenlemelerinin temel amacı olmalıdır. Taslaklarda yer yer esnekliğin teşvikinden ziyade, AB direktiflerinin ötesinde aşırı bir koruma anlayışı egemen olmuştur. Taslaklar bu yaklaşımdan arındırılmazsa, yeni düzenlemelerin akıbeti, 4857 sayılı İş Kanunumuzda mevcut belirli süreli iş sözleşmesi (m. 11-12), geçici iş sözleşmesi (m. 7), alt işverenlik (m. 2) kurumlarına dönüşebilir. Aslında işletmelerin rekabet gücünü ve çalışma yaşamının dinamizmini artırması gereken bu kurumlar, olası kötüye kullanmaların önlenmesi bazlı çarpık bir koruma anlayışıyla adeta uygulanamaz hale getirilmiş; esnekliğin değil, katılığın örnekleri haline gelmişlerdir.

19 Kasım 2008 tarih ve 2008/104/EC sayılı Geçici Çalışma Direktifinin 4. maddesi uyarınca, geçici çalışmaya yasak veya kısıtlama getirilmesi, yalnızca sınırlı sayılı hallerde mümkündür.<sup>163</sup> Geçici çalışanların korunması, iş sağlığı ve güvenliği, işgücü piyasasının düzgün işlerliği ve kötüye kullanmaların önlenmesi. Geçici çalışmaya dair taslak düzenlemede ise, Geçici Çalışma Direktifi'nin ötesine giden 'koruma'larda Direktifin 4. maddesindeki 'kötüye kullanmaların önlenmesi' gerekçesi kullanılmıştır. Gerekçede 'kötüye kullanma', 'suistimali önleme' tabirleri sekiz kez kullanılmıştır. Çarpık koruma anlayışına vereceğimiz ilk örnek, geçici çalışmanın yalnızca belirtilen hallerde kurulabileceğidir. İş Kanununun 7. maddesini değiştiren taslak metin uyarınca geçici çalışmanın kurulabileceği haller şunlardır:

- İş sözleşmesi devam eden işçinin hamilelik, askerlik, yıllık izin, hastalık, iş sözleşmesinin askıya alınması gibi hallerde iş görme edimini yerine getirememesi durumunda işin devamının ve işverenin ihtiyacının karşılanması amacıyla;
- İşletmenin iş hacminin öngörülemeyen şekilde artması sonucunda işverenin talebi karşılanması amacıyla; (örneğin ihracat talebinin artması; iç piyasada öngörülemeyen talep artışı)
- İşletmede aralıklı olarak kısa süreli belirli işlerin yapılması amacıyla; (örneğin, teknik bakım, onarım gibi ihtiyaçların ortaya çıkması; belirli süreli proje işleri)

<sup>162</sup> SÜRAL Nurhan; "Dönemsel Çalışma: Daha Kaç Yıl Tartışacağız?", MESS Mercek Dergisi, Nisan 2010, s. 25-30.

<sup>163</sup> Official Journal; L327/12, 05.12.2008'den aktaran, SÜRAL Nurhan; "Esneklik .....", a.g.m., s.25.

- İşyerinde iş güvenliği açısından ortaya çıkan acil işlerin yürütülmesi hallerinde; (örneğin çalışanların güvenliği açısından elzem olan tamir ve tadilat işleri)
- Mevsimlik işler (turizm gibi) ve özel nitelik gerektiren işletmenin normal işlerinden sayılmayan işlerde (yeni bir yazılım geliştirilmesi gibi).

Halbuki EUROFOUND'un geçici çalışmaya dair çalışmasına göre geçici çalışmanın temelinde çeşitli nedenler bulunmaktadır.<sup>164</sup>

➤ Geleneksel neden: Geçici çalışmanın geleneksel nedeni, geçici personel boşluklarının doldurulmasıdır. Özel İş Bulma Kurumları Konfederasyonu (CIETT), işletmelerin geçici çalışan taleplerinin %27'sinin mevcut personeldeki hamilelik, doğum, hastalık, kaza gibi çeşitli nedenlerle oluşan boşlukların giderilmesi amaçlı olduğunu belirtmektedir.

➤ İşgücü talebindeki dalgalanmalar: Geçici çalışma, inşaat ve turizm gibi mevsimsel dalgalanmalar gösteren işkollarında da yaygın olarak kullanılmaktadır.

➤ İşletmenin rekabet gücünün artırılması: Artan rekabet ve piyasadaki belirsizlik de işletmeleri maliyet ve esneklik nedenleriyle geçici çalışma biçimine yöneltmektedir.

➤ Sürekli işe geçişi kolaylaştırma: Geçici çalışma, geçici çalışılan süre içinde geçici çalışanın becerilerini göstermesine, iş deneyimi edinmesine imkân sağlayarak, sürekli işe geçişini kolaylaştıran bir özelliği haizdir.

➤ Dezavantajlı grupların işgücü piyasasına girebilme imkânı: Kadınlar, ilk kez iş arayan gençler, özürülüler, göçmen işçiler, öğrenciler gibi işgücü piyasasına sürekli bir işle girmekte zorlanan sosyal kesimler açısından geçici çalışma, daha kolay bir iş imkânı sunmaktadır.

Geçici çalışmanın bu nedenlerle kurulmasına bir engel olmaması gerekir. Bu nedenle, sınırlı sayma yönteminin kullanılması hatalıdır; taslak metinde belirtilen haller örnek niteliğinde olmalıdır. Benzer biçimde, "...işletmenin günlük işlerinden sayılmayan hallerde.." ifadesi ile geçici çalışmanın ilk defa düzenlenmesinde dört ayı, toplamda on iki ayı geçmemesine dair ifadeler kaldırılmalıdır.<sup>165</sup>

Geçici çalışma, temelindeki neden ile uyumlu bir süreyi kapsayacak biçimde yapılabilir. Örneğin, hamile bir eleman doğum iznini ve bu izni takiben altı aylık ücretsiz izni kullanmak istediğinde, bu elemanın yerine geçici olarak istihdam olunacak

<sup>164</sup> EUROFOUND (The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), Temporary Agency Work and Collective Bargaining in EU, Dublin 2009, s. 7, www.eurofound.europa.eu'dan aktaran Süral Nurhan; a.g.m., s.25.

<sup>165</sup> SÜRAL Nurhan; a.g.m., s.26.

kişiyile doğrudan bu süreleri kapsayan bir sözleşme yapılabilirdir. Hamile işçinin yerine geçici çalıştırılan eleman, sözleşmesinin bitmesine yakın benzer bir işte çalışan hamile, hastalık izni almış veya kaza geçirmiş bir elemanın yerine de istihdam olunmaya devam edilebilirdir.

İşletmeyi yakinen tanımış bu geçici elemana “süre doldu, yeni bir geçici eleman alacağız” demenin bir mantığı yoktur. Geçici çalışmanın sürekli işe dönüşmesi imkânı da her zaman açık olmalıdır. Zira geçici çalışma, AB’de olduğu gibi sürekli işe geçişi kolaylaştıran bir özellikte olmalıdır.

Çarpık koruma anlayışını, esnek zamanlı çalışmanın bir modelle sınırlanmak istenmesinde, evden ve uzaktan çalışma hallerinde işverenin çalıştırılan işçinin iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu tutulmasında, iş paylaşımı sözleşmesinde işin paylaşımı hususunda işverenin tamamen dışlanmasında da görmekteyiz. Çalışma mevzuatımızdaki her bir hükmün işgücü piyasamızda olumlu veya olumsuz sonuçları olacaktır.

Taslak metinlerin nihai metin haline getirilmelerinde, belirli süreli iş sözleşmesi, geçici iş sözleşmesi ve alt işverenlik gibi düzenlemelerdeki hatalara düşülmemesi, esneklik düzenlemeleri çabalarının, işgücü piyasasının dinamizmini ve istihdamı artırıcı uygulamalar getirmesi önem arz etmektedir.

### **3.5. Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı’nda Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı**

İşsizlik, birçok ülke için olduğu gibi Türkiye için de temel bir sorun niteliğindedir. Ülkemizin istihdam-ışsizlik sorunu; istihdam oranı ve işgücüne katılım oranının düşüklüğü, işsiz sayısının yüksekliliği, yüksek genç ve kadın işsizliği, işgücünün yeterli niteliğe sahip olmaması ve kayıt dışı istihdamın yaygınlığı gibi yönleriyle oldukça karmaşık ve çok boyutlu bir görünüm arz etmektedir. Dolayısıyla, istihdam sorunumuz, uzun vadeli bir yaklaşımla ve istihdamın birincil öncelik olarak ele alınmasıyla çözüme kavuşabilecektir. Bu açıdan, Türkiye olarak, istihdamla ilgili tüm sorunları bir bütün olarak ele alan ve çözüm üretmeyi hedefleyen bir “Ulusal İstihdam Stratejisi”nin hazırlanması büyük önem taşımaktadır. Esneklik-güvence dengesi de, bu stratejinin temel politikalarından biri olarak konumlandırılmalıdır.

Bu kapsamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2012 yılı içinde, Türkiye'nin ileriki yıllarda izleyeceği istihdam politikalarının ipuçlarını veren Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı kamuoyu ile paylaşılmıştır. 2023 yılına kadar Türkiye'deki istihdamın yapısını belirleme iddiasında bir belge olan Ulusal İstihdam Stratejisi dört temel politika eksenine üzerine kuruludur. Stratejinin amacı, ülkemiz işgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözmek, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısını artırarak işsizlik sorununa yönelik kalıcı çözümler geliştirmektir.

Bu amaçla, stratejide dört temel politika eksenine ile büyüme ve istihdam kapasitesi yüksek yedi sektöre ilişkin toplam 42 hedef, 57 politika ve 204 tedbir belirlenmiştir.

Stratejide, 2023 yılı itibarıyla; 2011 yılında % 9,8 olan işsizlik oranının % 5 düzeyine indirilmesi 2011 yılında % 45 olan istihdam oranının ise % 50'ye yükseltilmesi hedeflenmiştir. Stratejideki 4 temel politika eksenine; eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması ve istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi olarak belirlenmiştir.

Bu kapsamda, işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması politika başlığı kapsamında, yasal düzenlemesi bulunan ancak yeterli uygulama alanı olmayan esnek çalışma biçimlerinin uygulanabilirliği artırılabilecektir. Mevzuatımızda düzenlenmemiş olan esnek çalışma biçimleri için yasal düzenlemeler yapılacaktır. Esnek çalışma biçimlerine ilişkin işçi ve işverenlerin bilinç düzeyi artırılabilecektir. Ekonomik koşullara ve onaylanan uluslararası sözleşmelere uygun olarak asgari ücretle ilgili düzenlemeler yapılacaktır. Esnek çalışanların ekonomik ve sosyal haklara erişebilme imkânları geliştirilecektir. Aktif işgücü piyasası tedbirlerinden faydalandırılmak suretiyle esnek çalışanların istihdam edilebilirliği artırılabilecektir. Tüm işçilerin erişebilirliğini güvence altına alan bir kıdem tazminatı reformu yapılacaktır. Çalışanların bilgilendirilme ve yönetime katılma hakları güvence altına alınacaktır. Aşırı çalışmanın önlenmesine yönelik tedbirler alınacaktır. Denetim faaliyetlerinin rehberlik rolünün güçlendirilmesi ve yaygınlaştırılması ile caydırıcılığının artırılması yoluyla kayıt dışı istihdamın azaltılması ve esnek çalışanların haklarının korunması sağlanacaktır.

Yine özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması başlığı kapsamında da, kadınların işgücüne katılım oranı ve istihdamı artırılacak, kadınların kayıt dışı istihdamı ile mücadele edilecek ve ayrımcılıkla mücadeleye yönelik düzenlemeler geliştirilecektir.

Strateji taslağında, kadınların 2010'da yüzde 27.6 olan iş gücüne katılma oranının 2023'de yüzde 35'e çıkartılması hedef olarak konulmuştur.

### **3.6. Türkiye'de Kadın İstihdamına Yönelik Belli Başlı Sorun Alanları Ve Yapılan Çalışmalar**

#### **3.6.1. Rakamlarla ve Tespitlerle Türkiye'de Kadın İstihdamı Ve Sorunları**

TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları'na göre, 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde; 2010 yılında istihdam edilenlerin % 28.4'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranı % 27.6'dır. Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranı, okuryazar olmayan kadınlarda % 16.3, lise altı eğitilmiş kadınlarda % 23.8, lise mezunu kadınlarda % 30.4, mesleki ve teknik lise eğitilmiş kadınlarda % 39.8, yüksek öğretim mezunu kadınlarda ise % 71'dir.

Çalışan kadınların, % 50.7'si ücretli, maaşlı veya yevmiyeli, % 14.1'i kendi hesabına veya işveren, % 35.2'si ücretsiz aile işçisi olarak faaliyet göstermektedir. Çalışan kadınların % 58.5'i yaptıkları işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değildir. Çalışan kadınların % 42.4'ü tarım sektöründe, % 57.6'sı tarım dışı sektörlerde çalışmaktadır.

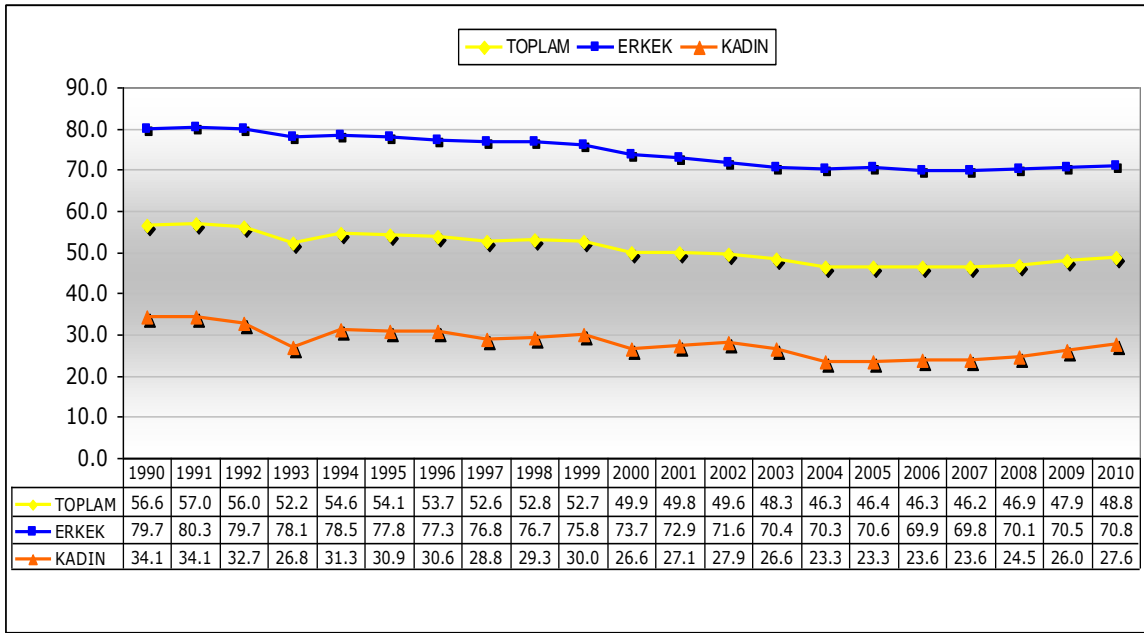
(15+yaş)	KADIN	ERKEK	TOPLAM
<b>İstihdam oranı (%)</b>			
Türkiye	24,0	62,7	43,0
Kent	19,3	61,5	40,1
Kır	34,7	65,4	49,6
<b>İşgücüne katılım oranı (%)</b>			
Türkiye	27,6	70,8	48,8
<b>Kent</b>	23,7	70,4	46,8
Kır	36,3	71,6	53,5
<b>İşsizlik oranı (%)</b>			
Türkiye	13,0	11,4	11,9
<b>Kent</b>	18,7	12,6	14,2
Kır	4,6	8,7	7,3

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 2010.

**Tablo 3.1: İstihdam, İşgücüne Katılım Ve İşsizlik Oranları**

Kırsal kesimde kadınların işgücüne katılım oranının daha yüksek olması kırsal kesimdeki kadınların tarım sektöründe yoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak çalışmalarından kaynaklanmaktadır.



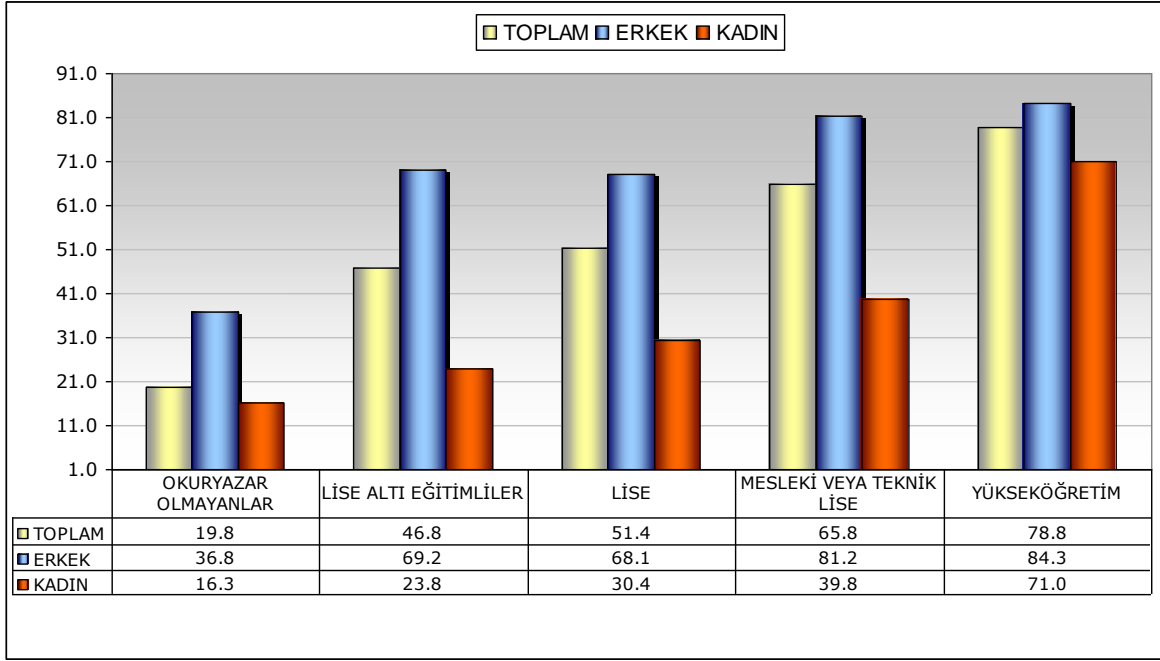


Kaynak: TÜİK, 2010 yılı verileri.

### Şekil 3.1: İşgücüne Katılım Oranları (%)

Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak kabul edilmekle birlikte, işgücüne katılım oranları düşük olup, yıllara göre azalma göstermektedir. Kanunlardaki eşitlikçi yapıya rağmen, kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmaması bu düşüşün önemli nedenlerinden biridir ve Türkiye’de kadın istihdamı temel sorun alanlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir. Kadınların işgücüne katılma oranı 1990’da % 34,1 civarındayken, 2002 yılında % 27,9, 2004 yılında % 23,3 ve 2010 yılı için % 27,6’dır.

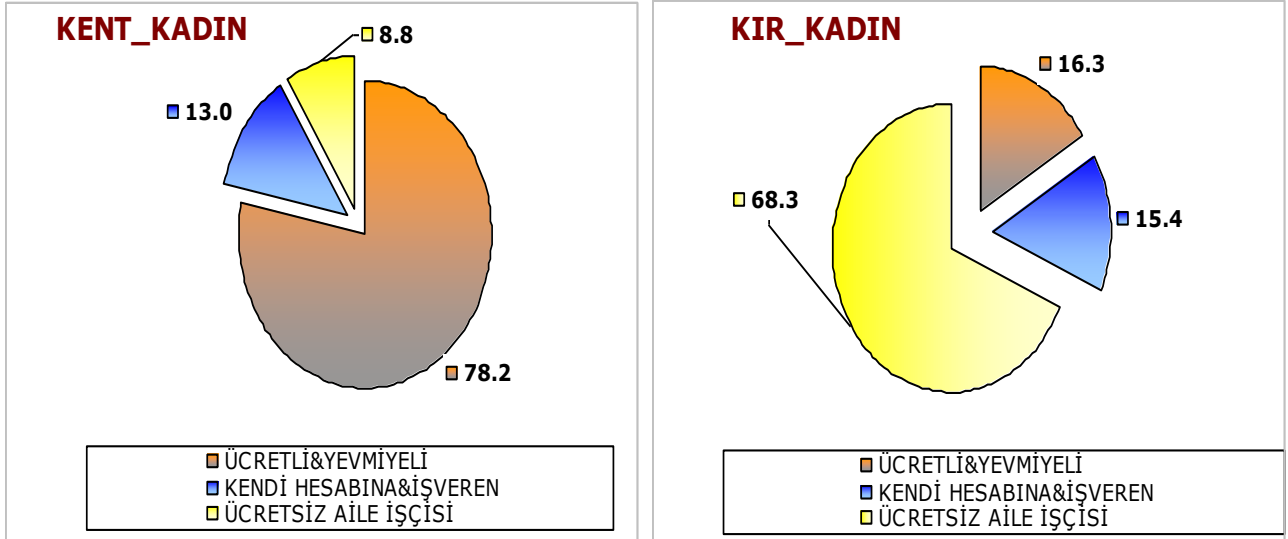
Sanayi sektörü, özellikle imalat sanayi halen kadın işgücünün oldukça sınırlı olduğu bir sektör olma özelliğini korumaktadır. Oysa uzun yıllardan beri tekstil, gıda, hazır giyim gibi emek yoğun sanayi dalları için kadınlar halen tercih edilen işgücü konumundadır. Her iki sektörde de özellikle kayıt dışı işyerlerinde yoğunlukla kadın ve çocuk işgücü kayıtdışı şekilde çalıştırılmaktadır.



Kaynak: TÜİK, 2010 yılı verileri.

### Şekil 3.2: Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları

İşgücüne katılma oranının yükseköğretim mezunlarında daha yüksek olması, kadınların istihdama katılıma yönelik farkındalıkları ile ilişkilendirilerek açıklanabilir. Diğer bir ifadeyle, yüksek eğitimli kadınlar daha fazla “iş arayan” konumundadırlar. Bu bulgular kadın istihdamını artırmanın yolunun eğitimden geçtiğini vurgular niteliktedir.



Kaynak: TÜİK, 2010 yılı verileri.

### Şekil 3.3: Kent, Kır Ve İşteki Durumuna Göre Kadın İstihdamı (%)

2010 yılı verilerine göre; kente göre kırsal alanda daha çok kadın işgücüne katılıyor gibi görünse de kırdaki 100 kadından 68,3'ü herhangi bir ücret almaksızın ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Kentlerde kadın işgücünün kalitesinde gözlenen gelişmeler ise çok etkileyicidir. (Kadınlarda her eğitim düzeyinde gözlenen yüksek işsizlik oranlarına da bu gözle bakmak gerekir, eğitimsiz kadın işgücünün zaten dışındadır). Eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım oranları artmakta, kentte üniversite mezunlarında erkeklere çok yakın düzeye ulaşılmaktadır.

Kadının yüksek eğitime erişimi önemli olmakla birlikte, kadının istihdama katılım sorununu çözememektedir. Birçok durumda kadın eğitim imkânlarına erişse bile istihdamını engelleyen diğer sosyolojik etmenlerin varlığı önemlidir. Türkiye’de çoğu zaman evde, tarlada çalışmak, kadınlık ve annelik rolü için önemli bir sorun yaratmazken, kentsel alanlarda ev dışında çalışan kadının toplumdaki geleneksel yeri sorgulanmaktadır. Bu suçlamadan kurtulmak için iki kat çaba harcayan kadın çoğu zaman - uyku dışında- günün yüzde 80'nini çalışarak geçirmektedir. Durumundan yakındığı zaman ise “işini bırakmalısın” yanıtı ile karşılaşabilmektedir. Kadın ve erkek arasındaki evdeki yeniden üretime yönelik görev paylaşım algısı ve sosyal rol dağılımı değişmemektedir. Kadın ev dışında çalışsa bile ev işleri

ve çocuk/yaşlı bakımı yine kendisinin yapması gereken işler olarak algılanmaktadır. Bu durumda ise pek çok kadın ev dışı istihdama katılımı tercih etmemektedir. Günümüzde yeniden üretim sürecine katılım (yemek, ütü, temizlik, bulaşık yıkama gibi ev işleri ve çocuk/yaşlı bakımı vs.) birçok kadın tarafından adeta bir “meslek” olarak algılanmakta ve bu durum toplumsal normlar tarafından da beslenmektedir.<sup>166</sup>

TÜİK verilerine göre,<sup>167</sup> “işgücüne dâhil olmayanların dahil olmama nedenleri” incelendiğinde, kadınların yüzde 61,6’sı “ev işleriyle meşgul” yanıtını vermiştir. Kadın ve erkek arasında ev içindeki keskin işbölümü bu istatistiklere de yansımakta; erkeklerin çalışmama nedenleri arasında “ev işleriyle meşgul” yanıtı bir kategori olarak bile değerlendirmeye alınmamaktadır. Günümüz Türkiye’sinde “ev işleriyle meşgul olma” erkeklerin işgücüne dâhil olmama nedeni dahi olamaz. Oysa bu durum istihdama katılan ya da katılmayan kadınının evde yapması gereken işler ve sorumluluklar arasındadır.

Ev içindeki bu keskin iş bölümü, kadınların kullanım emeklerini değişim emeğine dönüştürdükleri durumlarda ise iş piyasasına yansımaktadır. Örneğin, Türkiye’de kadınlar her istedikleri sektörde çalışamazlar. Bu sektörel ayrımcılık en yoğun olarak kimya sanayi, kâğıt ve selüloz sanayi, enerji üretimi, nakli ve dağıtım gibi alanlarda görülmektedir. Benzer biçimde erkeklerde gıda, hazır giyim, temizlik işleri gibi servis sektörlerine sınırlı katılmaktadır.

İstihdamda yer alan 100 kadından 57,8’i herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaksızın çalışmakta, bunların da % 57,9’unu ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Ücretli veya yevmiyeli çalışan kadınların % 26,3’ü, işveren kadınların % 22,9’u, kendi hesabına çalışan kadınların % 89,6’sı herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmaksızın çalışmaktadır. Kayıtdışı çalışma Türkiye genelinde % 42,1 olup, kırsal kesimlerde 2000 yılında % 73,8 (kadın % 91,4; erkek % 64) ve kentsel yerlerde % 28,8 (kadın % 30; erkek % 28,5) iken; 2011 yılında kırsal yerlerde % 66 (kadın % 87,6; erkek % 53,9) ve kentsel yerlerde % 28,7 (kadın % 34; erkek % 26,9) dir. 2011 yılında Türkiye’de çalışan kadınlardan tarımsal faaliyetlerde bulunanlarda bu oran % 96,1 iken, tarım dışı faaliyetlerde bulunanlarda % 29,7’dir. Bu durum, kayıtdışılığın daha çok tarımsal faaliyetlerle

<sup>166</sup> “Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Etmenler ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları İçin Öneriler: Ankara, Gaziantep ve Konya” Raporu, ILO Ankara, Ocak 2010, s.8.

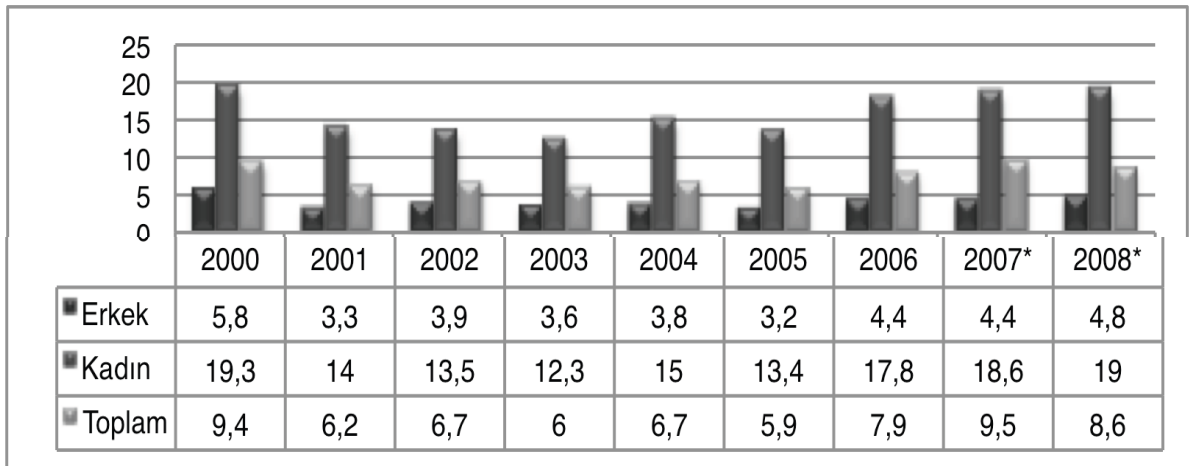
<sup>167</sup> TÜİK Hane Halkı İşgücü Araştırması Sonuçları “İşgücüne Dâhil Olmayanların Dahil Olmama Nedenleri Verileri, Şubat, 2012.

uğraşanlarda, özellikle de ücretsiz aile işçilerinde yoğunlaştığını göstermektedir. 2011 yılında kayıtdışı olarak ücretsiz aile işçisi konumunda tarımsal faaliyetlerle uğraşanların % 19,5'ini erkekler oluştururken; % 80,5'ini kadınlar oluşturmaktadır.<sup>168</sup>

Çoğu zaman son işe alınan ama ilk işten çıkarılan kadınlardır. Evlenmek, gebe kalmak, doğum iznine ayrılmak, emzikli olmak, çocukların sağlık, okul gibi sorunları ile ilgilenme işten atılmak için bahane olabilmektedir. Hatta bu nedenler işe alınmasının önünde engel olarak gösterilebilmektedir.<sup>169</sup>

Türkiye’de de yarı zamanlı çalışma 1990 sonrası tercih edilen bir çalışma şekli olmuştur. Yarı zamanlı çalışma ülkemizde çok nitelik gerektirmeyen işlerde ve geç saatlere kadar açık olması gereken iş yerlerinde tercih edilmektedir. Ülkemizde özellikle gençlerin ve öğrencilerin tercih ettiği yarı zamanlı çalışma şekli; mevcut koşullar nedeniyle kadınlar tarafından Avrupa Birliği ülkelerine kıyasla daha az tercih edilmektedir.<sup>170</sup>

15+yaş



Kaynak: TÜİK, 2008 yılı verileri.

**Şekil 3.4: Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı Çalışma Oranı (%)**

<sup>168</sup> Türkiye'de 2010 Kadın İstihdamı Durum Raporu, ILO 2010, s.25.

<sup>169</sup> TÜİK Şubat 2012 verileri.

<sup>170</sup> PALAZ Serap; "Part Time Work In Turkey", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:5, Sayı:3, s. 57, 2003.

Türkiye genelinde 2000 yılında istihdam edilenlerin yüzde 9,4'ü yarı zamanlı çalışırken 2008 yılında yüzde 8,6'sı yarı zamanlı çalışmaktadır.<sup>171</sup> Buna göre, istihdam edilen 100 kişiden yaklaşık 9'u yarı zamanlı çalışmaktadır. Cinsiyet bazında yarı zamanlı çalışma oranına bakıldığında 2000 yılında istihdam edilen kadınların yüzde 19,3'ü yarı zamanlı çalışırken 2008 yılında yüzde 19'u yarı zamanlı çalışmaktadır. Erkeklerde ise 2000 yılında yüzde 5,8 olan yarı zamanlı çalışma oranı 2008 yılında yüzde 4,8 olarak gerçekleşmiştir. Kadınlarda yarı zamanlı çalışma oranının erkeklerle göre daha yüksek olması özellikle kırdaki kadınların çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak çalışmalarından kaynaklanmaktadır.

Kayıt dışı çalışma Türkiye genelinde % 42,1 olup, kırsal kesimlerde 2000 yılında % 73,8 (kadın % 91,4; erkek % 64) ve kentsel yerlerde % 28,8 (kadın % 30; erkek % 28,5) iken; 2011 yılında kırsal yerlerde % 66 (kadın % 87,6; erkek % 53,9) ve kentsel yerlerde % 28,7 (kadın % 34; erkek % 26,9)'dir. 2011 yılında Türkiye'de çalışan kadınlardan tarımsal faaliyetlerde bulunanlarda bu oran % 96,1 iken, tarım dışı faaliyetlerde bulunanlarda % 29,7'dir. Bu durum, kayıt dışılığın daha çok tarımsal faaliyetlerle uğraşanlarda, özellikle de ücretsiz aile işçilerinde yoğunlaştığını göstermektedir. 2011 yılında kayıt dışı olarak ücretsiz aile işçisi konumunda tarımsal faaliyetlerle uğraşanların % 19,5'ini erkekler oluştururken; % 80,5'ini kadınlar oluşturmaktadır.<sup>172</sup>

Evde çocuk ve yaşlı bakımı da kadının istihdamını önemli oranda engellemektedir. Bu sorunu gidermeye yönelik, özellikle sanayide 100 ve üzeri kadın işçi çalıştıran iş yerlerinde işverenin kreş açma sorumluluğu söz konusudur. Basit ancak önemli ve pahalı bir etmen olan yuva açma sorumluluğu birçok konumda maalesef sınırlı kadın işçi çalıştırılarak yerine getirilmemektedir.

Burada ilginç olan “kadın-çocuk” ilişkisine yönelik algı ve yaklaşımdır. Her nedense yasalar önünde bile çalışan kadının çocuk bakımı annenin sorumluluğu olarak algılanmakta ve bu çocukların “babaları” işverenlerin gündemlerinde yer almamaktadır. Örneğin yasalarda çocuk sahibi “100” erkek işçi çalıştıran işverene kreş açma sorumluluğu getirilmemektedir.

Temel olarak iki nedenle Türkiye'de kadınlarda işgücüne katılım oranı düşüktür. İlki kadınların erkeklerden de düşük olan ortalama eğitim düzeyidir. Artan eğitim düzeyi ile

<sup>171</sup> Bu alanda 2008 yılı sonrasında veri bulunmamaktadır.

<sup>172</sup> TÜİK 2011 yılı verileri.

birlikte kadınlarda işgücüne katılma oranı tartışılmaz bir biçimde artmaktadır. Diğer belirgin etmenler ise esnek çalışma biçimlerinin, özellikle de yarı zamanlı çalışmanın varlığı, vergi politikaları, evli kadınların nüfustaki oranı, vb. olarak sıralanmaktadır. Çalışan kadınlar içinde yarı zamanlıların oranının yüksek olduğu ülkelerde, kadınlarda işgücüne katılım oranı da yüksektir.

Yarı zamanlı çalışmanın olumsuz yönleri de tartışılmalıdır. Eğer yasalarda tam zamanlı istihdamı korumaya ilişkin katı hükümler varsa ve yarı zamanlı istihdam için bu hükümler yoksa o zaman işgücü piyasaları katmanlaşacak, beşeri sermaye birikimi daha düşük olan kadınlar da bundan ilk önce etkilenecektir. Sosyal güvenlik kapsamı dışında kalması yanında meslek içi eğitim olanaklarının yarı zamanlı çalışanlara sunulmaması nedeniyle, bu katmana bir kere girildiğinde çıkış olasılığı düşük olabilir. Yani, kadınların istedikleri takdirde tam zamanlı istihdama geçip kalabilecekleri aile desteği ve kurumsal yapılanmalar olmalıdır. (Örneğin kâğıt üzerinde değil uygulamada da doğum sonrası işe dönüş garantisi gibi, kısa süreli ücretli doğum izni gibi – uzun izin dönüşü zorlaştırabilir)

Eğitimle ilgili temel, esnek çalışma biçimleri ile ilgili önemli etmenlerin yanı sıra, kadınlarda tam zamanlı işgücüne katılım oranı konusunda kayda değer katkı, gerek kreş gerekse de anaokulu düzeyinde çocuk bakım birimlerinin varlığıdır. Dünyada çocuk bakımı ve ücretli izin konusunda en avantajlı ülkeler Danimarka ve Norveç, en gerideki ülkeler ise Meksika ve Türkiye'dir. Kadınlarda işgücüne katılım oranı konusunda da iki ucu bu ülkeler oluşturmaktadır.

Orta vadede, kadınlarda beşeri sermaye düzeyini, okul çağı nüfusu için örgün eğitim, okul çağı dışındaki nüfus için yaygın eğitim, daha sonra da tamamlayıcı aktif işgücü politika uygulamaları ile artırmak mümkündür.

Nitekim kadınlarda işgücüne katılım düzeyi %28 civarında olan Türkiye, bu konuda dünya ülkeleri arasında (AB veya OECD değil, dünya ülkeleri arasında) en kötü performansa sahip ülkelerden birisidir.

Türkiye’de “Kadın neden çalışmıyor?” sorusuna yanıt aramaya çalıştığımızda karşımıza çıkan en önemli sorun aile içindeki rol ve ataerkil ilişkilerin kadının ekonomik faaliyetlere katılımını kısıtlamasıdır. Kadın çoğunlukla ev işi yaptığından işgücüne katılamamaktadır.<sup>173</sup>

Türkiye’de kadın işgücü sorununun nedenleri araştırıldığında yapısal dengesizlikler, eğitim sistemindeki sorunlar, kırsal kalkınmanın önemi ve düzensiz kentleşmenin olumsuz etkilerine dikkat çekilmektedir. Türkiye’de çalışan kadınların sorunlarının başında; iş güvencesi, eşit işe eşit ücret, yükselmeler, izinler, esnek çalışma ve part-time çalışma önündeki engeller, işyerlerinin kapanması karşısında işçilerin ücretlerinin korunması ile AB normlarını oluşturan konular gelmektedir.<sup>174</sup>

Çalışma koşullarındaki olumsuzluklar da kadının işgücüne katılımının düşük oluşuna neden olan etmenlerdendir. Kötü çalışma koşullarına örnek olarak düşük ücretler, çocuk bakımı maliyetlerinin karşılanamaması ve uzun çalışma saatleri verilebilir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları düşüktür. Bu duruma çare olarak akla ilk gelebilecek düzenlemeler çocuk bakım olanakları ve esnek çalışma biçimleri düzenlemeleri olarak görülebilir.

Türkiye coğrafyasının önemli bir bölümünde ise, daha temel toplumsal dinamikler söz konusudur. Kadının eğitim düzeyi işgücüne katılım oranı konusunda temel belirleyicidir. Onun kadar önemli olan diğer etmen ise evdeki erkeğin toplumsal cinsiyet eşitliği eğitim düzeyidir. (Bu durum akademik gelişme yazınında uzlaşmış bir bulgudur.) Yani, Türkiye’nin bu önemli sorununun çözüm süreci, yıllarla değil, on yıllarla ölçülebilecektir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, ancak erkeğin ve kadının birlikte istihdamda olabilmesiyle gerçekleşebilir. Şu anki durumda, Türkiye’nin kadınların işgücüne katılım oranı ve toplumsal cinsiyet eşitliği takvimi herhalde iki ila üç nesil sonrasını işaret etmektedir. Buradaki anahtar kavram ise toplumsal farkındalıkların gelişmesi olacaktır.

<sup>173</sup> GÜROL, M., MARŞAP A.; “Geçmişte ve Günümüz Yaşamında Ücretsiz ve Ücretli İşgücü Olarak Kadın”, 2007, s.95-109.

<sup>174</sup> İŞÇİ Öznur, GÖRGÜLÜ Hatice; “AB Sürecinde Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamı”, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, 2006, s.38.



Kadınlara, erkeklere, işveren ve sendika temsilcilerine ve toplumun ulaşılabilen diğer tüm kesimlerine toplumsal cinsiyet eşitliği<sup>175</sup> ve kadın istihdamının önemine yönelik farkındalık eğitimleri verilmelidir. Kadının çalışması ve kadın insan hakları kapsamında ele alınacak bu farkındalık eğitimleri özellikle ataerkil (eril)<sup>176</sup> ideolojinin kırılması açısından önem taşımaktadır.

Özetle, aile içindeki kadına atfedilen roller, ataerkil ilişkiler ve ayrımcı uygulamalar kadının ekonomik faaliyetlere katılımını kısıtlamaktadır.

Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri başlıklı araştırmaya göre,<sup>177</sup> Türkiye % 24,3 ile AB ülkeleri içinde kadın istihdam oranının en düşük olduğu ülke durumunda bulunmaktadır. Türkiye'nin kadın istihdamında, AB'nin 2010 yılı için “% 60'dan fazla” olarak ifade edilen hedefe dahi ulaşabilmesi için, 35,7 puanlık gelişme kaydetmesi gerekmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) için hazırlanan bir Rapor'a göre,<sup>178</sup> Türkiye'de erkek istihdam oranı % 68.2 ile AB erkek istihdam oranı olan % 71.3'e oldukça yakındır. Ancak Türkiye'nin genel istihdam oranının farklı olması dikkat çekmektedir. AB üye ülkelerinde % 63,8 olan genel istihdam oranı Türkiye'de % 46'dır. Bu düşüklük tümüyle kadınların düşük istihdam oranından kaynaklanmaktadır. Türkiye'nin karşı karşıya olduğu düşük istihdam sorunu esas olarak kadın istihdamının düşüklüğü sorunudur.

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) ile Dünya Bankası tarafından yayımlanan, "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyiciler ve Politika Çerçevesi" raporundaki tespitlerde de Türkiye'de kadınların potansiyelinin yeterince kullanılmadığına dikkat çekilmiştir.

<sup>175</sup> Toplumsal cinsiyet, farklı kültürde, tarihin farklı anlarında ve farklı coğrafyalarda kadınlara ve erkeklere toplumsal olarak yüklenen roller ve sorumlulukları ifade eder. Toplumsal cinsiyet kısaca, sosyal yönden kadın ve erkeğe verilen roller, sorumluluklar olarak tanımlanır. Toplumsal cinsiyette eşitlik ise, fırsatları kullanma, kaynakların ayrılması ve kullanımında, hizmetleri elde etmede bireyin cinsiyeti nedeniyle ayrımcılık olmaması/yapılmaması anlamına gelir. Bu ayrıca kadın ve erkek arasında sorumlulukların ve kazançların dağılımında adalet ve hakkaniyetin olması da demektir. Bu kavramda, kadın ve erkeğin farklı gereksinimi ve güçlerinin olduğu kabul edilmektedir. Bu farklılık belirlenerek iki cinsiyet arasındaki dengeyi düzeltecek şekilde gerekenlerin yapılması benimsenmektedir.

<sup>176</sup> Ataerkillik, erkek otoritesine dayanan bir tür toplumsal örgütlenme düzenidir. Bu düzenin temelini erkeğin üstünlüğü fikri oluşturur; soy erkekler tarafından belirlenir, hâkimiyet erkeklerindir. Bu toplumlarda erkeklere kadınlardan daha çok saygı gösterilir.

<sup>177</sup> Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri Araştırması, TİSK, 2010, s.17.

<sup>178</sup> Türkiye'de 2010 Kadın İstihdamı Durum Raporu, ILO 2010, s.25.

### **3.6.2. AB'ye Katılım Sürecinde Esnek Çalışma Ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yasalarda Ve Diğer Alanlarda Yapılan Düzenlemeler**

#### **3.6.2.1. İş Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler**

AB eşit muamele direktiflerinin uyumlaştırılması sürecinde, 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren İş Kanununun “eşit davranma ilkesi” başlıklı 5. maddesi, “iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı” ayrımcılık yapılamayacağını hükme bağlamaktadır. Maddenin 2. fıkrasına göre ise, işveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçi arasında, belirli süreli çalışan işçi ile belirsiz süreli çalışan işçi arasında ayırım yapamaz.

Maddenin 3. fıkrasında, işverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapması yasaklanmıştır. Maddenin 4. fıkrasına göre aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. Maddenin 5. fıkrasına göre ise, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. Maddenin 6. fıkrasına göre, işçinin ayrımcılığa uğraması durumunda, dört aya kadarki ücreti tazminat olarak verilir.

Kısmi zamanlı işçilere karşı ayırım yapmama ilkesi, AB'de 97/82/EC sayılı direktifle düzenlenmiştir. Buna göre kısmi zamanlı işçi ile karşılaştırılabilir tam zamanlı işçi arasında ayrımcılık yapılması yasaklanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesi kısmi süreli iş sözleşmesini tanımlamış ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağını belirtmiştir. Bununla birlikte, emsal işçi açık bir biçimde tanımlanmamıştır. Ayrıca, “ayırımı haklı kılan bir neden” ile neye atıfta bulunulduğu da açık değildir. Bu nedenle, kısmi zamanlı işçilere karşı ayırım yapmama ilkesinin Türk mevzuatına girmiş ancak gerektiği biçimde düzenlenmemiş olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

İş Kanununun kadın istihdamı alanında getirdiği en önemli ilerleme işveren-işçi ilişkisinde cinsiyet dahil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapılamayacağıdır. Bu kapsamda;

- İş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı hükmü,
- Cinsiyet nedeniyle eşit değerde iş için daha düşük ücret verilemeyeceği hükmü,
- Cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı hükmü,
- İşyerinde işçinin, işveren, diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması halinde işçinin haklı nedenle işi derhal fesih hakkına sahip olduğuna ilişkin hüküm,
- Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği hükmü,

Kanunda yer almıştır.

Bu kapsamda, İş Kanunu'nda cinsiyet temelindeki ayrımcılık da dahil olmak üzere ayrımcılık yapmama ilkesine yer verilmesi ilgili AB direktifleri ile uyum açısından gerekli ve önemli bir gelişmedir. Ancak, İş Kanunu'nun 5. maddesi, ayrımcılık yapmayı iş ilişkisi içinde yasaklamaktadır. İş ilişkisinin, iş sözleşmesinin yapılması ile başlaması, işe alma sürecinde yapılabilecek ayrımcılığın herhangi bir yaptırımla karşılaşmayacağı anlamına gelir. İşe almada ayrımcılık yapılması sorunu tam olarak çözümlenememiştir. Maddenin 3. fıkrası cinsiyet nedeniyle doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yapılamayacağını belirtmektedir, ancak doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımı yapılmamaktadır. 75/117/EEC, 2000/78/EC ve 2002/73/EC sayılı AB direktiflerine göre doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımlanması yerinde olacaktır.

Yine, 4857 sayılı yasanın 13 ve 14 üncü maddelerine “Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile bu Kanuna göre ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan

sigortalıların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini 30 güne tamamlama yükümlülüğü 1/1/2012 tarihinde başlayacaktır.” cümlesi eklenerek kısmi süreli iş sözleşmeleri ile ilgili olarak hüküm getirilmiştir.

Türk hukukunda ücretler açısından ise cinsiyet temelinde ayrımcı bir hüküm bulunmamaktadır. Türkiye, CEDAW Sözleşmesi'ne, CEDAW İhtiyari Protokolüne, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1951 tarihli ve 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücret Sözleşmesi'ne, 1958 tarihli ve 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin Sözleşme'sine ve 4. maddesi ile eşit değerde iş için eşit ücret hakkını düzenleyen Avrupa Sosyal Şartı'na taraftır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 90. maddesinde yapılan değişikliğe göre temel hak ve özgürlükler alanında usulüne uygun olarak onaylanmış sözleşmeler, ulusal düzenlemelerle aralarında herhangi bir uyumsuzluk olması durumunda ulusal hukukun üstündedir. Eşit değerde iş için eşit ücret ilkesi, hem Türk hukuku hem de Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler çerçevesinde güvence altına alınmıştır.

Bir başka düzenleme, AB müktesebatı ile ulusal mevzuatın uyumlaştırılması çerçevesinde, 2002/73/EC sayılı Direktif doğrultusunda, “cinsel tacizin” 4857 sayılı İş Kanunu'yla Türk İş Hukuku'na girmiş olmasıdır.

### **3.6.2.2. 6111 Sayılı Kanun İle Getirilen Düzenlemeler**

6111 sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigorta Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” 25.02.2011 tarihinde 27857 mükerrer sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 6111 sayılı yasa ile 4857 sayılı “İş Kanunu”nun 74 üncü maddesinin birinci fıkrasında mevcut “Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir” hükmüne “Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.”cümlesi eklenmiştir.

Yeni istihdam imkânlarının sağlanması bakımından da;

a) 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan;

1) Mesleki yeterlik belgesi sahipleri için kırk sekiz ay süreyle, sigorta primleri işsizlik sigortası fonundan karşılanacaktır.

2) Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için otuz altı ay süreyle, uygulanır hükmü getirilmiştir.

Yine 6111 sayılı Kanun ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesi şu şekilde değiştirilmiştir:

➤ Doğumdan önce ve doğumdan sonra 8'er hafta olmak üzere 16 haftalık "aylıklı izin" kavramı değiştirilerek "analık izni" olarak adlandırılmıştır. Öncesinde, erken doğum ile ilgili bir hüküm bulunmaz iken; "Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir." hükmü eklenerek bu hususta yeni bir düzenleme yapılmıştır.

➤ "Memurun eşinin doğum yapması halinde, isteği üzerine on gün babalık izni... verilir." hükmü getirilerek önceki yasada "Erkek memura, karısının doğum yapması sebebiyle isteği üzerine üç gün izin verilir." hükmü değiştirilmiştir.

➤ Süt izni süreleri yeniden düzenlemiştir. Eski düzenlemede "Bir yaşından küçük çocuğunu emzirmek için günde 1,5 saat izin verilir." hükmü değiştirilerek "Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır." ifadesi getirilmiştir.

AB'nin 92/85/EEC sayılı direktifine göre, çalışan kadınların doğumdan önce ve/veya doğumdan sonra toplam on dört hafta çalıştırılmamaları esastır ve analık izni, doğumdan önce

ve/veya sonra verilmesi zorunlu olan iki hafta süreli zorunlu doğum iznini de kapsamalıdır. Direktife göre sadece iki haftalık doğum izni zorunlu olmakla birlikte 4857 sayılı Kanun, normal gebeliklerde on altı haftalık, çoğul gebeliklerde de on sekiz haftalık süreyi zorunlu tutarak bu konuda daha ileri düzenlemeler içermektedir.

Ayrıca, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesine;

➤ “Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.” hükmü getirilmiştir.

➤ Evlat edinen memurların kullanabilecekleri izinler hakkında “Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmi dört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullandırılabilir.” hükmü getirilmiştir.

### 3.6.2.3. Yönetmelikler ve Diğer Alanlarda Yapılan Düzenlemeler

“Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” 14 Temmuz 2004 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Gebe, doğum yapmış ve emziren kadın çalışanların çalışma hayatında sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi konusunda, 4857 sayılı İş Kanunu, hamile kadınların, yeni doğum yapmış veya emziren kadınların işyerinde güvenlik ve sağlığının korunmasının geliştirilmesini teşvik etmek için önlemler getirilmesine ilişkin 92/85/EEC sayılı Konsey Direktifi’nden daha ileri düzenlemeler içermektedir. 4857 sayılı Kanun kapsamında çıkartılan gebe veya çocuk emziren kadınların iş ile ilgili risklerden korunmasına ilişkin 25522 sayılı Yönetmelik, söz konusu Direktif ile uyumludur. Bu düzenlemeye göre, gebe kadın işçilerin ani darbelere, sarsıntıya ve titreşime maruz kalacağı işlerde; iyonize radyasyon kaynaklarının bulunduğu yerlerde; kanserojen, toksik, zararlı ve emzirilen çocuğu olumsuz etkileyebilecek kimyasalların üretildiği, işlendiği ve kullanıldığı yerlerde çalıştırılması yasaktır. Ayrıca, gebelik süresi boyunca kadın işçilere hiçbir şekilde elle taşıma işi yaptırılamaz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde çıkarttığı 25311 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” de kadınları riske açık gruplar arasında saymış ve kendilerini etkileyen tehlikelerden korunacaklarını belirtmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 74. maddesi gereğince de, hekim raporu ile gerekli görüldüğü hallerde hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır ve böyle bir durumda ücretinde herhangi bir indirim yapılamaz.

“Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” 9 Ağustos 2004 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 25548 sayılı Yönetmelik, kadın işçilerin gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştıramayacağını ve kadın işçilerin, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar gece postalarında çalıştıramayacağını belirtmektedir. Söz konusu Yönetmelik, 6. ve 9. maddesi ile, emziren işçinin doğumdan itibaren altı ay boyunca gece çalıştırılmasını yasaklamaktadır. Ana ve çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun doktor raporuyla belgelenmesi halinde bu süre bir yıla kadar uzatılır ve bu işçilerin söz konusu sürelerdeki çalışmaları gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir. Söz konusu düzenlemeler 92/85/EEC sayılı direktifle uyumludur.

7 Mart 2010 tarihli “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”te çok sayıda iş ağır ve tehlikeli iş olmaktan çıkarılarak kadın ve gençlerin istihdamına ilişkin sınırlamalar kaldırılmıştır. Böylece bazı işler yalnızca erkek işi olmaktan çıkarılmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı arasında; istihdam, çocuk işçiliği ve sosyal yardımlar konularında işbirliği protokolü 17 Şubat 2012 tarihinde imzalanmıştır. Protokolde; iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması ve bu çerçevede kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılması, işsizlere yönelik İŞKUR tarafından uygulanan işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin eğitim modüllerine toplumsal cinsiyet eşitliği, kadının insan hakları, çalışma yaşamında haklar, kadına yönelik şiddetin önlenmesi, aile eğitimi konularına yer verilmesi için çalışmalar yapılması ve mevsimlik gezici tarım işçileri olarak çalışan kadınların çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılması, şiddet mağduru, tahliyesine bir yıldan az kalmış, kocası ölmüş, kocası tarafından terk edilmiş, kocası cezaevinde olan veya boşanmış kadınların İŞKUR’a erişiminin sağlanması gibi kadınların

ekonomik yaşama katılımlarının artırılmasına ve güçlendirilmesine önemli katkı sağlayacak hususlara yer verilmiştir.

Türkiye'nin AB istihdam stratejisine dahil olma çabaları, kadın istihdamının da artırılmasında itici bir role sahiptir. Bilindiği üzere Avrupa İstihdam Stratejisinin 4 boyutundan birisini kadın erkek eşitliği oluşturmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB İstihdam Stratejisine dahil olmak üzere çalışmalarını sürdürmektedir. Bu çerçevede, "İstihdam Durum Raporu" hazırlanmış ve kadınların iş piyasasındaki konumları bu raporda incelenmiştir.

2011–2015 yılları için İŞKUR'un yayımladığı Stratejik Plan'da "işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda istihdam hizmetlerini çeşitlendirmek ve işe yerleştirmede aktif rol oynamak" amacıyla kadınlara ilişkin olarak, 2015 yılı sonuna kadar Kurum tarafından işe yerleştirilenlerin % 35'inin kadınlardan oluşmasının sağlanması hedeflenmektedir.

Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma hedefine ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması amacıyla "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi 25.05.2010 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından Eylül 2010-Mart 2012 dönemini kapsayan "Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi" yürütülmüştür. Proje kapsamında; çalışma hayatında cinsiyet eşitliğine yönelik direktifler ve ATAD kararları dikkate alınarak mevzuatımız eşleştirme uzmanları tarafından ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve bu kanunlara ilişkin ikincil düzenlemeler ile AB mevzuatı arasında uyumsuzluklar belirlenmiştir. Ayrıca Proje kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı uzman personeli ve müfettişlerine toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinde iş mevzuatı konusunda eğitimler verilmiştir.



Bu kapsamda, Türkiye’de kadınların istihdam alanındaki sorunları şu şekilde sıralanabilir:<sup>179</sup>

➤ Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım olanakları artmaktadır. Ancak, halen eğitimin her kademesinde kadınlar için bir eşitsizlik söz konusudur. Bu eşitsizliğin gelecekte giderilmesi ümit edilse bile, kadın emeğine vasıf kazandırabilmek için örgün eğitim yanında bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik yaygın eğitime ihtiyaç vardır.

➤ Kadınların çalışma yaşamına girmesi veya girdikten sonra işe devamları konusunda yasalarda cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu değildir. 2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu’nda aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı hükmedilmektedir. Ancak belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması, ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınların işten çıkarılması, özellikle kayıt dışı sektörde ücretlerin düşük tutulması gibi bazı ayrımcılık örnekleriyle karşılaşmaktadır.

➤ İş piyasasında iş ve mesleklerin "kadın işleri" ve "erkek işleri" olarak ayrışıp toplumsal kabul görmesinden dolayı, kadınlar ancak geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşmakta, daha düşük statülü ve ücretli işlerde çalışmaya razı olmaktadır. Bu işler süreli ve geçici çalışmayı, sosyal güvencesizliği beraberinde getirmektedir.

➤ Kadın işgücü ucuz emek olarak emek-yoğun iş kolları olan tekstil, gıda, hazır giyim, tütün gibi sanayi dallarında yoğunlaşmıştır. Ancak, tarım sektörü ile karşılaştırıldığında bu sektörlerdeki kadın işgücü oranı düşüktür.

➤ Tarım sektöründeki kadınlar, çoğunlukla ücretsiz aile işçisi konumunda olmaları nedeniyle gelir elde etmemeleri ya da gelir azlığı nedenleriyle, yasal bir engel olmamasına rağmen sosyal güvenlik kapsamına büyük ölçüde girememektedirler.

➤ Türkiye’de işçi statüsünde çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumuna (SSK), memur statüsünde çalışanlar Emekli Sandığına, bağımsız çalışanlar ise Bağ-Kur kapsamında yer alabilmekte iken, 20.5.2006 tarihinde yürürlüğe giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile üç farklı sosyal güvenlik kuruluşu tek çatı altında birleştirilmiştir. Ülkemizde bir

<sup>179</sup> “Türkiye’de Kadının Durumu”, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yayını, Nisan 2012, Ankara, s.25.

işyerinde çalışmasına rağmen sigortalı olmayan çok sayıda kadın vardır. Ev kadınlarına isteğe bağlı sigortalılık olanağı sağlayan uygulama ise primlerin yüksekliği, prim ödemede eşe bağımlı olma ve yeterli bilgi sahibi olmama gibi nedenlerle sınırlı kalmaktadır.

➤ Çalışma yaşamına girebilen kadınların çalışma yaşamlarını kısa bir dönemde bitirmesi ve/veya kariyerde yükselme doğrultusunda tüm potansiyelini ortaya koyamamasının temel nedeni, ev ve iş yaşamını uzlaştırma konusunda yaşadıkları sorunlardır. Kadın, aile yaşamında çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülükleri kocası ile ve/veya devletle paylaşmak durumundadır. Ancak ülkemizde kreş gündüz bakımevi gibi sosyal destek kurumları tüm çabalara karşın yeterli sayıya ulaşamamıştır.

Uluslararası alanda, kadın istihdamının artırılmasına ve desteklenmesine yönelik olarak, Türkiye tarafından 1985 yılında onaylanan Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW) öncelikli olmak üzere, Avrupa Sosyal Şartı, Çocuk Hakları Sözleşmesi, ILO, OECD, AGİK gibi kuruluşların sözleşme, karar ve tavsiyelerinin, Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Planının, 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonunun iç hukukta uygulanması yönünde çalışmalar yapılmaktadır. CEDAW Sözleşmesi'ne ilişkin olarak hazırlanan İhtiyari Protokol ise Türkiye tarafından 30 Temmuz 2002 tarihinde onaylanmış, 29 Ocak 2003 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. İmzalanan İhtiyari Protokol ile taraf devletlerin CEDAW Sözleşmesini ihlal etmeleri durumunda, kişilere ve gruplara CEDAW Komitesine başvuru hakkı tanınmaktadır. Protokol ile ayrıca uygulamaları denetlemek üzere Komiteye yapılacak şikâyetleri kabul etme ve inceleme yetkisi tanınmaktadır.

İstihdam Uzmanı RANSTAD Holding tarafından oluşturulan bir çalışmaya göre<sup>180</sup>; Türkiye'nin diğer ülkelere kıyasla yarı zamanlı çalışmaya daha sıcak bakmasının nedeni yüksek işsizlik oranları olabilir. Çalışmaya göre, yarı zamanlı çalışmaya olumlu bakanların oranları kadın çalışanlarda %44, erkek çalışanlarda ise %42'dir. Ancak toplam çalışanların sadece %12'si yarı zamanlı çalışmaktadır.

Bu veriler Türkiye'de uygun altyapı ile yarı-zamanlı istihdamın ve dolayısıyla milli istihdamın önemli ölçüde arttırabileceğini somut bir şekilde ortaya koymaktadır. Özellikle kadın istihdamı açısından, potansiyel işgüçlerini bir an önce aktif hale getirmek için

<sup>180</sup> Yarı Zamanlı Çalışma...a.g.e.

Avrupa'daki güvenceli-esneklik uygulamalarının en iyi örneklerinin Türkiye'de de uygulanmaya başlaması gerekmektedir.

### **3.7. Sosyal Politika ve İstihdam Boyutunda Kadın İstihdamı Açısından Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecinin Değerlendirilmesi**

Bilindiği gibi Türkiye, 31 Temmuz 1959 tarihinde o zamanki adıyla Avrupa Ekonomik Topluluğu'na (AET) ortaklık başvurusunda bulunmuştur. 1963 yılında Gümrük Birliği ve Avrupa Ekonomik Topluluğu tam üyeliği perspektifiyle, Ankara Anlaşması (Ortaklık Antlaşması) imzalanmıştır. 1973 yılında Gümrük Birliği'nin nasıl kurulacağını açıklayan Katma Protokol yürürlüğe girmiştir. Türkiye, 14 Nisan 1987 tarihinde, AET'ye tam üyelik başvurusu yapmıştır. 1996 yılında Türkiye ve AB arasındaki "Gümrük Birliği" 1 Ocak itibarıyla yürürlüğe girmiştir.

1997 yılı Aralık ayındaki Lüksemburg Zirvesi'nde AB liderleri Türkiye'nin adaylık statüsünü tanımamış ve siyasal ilişkiler Türkiye tarafından dondurulmuştur. 1998 yılında Avrupa Komisyonu Türkiye hakkındaki ilk ilerleme raporunu yayınlamıştır.

1999 yılında Avrupa Konseyi, Aralık ayındaki Helsinki Zirvesinde Türkiye'ye AB üyeliği için aday ülke statüsünü vermiştir. 17 Aralık 2004 tarihinde Avrupa Birliği Konseyi, Türkiye ile üyelik görüşmelerini başlatma kararını almıştır.

3 Ekim 2005 tarihinde Türkiye'nin AB'ye katılım müzakereleri ve Tarama Süreci resmen başlamıştır. 2006 yılında, AB Türkiye'nin Gümrük Birliği yükümlülüklerini Birliğin yeni üyelerinden Kıbrıs'a karşı uygulamadığı için 8 başlıkta müzakereleri bloke etmiştir.

3 Ekim 2005 tarihinde başlayan müzakere sürecinin ilk aşaması olarak adlandırılacak tarama süreci, 20 Ekim 2005 tarihinde "Bilim ve Araştırma" faslıyla başlamış, 11-13 Ekim 2006 tarihinde "Yargı ve Temel Haklar Faslı Ayrıntılı Tarama Toplantısı ile sona erdirilmiştir

Türkiye Avrupa Birliğine tam adaylık statüsü kazanmadan önce, 1998 yılında ilk ilerleme raporu yayımlanmış ve 1999 yılında Helsinki zirvesinde aday statüsü kazandığında, Avrupa Birliği müktesebatına uyum için çalışmaları başlatmıştır. Bu ilerleme raporlarını 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 ve 2011 ilerleme raporları izlemiştir.

1998 yılı İlerleme Raporu'nda "İstihdam ve Sosyal İşler" başlığı altında mevcut bilgilere dayanılarak Türkiye'nin sağlık, sosyal güvenlik, işgücü ve fırsat eşitliği mevzuatının topluluk müktesebatına uyum derecesini saptamanın zor olduğu ifade edilmiştir.<sup>181</sup>

1999 yılı İlerleme Raporu "İstihdam ve Sosyal İşler" başlığı altında sağlık, sosyal güvenlik, işgücü ve fırsat eşitliği alanlarında Türk mevzuatının müktesebat ile uyumlaşma derecesinin sınırlı olduğu, sosyal güvenlik sisteminin ağır mali yük altında olmaya devam ettiği belirtilmiştir.<sup>182</sup> 2000 Yılı İlerleme Raporunda "Sosyal Politikalar ve İstihdam" başlığı altında 1999 yılındaki duruma kıyasla, sosyal politika ve istihdam alanında çalışma hukuku, eşit muamele, sağlık ve güvenlik, sosyal diyalog gibi konularda ciddi bir ilerleme kaydedilmediği ifade edilmiştir.<sup>183</sup>

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne katılım sürecindeki ilerleme raporlarının dördüncüsü 2001 yılında hazırlanmıştır. 2001 Yılı İlerleme Raporu 13. Bölüm altında yer alan "Sosyal Politika ve İstihdam" başlığı altında bir önceki yıldan bu yana sınırlı bir ilerleme kaydedildiği ifade edilmiştir. Kadın-erkek arasında muamele eşitliği ve analık iznine dair çalışmaların başladığı ancak ilgili müktesebatın uyumlaştırılması yönünde yeni adımların atılması gerektiği söylenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında yeni bir uyumlaştırma çalışmasının gerçekleştirilmemesi eleştirilmiştir. İşsizliğin yüksek olması ve kayıt dışı ekonominin büyüklüğü vurgulanmış ve İŞ-KUR'un sosyal taraflarla işbirliği içinde aktif işgücü piyasası politikaları geliştirmeye başladığı ancak yeterli mali kaynağa sahip olmadığı vurgulanmıştır. Ayrımcılık ile ilgili çalışmalarda yeni bir ilerlemenin kaydedilmediği belirtilmiştir. Genel değerlendirme alt başlığı altında ise; genel olarak Türk mevzuatı ile AB müktesebatının uyumlaştırılması konusunda yapılacak işin çok olduğu belirtilmiş ve iş hukuku alanında, işletmenin devri veya iflası halinde işçilerin korunması, iş akdi, geçici işçilerin sağlık ve güvenliği, çalışma süresinin organizasyonu ve kısmi zamanlı çalışma, gençlerin çalışma hayatında korunması, Avrupa Çalışma Konseyi ve işçilerin işyeri dışında görevlendirilmesi

<sup>181</sup> Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 1998 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara, s. 38.

<sup>182</sup> Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 1999 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara, s. 37- 39.

<sup>183</sup> Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2000 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara, s. 39.

gibi konularda adımların atılması gerekliliği ifade edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında AB müktesebatının uyumlaştırılması ve uygulanması gerekliliği belirtilmiştir.<sup>184</sup>

6 Şubat 2002 tarihinde Avrupa Birliği'ne yönelik ilk uyum yasasının çıkarılmasının ardından TBMM'den geçen çeşitli yasalarla kadın konusunda önemli düzenlemelere imza atılmıştır. 2002 yılında yayımlanan İlerleme Raporu, sosyal politikalar alanında 2001'den 2002'ye dek geçen sürede sınırlı bir ilerleme kaydedildiğine değinmiştir. İş hukuku alanında somut bir ilerleme olmadığını ancak İş Kanununu revize etmek üzere bir komite kurulduğunu belirtmiştir. Çalışma yaşamında kadın-erkek arasında eşit muamele ilkesiyle ilgili olarak birlik müktesebatına uyum sağlanması yönünde sınırlı ilerleme kaydedildiği ifade edilmiştir. Ağustos 2002'de kabul edilen iş güvencesi yasasının cinsiyete dayalı ayrımcılık durumlarında ispat yüküne dair bir hüküm içermesi raporda olumlu bir adım olarak değerlendirilmiştir. İstihdam konusunda temel sorunların sürdüğü, özellikle kadın istihdamının çok düşük olduğu vurgulanmıştır.<sup>185</sup>

2003 Yılı İlerleme Raporu'nda ise son ilerleme raporundan bu yana kaydedilen gelişmeler olarak; çalışma süresi, kısmi zamanlı ve sabit süreli çalışma, toplu işten çıkarmalar ve iflas halinde çalışanların korunması gibi alanlarda müktesebatın en azından kısmen aktarıldığı yeni İş Kanunundan bahsedilmiştir. Kadınlar ve erkekler için eşit muamele konusunda yeni İş Kanununa eşit ücret, istihdamda eşit muamele ve ispat yükü ilgili yönergeler/direktiflere kısmen uyumlu olan bazı hükümlerin girdiği, analık izni ile ilgili düzenlemelerin yapıldığı belirtilmiştir. İstihdam politikası ile ilgili olarak; genel işsizlik oranının bir önceki yıla göre yükseldiği ifade edilmiştir. Çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğini sağlama ile ilgili eşit ücret, istihdamda eşit muamele, analık izni, zorunlu ve mesleki sosyal güvenlik programlarında eşit muamele konularının daha fazla uyum gerektirdiği ifade edilmiştir. Ayrıca "Türkiye Avrupa İstihdam Stratejisi'yle uyumlu bir ulusal istihdam politikası geliştirmeye yönelik hız vermelidir" denilmiştir. Raporda kadınların düşük istihdam oranı ve kayıt dışı ekonominin büyüklüğü eleştirilmiştir.<sup>186</sup>

<sup>184</sup> Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2001 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara, s. 65-68.

<sup>185</sup> Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2002 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara, s. 79-83.

<sup>186</sup> Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Sürecine İlişkin 2003 Yılı İlerleme Raporu, , Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, s.82-86.

Avrupa Birliği Komisyonu tarafından hazırlanan 2004 yılı İlerleme Raporu'nda da kadın istihdamı ile ilgili kaydedilen belli başlı düzenlemeler şu şekildedir: 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen yeni İş Kanunu uyarınca, hamile ve emzikli kadınların çalıştırılma ilkeleri ve gece çalışmasını düzenleyen yönetmelikler 2004 yazında yürürlüğe girmiştir. Yeni İş Kanununda, kadın işçiler için 16 haftaya çıkarılan doğum izni, 2004 yılında yapılan yasal düzenleme ile devlet memurları kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Kamu sektöründe işe almada cinsiyet temelli ayrımcılığı yasaklayan Başbakanlık Genelgesi ıkarılmıştır.

2004 İlerleme Raporu'nda ise, Avrupa İstihdam Stratejisiyle uyumlu bir ulusal istihdam politikasının geliştirilmesine yönelik çabalara hız verilmesi önerilmektedir. İlerleme Raporu, yüksek genç ve kadın işsizlik oranlarını, çok düşük düzeydeki kadın istihdamını ve hacimli bir kayıt-dışı ekonominin varlığını önemli sorun alanları arasında saymaktadır. Belgede ayrıca, cinsiyet eşitliği ve iş sağlığı ve güvenliği konularındaki AB mevzuatındaki belirli hususların Türk mevzuatına aktarılmış olmasına rağmen, etkili şekilde uygulanması konusunda sıkıntıların olabileceği belirtilmektedir.<sup>187</sup>

2005 yılı İlerleme Raporu'nda, istihdamda kadınların payları başta olmak üzere yüksek genç nüfus işsizliği ve düşük işgücü oranları ele alınmış ve kayıt dışı ekonominin büyüklüğü, kentsel ve kırsal işgücü piyasaları arasındaki aının genişliği eleştirilmiştir. Kadın ve erkeklere eşit muamele başlığı ayrı olarak bir paragrafta verilmiş ve bu konuda Türkiye'nin özellikle istihdamda ayrımcılığı yasaklayan AB yönergelerini i hukuka aktarma noktasında bir önceki yıla göre ilerleme kaydetmediği ifade edilmiştir. Daha fazla uyuma ihtiyaç duyulan alanlar olarak da ebeveyn izni, eşit ücret, istihdama erişim, ispat yükümlülüğü ve kanuni ve mesleki sosyal güvenlik alanları belirtilmiştir. İlerleme Raporu'nda "Ekonomik ve Sosyal Haklar" başlığı altında kadınların işgücüne katılımlarının % 25,4'lk bir oranda olduğu ve OECD lkeleri içinde en düşük orana sahip olduğu belirtilmiş; birçok kadının kayıt dışı sektörde olduğu ve sosyal güvenlik kapsamı dışında bulunduğu ifade edilmiştir.<sup>188</sup>

2006 yılında hazırlanan İlerleme Raporu'nda AB'ye uyum çerçevesinde İş Kanunu'nda bir ilerleme olmadığı kaydedilmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü ve istihdam politikalarında ilerlemenin olmayışı eleştirilmiştir. Eşit fırsatlar altında; eşit ücret,

<sup>187</sup> Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2004 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara, s. 93-98.

<sup>188</sup> Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2005 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara, s. 110-114.

ebeveyn izni, ispat yükümlülüğü konuları için daha fazla çabaya gerek duyulduğu vurgulanmıştır.<sup>189</sup>

2007 yılı İlerleme Raporu'nda, kadınların işgücü piyasasına katılım oranının düşüklüğü ve eğitim imkânlarına zor erişiminin endişe kaynağı olmaya devam ettiği belirtilmiştir. Irk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılığa ilişkin AB Direktiflerinin aktarımının tamamlanmadığından bahsedilmiştir.<sup>190</sup>

2008 yılı İlerleme Raporu'nda kadınlar, gençler ve özürli kişiler için istihdam imkânlarını teşvik etmeye özel olarak odaklanan ve işsizlik sorunlarını ele almayı amaçlayan bir İstihdam Paketinin, 2008 Mayıs ayında kabul edildiği belirtilmiştir. İşgücüne düşük katılım ve özellikle kadınlar için düşük istihdam oranlarının (2007'de %22,2) sürdüğü dile getirilmiştir. Kadınların istihdam oranlarının ve eğitime erişim imkânlarının, AB üyeleri ve OECD ülkeleri arasında en düşük düzeyde olduğundan bahsedilmiştir. Raporda, ulusal mevzuatta, doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımlanması gibi, önemli genel esaslar ve tanımların eksik olduğu saptanmıştır.<sup>191</sup>

2009 yılı İlerleme Raporu'nda kadınların, gençlerin ve kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi ile yaşam boyu öğrenme faaliyetleri ve kız çocukların okullaşma oranlarının artırılması faaliyetleri IPA insan kaynaklarının geliştirilmesi operasyonel programı kapsamında destekleneceği aktarılmıştır. TBMM bünyesinde Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun kurulduğuna dikkat çekilmiştir. Söz konusu Komisyonun, TBMM Başkanlığının kendisine yönlendirdiği, kadın-erkek eşitliği ihlalleri ve toplumsal cinsiyete bağlı ayrımcılık konularındaki şikâyetleri de inceleyeceğinden bahsedilmiştir. 2008–2013 yıllarını kapsayan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'nın kabul edildiği, ancak bu planda insan ve finansman kaynakları hakkında bilgi yer almadığı üzerinde durulmuştur. Kadınların işgücü piyasasına katılım oranlarının ise AB üyesi ülkeler ve OECD ülkeleri arasında en düşük sırada olduğuna dikkat çekilmiştir. Kadın ile erkek arasında ücret farklılıklarının hâlâ devam

<sup>189</sup> Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2006 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara, s. 51-53.

<sup>190</sup> Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2007Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara, s. 53-55.

<sup>191</sup> Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2008 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara, s. 61-64.

ettiği ve Türkiye’de AB müktesebatının zorunlu kıldığı bir eşitlik kurumunun hâlâ mevcut olmadığı da dile getirilmiştir.<sup>192</sup>

2010 yılı İlerleme Raporu’nda toplumsal cinsiyet eşitliğinin, özellikle istihdamla ilgili mevzuat ve politikalara, işyeri denetimlerine, stratejik planlara ve hizmet içi eğitime dâhil edilmesi için bir Başbakanlık Genelgesi yayımlandığı, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun raporlar hazırlamak ve ilgili taraflarla istişarelerde bulunmak suretiyle çalışmalarına devam ettiği belirtilmiştir. Kadınların istihdam ve işgücüne katılım oranlarının tüm AB ülkelerinden daha düşük ve OECD ülkeleri arasında en düşük düzeyde olduğu dile getirilmiştir. (sırasıyla % 22,3 ve % 26) Kadınların kayıt dışı çalışma koşullarından ve tarımda ücretsiz aile işçiliğinden kötü bir biçimde etkilenmekte olduğunun altı çizilmiştir. Erişilebilir çocuk bakımı hizmetlerinin yetersiz olduğu ve kadın ile erkek arasında ücret farklılıklarının devam ettiği belirtilmiştir. Çalışma ve aile yaşantısını uyumlaştırmayı amaçlayan mevzuat ve politikaların henüz kabul edilmediği ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı’nın (2008–2013) uygulanmasına yönelik yeterli insan kaynağı ve finansal kaynak bulunmadığı üzerinde durulmuştur.<sup>193</sup>

2011 yılı İlerleme Raporu’nda hâlâ AB ortalamasının altında olmakla birlikte, işgücü piyasası ve istihdam rakamlarının iyileştiği, özellikle kadınlarda işgücüne katılma oranının düşük olmasının endişe nedeni olmaya devam ettiği belirtilmiştir. İŞKUR tarafından kadınları ve gençleri hedefleyen tedbirlerin uygulanması için daha fazla çaba sarf edilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. İşgücü piyasasında esneklik konusunda kamuoyundaki tartışmaların yoğunlaştığı belirtilmiştir. Ulusal İstihdam Stratejisi’nin henüz kabul edilmediği ve Türkiye’nin işgücü piyasası, çalışma koşulları ve çalışma ilişkileri bakımından derin biçimde bölünmüş olmaya devam ettiğinin altı çizilmiştir. 2011’de kabul edilen 6111 sayılı “torba yasa”nın, özellikle memurlar için ebeveyn haklarına ilişkin bazı değişiklikleri içerdiği, ancak, bu değişiklikler sonucunda memurların ebeveyn hakları iyileştirilirken, işçiler ve memurlar arasındaki farkın arttığı üzerinde durulmuştur. Ayrıca henüz istihdam ve meslek konularında erkek ve kadınlara eşit muamele edilmesi hakkındaki AB direktifinde öngörülen eşitlik kurumunun kurulmadığı tekrarlanmıştır. Kadınların istihdamı ve işgücüne katılım oranlarında,

<sup>192</sup> Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Katılım Sürecine İlişkin 2009 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara, s. 63-65.

<sup>193</sup> Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Katılım Sürecine İlişkin 2010 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara, s. 68-72.



sırasıyla % 26,6 ve % 29,8 olmak üzere, çok az bir artış olduğu, ancak bunların AB ortalamalarının çok altında olduğu belirtilmiştir. Kadınların istihdamının artırılmasına ilişkin Başbakanlık Genelgesi'nin uygulanması için daha fazla çaba sarf edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Erkekler ve kadınlar arasında mesleki ayrımların ele alınmasına ihtiyaç bulunduğu, kadınların işgücüne katılım oranlarının artırılması ve özellikle kadınların istihdamını engelleyen kalıplaşmış yargılarla mücadele edilmesi ve makul fiyatlı çocuk bakım hizmetlerine erişimin iyileştirilmesi için daha fazla çaba sarf edilmesine ihtiyaç duyulduğu üzerinde durulmuştur.<sup>194</sup>

Gerek yasal düzenlemelerde, gerekse yorum ve uygulama noktasında Türkiye'de kadın istihdamının artırılması hususundaki yol haritasına ışık tutması açısından, AB'nin eleştiri ve önerilerinin dikkate alınması gerektiğini söylemek yerinde olacaktır.

---

<sup>194</sup> Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2011 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara, s. 77-79.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde işgücü piyasasının vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul edilen kısmi süreli çalışmanın istihdam artışı ile yakın ilişkisi olduğu açıktır. Esnek çalışma biçimleri son on yılda Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde ve Türkiye'de gittikçe yaygınlaşmaya başlamıştır. Bazı işçilerin kendilerine ve ailelerine daha fazla zaman ayırmak istemeleri, genel işgücü yapısında kadın, genç, yaşlı ve özürlü oranının giderek artması, insanların bir yandan çalışırken diğer yandan mesleki ve genel eğitim ihtiyaçlarını karşılama istekleri, kısmi süreli çalışmanın ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasını sağlamıştır. Kısmi süreli çalışma ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte, iş ilişkilerinde esnek yapılanma; yeni iş ilişkilerinin kurulması bağlamında, yeni tipte iş sözleşmelerinin ortaya çıkmasını, yeni ücret ve iş koşullarının geliştirilmesini ve değişen ilişkilerin düzenlenmesi için yeni düzenlemelerin oluşmasını da kapsamıştır. Bu anlamda esneklik yaklaşımı, son yıllarda İş Kanunlarında köklü değişiklikler meydana getirmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte Türk endüstri ilişkileri alanında yeni bir sayfa açılmıştır. Yeni İş Kanunu'nun kabul edildiği tarih, Türkiye'nin çalışma hayatı için büyük ve olumlu bir aşamayı ifade etmektedir. Çalışma yaşamının temeli 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Yasasına dayanan, 1475 sayılı İş Yasasının dar ve katı kurallarından kurtarılıp, rekabet ettiği ülkelerin yıllar önce yasalarına dâhil ettiği uluslararası standartlara ve özellikle Avrupa Birliği normlarına uygun, çağdaş bir İş Yasasına kavuşmuştur. Kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi, telafi çalışması, kısa süreli çalışma gibi esnek istihdam şekilleri düzenlendiği gibi, çalışma süreleri açısından son derece modern hükümler kabul edilmiştir.

Gelinen bu nokta itibarıyla Türkiye'nin gerek Avrupa Birliği'ne katılım sürecine, gerek küreselleşme ile birlikte artan rekabete ayak uydurması, gerekse de dünyadaki esneklik uygulamalarını yakından takip etmesi için, mevzuatta revize edilmesi gereken yerleri tespit etmesi ve yapılması gereken yeni düzenlemeleri de çalışma yaşamıyla ilgili kanunlara ve sosyal güvenlik sistemine fazla vakit kaybetmeden entegre etmesi büyük önem taşımaktadır.

Gündemdeki esneklik düzenlemelerinin AB düzenlemelerine uygun tarzda gerçekleştirilerek hayata geçirilmesinin de istihdamın artırılmasına ve çalışma yaşamının dinamizmine olumlu katkıları olacaktır. OECD, ILO ve AB Komisyonu'nun konuya dair çalışmaları, güvenceli esneklik politikalarının, yüksek istihdam oranı, düşük işsizlik oranı ve yoksulluk oranlarının azalması gibi arzulanan olumlu sosyo-ekonomik sonuçlara katkıda bulunduğunu göstermektedir.

Avrupa'da uygulanan, Türkiye'de ise tam anlamıyla bir türlü yasalaşamayan esnek yöntemler kuralsızlığı getirmeyecektir. Aksine, bu uygulamaların yasal çerçevesi çizilip mevzuata kavuşturulması halinde kanunsuz uygulamaların önüne geçilecektir. Önemli olan terazi dengelenirken insan odaklı düşünebilmek, hem esnekliği hem de “güvenli iş”i bir arada barındıran formülleri arayıp bulabilmektir. Bu konuda da önümüzde yararlanabileceğimiz birçok AB ülke örneği durmaktadır.

AB'nin zengin deneyim birikimi göstermektedir ki, esneklik-güvence arasındaki dengenin sağlanması konusunda tek bir model ve bunun standart bir karşılığı yoktur. Modeller, ülkelerin sahip oldukları refah sistemleri, kendilerine has özellikleri ve gereksinimlerini temelinde farklılaşmaktadır. Bir tür “özel yapım” gerekmektedir. Bu bağlamda, Türkiye'nin tasarlayacağı modelin, AB deneyim birikiminin ve örnek ülke uygulamalarının son derece dikkatli bir değerlendirmesine dayanması gerekmektedir. Fakat en önce, esnek çalışma biçimlerinin, içerikleri, işletmeler ve işçilere getirdikleri ve uygulama esasları hakkında tüm kesimlerin bilgilendirilmesi, bilinçlendirilmesi ve bu konudaki tereddütlerin giderilmesi gerekmektedir. Bunu, fikri hazırlık süreci olarak da adlandırabiliriz. Fikri hazırlık çalışmaları kapsamında, Türkiye'de esnekliğin boyutlarına dair kapsamlı bir araştırmanın yapılması gerekmektedir. Böyle bir çalışma, bir taraftan esneklik-güvence dengesi ile ilgili tartışmaların sağlıklı bir zeminde yürütülebilmesine imkân sağlayacak, diğer taraftan da, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasına yönelik farkındalık ve bilinç artırma çalışmalarının doğrultusunu belirleyecektir. Esneklik-güvence dengesinin bileşenlerinden biri de, etkili aktif işgücü piyasası politikalarıdır. Eğitim-istihdam köprüsünün kurulması, mesleki ve teknik eğitimin etkinlik ve kalitesinin artırılması ve yaygınlaştırılması başta olmak üzere, kadınların işgücü piyasasına girişlerinin teşvik edilmesi, işsizlere yönelik iş deneyimi, iş aramaya yardım, danışmanlık, yönlendirme, izleme programları vb. gibi daha yapılması gereken çok fazla şey bulunmaktadır.

Dünya uygulamaları göstermektedir ki, ülkeler için tek bir politika şablonu yoktur. Önemli olan Türk işgücü piyasasının özelliklerini iyi analiz etmek ve çeşitli esneklik bileşimlerine imkân verecek bir sosyal güvenlik sistemi, çalışma mevzuatı ve ortamını oluşturmaktır. Bunun da, sosyal diyalog süreci içerisinde yapılması önemlidir.

4857 sayılı yasanın taslağında bulunan ancak daha sonra TBMM’de taslaktan çıkarılan mesleki faaliyette bulunmak üzere geçici iş ilişkisi kurulabilmesi konusunun iş yasası kapsamına alınması da güvenceli esneklik ve istihdama katkı yönünden olumlu faydalar sağlayacaktır.

Son yıllarda ülkemizde bazı esneklik uygulamalarına başvurulmuş olması cesaret vericidir. Fakat bu konuda önümüzde kat edilecek uzun mesafeler olduğu gerçeği gözden uzak tutulmamalıdır. Gerçek iş güvencesinin “istihdam edilebilirlik” olduğu gerçeğinden hareketle esnek çalışma biçimlerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını en olumlu şekilde karşılayacak biçimde işgücü piyasamıza entegre edilmesi büyük önem taşımaktadır.

Uluslararası alandaki gelişmelerle karşılaştırıldığında, ülkemizde esneklik alanında daha yapılacak çok şey olduğunu söyleyebiliriz. Zira özellikle İş Kanunu ve ilgili Yönetmeliklerde yer verilen hükümlerin çok sınırlı ölçüde esneklik barındırdığını görmekteyiz.

Söz gelişi OECD 2011 yılında gerçekleştirdiği “Türkiye Ekonomik Araştırması 2010” adlı yayınında, ülkemizde belirsiz süreli sürekli çalışanların işten çıkarılmalarına dair hukuk kurallarının ve yargı kararlarının rekabet edebilir ekonominin gereklerine ters düştüğünü ve belirli süreli hizmet sözleşmesi ve dönemsel çalışma üzerindeki sınırlamaların, bu çalışma biçimlerine gerek olan alanlarda iş yaratılmasına engel olduğunu belirtmektedir.

Türkiye’de kadın istihdamı, Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında, rekor denebilecek oranda düşüktür. Çalışmayan ya da atıl olarak nitelendirilebilecek kadınlarının oranı da yine rekor derecede yüksektir. Kadınların eğitim eksikliği, ekonominin zayıf istihdam yaratma kapasitesi, kadın çalışmasına ilişkin var olan kültürel faktörler, toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin yetersizliği kadınların düşük istihdam oranlarını açıklamak için kullanılan nedenlerden bazılarıdır. Özellikle eğitim eksikliğinin kadınların çalışma hayatına katılımını engellediği görülmektedir. Kadınlara, erkeklere, işveren ve sendika temsilcilerine ve toplumun ulaşılabilen diğer tüm kesimlerine toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamının önemine yönelik farkındalık eğitimleri verilmelidir. Türkiye’nin ekonomik ve

sosyal göstergelerde AB ortalamalarını yakalayabilmesi için kadınların eğitim düzeyinin artması kadar, işgücüne katılımının da artması gerekmektedir. Ancak mevcut durumda, kadınların düşük işgücüne katılım ve istihdam oranları Türkiye'nin hem istihdam alanında, hem de kadınlar noktasındaki en önemli sorunlarından birisidir.

Türkiye geneline baktığımızda 2011 yılı verilerine göre kadın istihdam oranı % 25,6, işsizlik oranı % 11,3 iken bu oranlar EUROSTAD 2012 yılı verilerine göre sırasıyla AB-27'de % 58,5 ve % 10,2' dir. Ülkemizde 2011 yılı verilerine göre istihdama katılan kadınların % 42,2'si tarım sektöründe, % 15,2'si sanayi sektöründe, % 42,6'sı ise hizmetler sektöründe çalışmaktadır.

Avrupa Birliği'nin kadın istihdamına verdiği önem bilinmektedir. İstihdam politikalarında esnekliğin önemle vurgulanmasının temel nedenlerinden birisi de kadınlar, ilk kez işe girecek olan genç işsizler, özurlüler, emekliler gibi işgücü piyasasına dahil olmada zorluklarla karşılaşabilecek kesimlerin işgücüne kolay entegre edilmesinin sağlanmasıdır.

Türkiye'de de işgücü piyasası ve çalışma mevzuatının esnek hale getirilmesi, ülkemiz ekonomisinin küreselleşme ve bilgi toplumuna uyum yeteneğinin güçlendirilmesinde, işgücü piyasasının yapısal sorunlarının çözümünde ve işsizliğin azaltılmasında etkili olacaktır. Kısmi zamanlı çalışmanın yaygınlaşması özellikle işgücü piyasası dışında olan kadınlarımızın istihdama geçişlerini de teşvik edecektir.

Türkiye'nin istihdam ve işsizlik sorununa gerçekçi çözümler üretebilmesi için AB'de olduğu gibi bir Ulusal İstihdam Stratejisi'nin hayata geçirilmesi gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma yaşamımıza giren kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, belirli süreli çalışma, geçici iş ilişkisi gibi esnek istihdam biçimlerinin ve çalışma süresi açısından getirilen esnek hükümlerin uygulamaya geçirilmesi, AB ülkelerinde olduğu gibi kadınlara iş ve aile sorumluluklarının bağdaştırılması imkânı sunarak istihdamlarının gelişimi bakımından önemli açılımlar sağlayacaktır.

Avrupa Birliği, çalışanların yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işçi ve işveren kesimleri arasında bir diyalog ortamı oluşturulması ve üye ülkelerin sosyal politikaları arasında uyum sağlanmasını amaçlamaktadır. Müzakereler süresince kadın istihdamının Türkiye açısından önemli bir konu olacağı aşikârdır. Bu amaçla Türkiye'de AB'ye üyelik

sürecinde yasaların hızla değişmesi sağlanmış, çalışan kadının korunması kavramı yerine, çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği anlayışını getiren düzenlemeler yapılmıştır.

Kadın erkek eşitliğine ilişkin uluslararası mevzuata genel olarak bakıldığında birbirinden çok da farklı olmayan, paralel düzenlemeler olduğu görülmektedir. Ancak yapılan düzenlemelerin çoğu; işgücü piyasasında sosyal güvenlik ve sosyal yardımla ilgili olup, kadının çalışma yaşamına ilişkindir. Bu bağlamda kadının özel yaşamına ve iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik düzenlemeler yetersiz bir düzeydedir.

Düzenli olarak her yıl yayımlanan ilerleme raporları, AB kriterlerine uyum yönünde kaydedilen gelişmeleri ve eksiklikleri ortaya koymaktadır. Bu kapsamda, kadın istihdamı alanında ilerleme sağlamış bir Türkiye, ekonomisinden tanıtım sorununa, kırsal kalkınmadan, sosyal politikalara, Avrupa Birliği ile önündeki birçok engeli de doğal olarak aşacaktır.

## KAYNAKÇA

AB ve Eşitlik: İstihdamda Eşit Fırsatlar, Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, 2006, <http://www.deltur.cec.eu.int/abesitlik.rtf> Erişim Tarihi:19.05.2012.

AKALIN Güneri; “Çağdaş Bir İş Kanunu’na Doğru: İş Güvencesi, Kıdem Tazminatı ve Esneklik İlişkileri”, TİSK İşveren Dergisi, Haziran 2001.

AKTAY Nizamettin, ARICI Kadir, KAPLAN Emine Tuncay; “İş Hukuku”, Ankara 2006.

AKTAY Nizamettin; “İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları”, MESS Mercek Dergisi, Esneklik Özel Sayısı, 1999.

ALPAGUT Gülsevil; “ AB’de Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler”, TİSK Akademi Dergisi, 2008/1.

ARSLANOĞLU Mehmet Anıl; “İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler”, 2005.

Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri Araştırması, TİSK, 2010.

Avrupa’da Esneklik Uygulamaları-Çalışan Bir Avrupa Yaratılması, TİSK Yayını; Ankara, 2001.

Avrupa İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler 2011 Raporu, Avrupa Komisyonu Yayını, 2011.

Avrupa’da Esneklik Uygulamaları İngiliz Sanayi Konfederasyonu Araştırması: Çalışan Bir Avrupa Yaratılması, TİSK Yayını, 1999.

AYDOĞAN Enver; “ Esnek Üretim Sistemlerinin İşletme Verimliliğine Etkisi: Bir Alan Araştırması”, Gazi Üniv., İİBFD, 7/1, 2005.

BECEREN Ertan, KASALAK Murat; “Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi Ve Üye Ülke Stratejilerinin 10 Hedef Kapsamında İstihdama Yönelik Uygulamaları”, Süleyman Demirel Üniversitesi Ekonomi Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, 2010.

BELEN Esra; “Türk İşletmeleri Esneklik Uygulamalarında Avrupalı İşletmelerin Gerisinde Kalıyor”, TİSK İşveren Dergisi, Ocak 2010.

CANIKLIOĞLU Nurşen; “İş Kanununda Değişiklik Öngören Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Esnek Çalışma Biçimlerine İlişkin Tasarıların Genel Olarak Değerlendirilmesi”, TİSK İşveren dergisi, Ocak 2012.

CENTEL Tankut; “Kısmi Çalışma”, İstanbul 1992.

“Çalışma Hayatında Esneklik”, TİSK Yayınları, Yayın No: 190, 1999.

“Çalışma Sürelerinde Esneklik: Geleceğe Açılım”, MESS Yayını.

ÇELENK Hakan; “Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması”, ÇASGEM Yayını, 2011.

DEMİRCİOĞLU Murat; “Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Kanunu”, İTO Yayını, İstanbul, 2007.

DRUCKER Peter F.; “Gelecek İçin Yönetim 1990’lar Ve Sonrası”, 3. Baskı, (Çev.: Fikret Uçan), Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul 1995.

EKİN Nusret; “İş Yasası Reformunun Dayanakları: “Güvenlik ve Esneklik”, TİSK İşveren Dergisi, Mart, 2003.

ERTÜRK Şükran; “Türk ve Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akitlerine Genel Bir Bakış”, Kamu-İş, Cilt:5,

ESER Şenay; “Türkiye’de Part Time Çalışmanın Kadın İstihdamına Etkisi”, Başbakanlık Bilim Serisi Yayını Yayın No:98, Ankara, 1997.

Etkin Haber Ajansı, 15 Mart 2012, www.etha.com.tr, Erişim Tarihi: Mayıs 2012.

EUROSTAT;<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsiem010&language=en>. Erişim Tarihi: 14.02.2012.

EYRENCİ Öner; “Avrupa Birliğinin İstihdam Politikalarına İlişkin Reform Çabaları Ve Yeşil Kitap”, Legal Yayıncılık Hukuk Kitapları Serisi: 119, İstanbul 2008.

EYRENCİ Öner; “İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliği”, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2001.

“Gençlerin Ve Kadınların İstihdam Oranlarını Esnek Çalışma İle Artıran AB Ülkeleri Örnek Alınmalıdır”,<http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=3346>, Erişim Tarihi: 06.06.2012.

GÖKBAYRAK Şenay; “Esnek İstihdam Stratejileri ve İş Sağlığı ve Güvenli Açısından Ortaya Çıkan Riskler, Genel-İş Araştırma Dergisi, 2005.

GÜNDOĞAN Naci; “İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli, Çimento İşveren, Cilt 21, Sayı 3, Mayıs 2007.

GÜROL, M., MARŞAP A.; “Geçmişte ve Günümüz Yaşamında Ücretsiz ve Ücretli İşgücü Olarak Kadın”, 2007.

HEKİMLER Alpay; “Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri”, TİSK.

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/employment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/employment_statistics) , Erişim Tarihi: 25.04.2012



[http://www.deltur.cec.eu.int/ABde\\_Sosyal\\_PolitikaIstihdam.html](http://www.deltur.cec.eu.int/ABde_Sosyal_PolitikaIstihdam.html) “AB’de Sosyal Politika ve İstihdam”, Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, 2006.

İLKKARACAN İpek; “İş ve Aile Yaşamı Uzlaştırma Politikaları”, İstanbul, 2010.

İNCİROĞLU Lütfi; “Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları”, Legal Yayıncılık, Mayıs 2011.

İŞÇİ Öznur, GÖRGÜLÜ Hatice; “AB Sürecinde Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamı”, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, 2006.

Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Etmenler ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları İçin Öneriler: Ankara, Gaziantep ve Konya Raporu, ILO Ankara, Ocak 2010.

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

KAR Bektaş; “Mevsimlik İş Bir Tür Yıl Bazında Kısmi süreli İş Özelliği Taşıyacaktır”, MESS SİCİL Dergisi, Aralık 2006.

KILIÇOĞLU Mustafa; “4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması”, Ankara 2005.

KORAY Meryem; “Değişen Koşullarda Sendikacılık”, İstanbul 1994.

KÖSTEKLİ Şeyma İpek; “Esneklik Güvence Dengesi: AB Deneyimi ve Türkiye”, TİSK Akademi Dergisi, 2008/II.

KUŞAKSIZ Aysel; “Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, Cilt 13, Sayı 2, 2006.

KUTADGOBİLİK Tuğrul; “İş Güvencesi Ve Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Esneklik İhtiyacı”, TİSK İşveren Dergisi, Mart 2002.

KUTAL Gülten; “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları”, İÜİFM, Prof. Dr. Toker DERELİ’ye Armağan, 2005/55.

KÜÇÜK Tanıl; “Esneklik Günümüz Ekonomi ve Üretiminde Meydana Gelen Değişikliklerin Zorunlu Kıldığı Bir Uygulamadır”, TİSK İşveren Dergisi, Ocak 2012.

OECD Çalışma Mevzuatını Esnekleştirdi, Zaten “En Katı” Olan Türkiye İse Katılığı Artırdı; TİSK İşveren Dergisi, Mayıs 2011.

OECD Economic Survey Turkey 2010, Paris 2011, <http://www.oecd.org>.

PALAZ Serap; “Part Time Work In Turkey”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:5, Sayı:3, 2003.

Part-Time Work In The European Union (Avrupa Birliği'nde Yarı Zamanlı Çalışma); Yönetici Özeti, Erişim: [www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm).

PİRLER Bülent; “Esneklik Kuralısızlık Değildir”, TİSK İşveren Dergisi, Mart 2011.

PİRLER Bülent; “Krizde İşsizlik Artışını Panzehiri: Güvenceli Esneklik”, TİSK İşveren Dergisi, Ocak 2009.

PİRLER Bülent; “Dünyada ve Avrupa’da Esneklik Fırtınası”, TİSK İşveren Dergisi, Şubat 2002.

SELA MOĞLU Ahmet; “Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 2, 2002.

SÜRAL Nurhan; 4857 Sayılı İş Kanunumuzda Esneklik Açılımları, TİSK İşveren Dergisi Özel Eki, Eylül 2007.

SÜRAL Nurhan; “Dönemsel Çalışma: Daha Kaç Yıl Tartışacağız?”, MESS Mercek Dergisi, Nisan 2010.

SÜRAL Nurhan; “Ekonomik Kriz Döneminde Artan İstihdam Sorununa Alternatif Olarak Esneklik Uygulamaları”, TİSK İşveren Dergisi, Ocak 2009.

SÜRAL Nurhan; “Esneklik Düzenlenirken”, TİSK İşveren Dergisi, Ocak 2012.

SÜRAL, Nurhan ve PENNING, Frans; “Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi Ve Modernleştirilmesi”, 2006.

ŞAFAK Can, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part Time) Çalışma, [www.kristalis.org.tr](http://www.kristalis.org.tr).

ŞEN Sabahattin; “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt. 16, Sayı. 1, 1999.

TARCAN Ertuğrul; “Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri”, Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 2, Sayı:3, 2000.

TEKİN Akay; “Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları”, TİSK Yayınları, Yayın No: 291, Nisan 2008.

TINAR Mustafa Yaşar; “İşsizlik ve Esneklik Ekseninde İş Güvencesi”, TİSK İşveren Dergisi, Mart 2002.

TİSK 11. Sosyal Politika Gündemi Toplantısı; “AB Deneyimi Işığında Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Dönemsel Çalışma Tebliği”, İstanbul, 2007.

TOKATLI Fatih; “AB Sosyal Politikada Rotasını Esnekliğe Çeviriyor”, TİSK İşveren Dergisi, Nisan 2007.

TOKOL Aysen; “Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler”, Bursa, 2001.

TOZLU Emine; “Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri Ve Tele Çalışma İle Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Yıl 2011, Cilt 3, Sayı 4.

TUNCAY Can; “Esnekleşmenin Değişik Boyutları”, Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları, MESS, Yayın No: 227, İstanbul, 1995.

TUNCAY Can; “Kayıtlı İstihdamın Yaratılmasında Geçici Çalışma Türleri ve Özel İstihdam Bürolarının Rolü” İstihdam Yaratılmasında Geçici Çalışma Türleri ve Özel İstihdam Bürolarının Rolü Semineri, TİSK Yayını, Yayın No: 238, Eylül 2003.

TÜİK Hane Halkı İşgücü Araştırması Sonuçları, [http/ www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr).

“Türkiye’de Kadının Durumu”, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yayını, Nisan 2012, Ankara.

“Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler Ve Çözüm Önerileri Raporu”; TÜSİAD ve KAGİDER Ortak Yayını, Yayın No: TÜSİAD-T/2008–07/468, Temmuz, 2008.

Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Katılım Sürecine İlişkin 1998 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.

Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Katılım Sürecine İlişkin 1999 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara, .

Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Katılım Sürecine İlişkin 2000 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.

Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Katılım Sürecine İlişkin 2001 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.

Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Katılım Sürecine İlişkin 2002 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.

Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Katılım Sürecine İlişkin 2003 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.

Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Katılım Sürecine İlişkin 2004 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.

Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Katılım Sürecine İlişkin 2005 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.

Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Katılım Sürecine İlişkin 2006 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.

Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Katılım Sürecine İlişkin 2007 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2008 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2009Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2010 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2011 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.

Türkiye'de 2010 Kadın İstihdamı Durum Raporu, ILO 2010.

ÜNAL Ayşe; “Avrupa’da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri”, Kamu İş Dergisi, Cilt 8, Sayı 1/2005.

www.iskanunu.com, Erişim: Mayıs 2012.

Yarı Zamanlı Çalışma ve İş Dünyasında Cinsiyetler Arası Yaklaşım Farklılıkları, RANSTAD Türkiye, www.randstad.com.tr/cms/haberler/yari-zamanli-çalışma. Erişim Tarihi:22.06.2012.

YAVUZ Arif ; “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Kamu-İş Yayını, 1995.

ZENGİNGÖNÜL Oğul; “Esneklik ve Sosyal Politika: Avrupa Birliği’nde Uyumsuzların Uyum Arayışı”, TİSK İşveren Dergisi, Mart 2002.

## **MEVZUAT KAYNAKLARI**

4857 Sayılı İş Kanunu.

6111 Sayılı Kanun.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.

AB'nin Kadın İstihdamı ve Esneklikle İlgili Muhtelif Direktifleri.

Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik.

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği.

2010/14 sayılı “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” Başbakanlık Genelgesi.

Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik.