

147052

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI

ÇALIŞANLARIN ESNEK İSTİHDAMA YAKLAŞIMLARI

VE TRABZON İLİ ÖRNEĞİ

147052

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nurhan YILMAZ

EYLÜL – 2004

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI

ÇALIŞANLARIN ESNEK İSTİHDAMA YAKLAŞIMLARI

VE TRABZON İLİ ÖRNEĞİ

Nurhan YILMAZ

Karadeniz Teknik Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü’nce

Bilim Uzmanı (Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri)

Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tez’dir.


Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 03.09.2004

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 23.09.2004

Tezin Danışmanı : Prof. Dr. Orhan ÇİFTÇİ 

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Nebiye YAMAK 

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Birdoğan BAKI 

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Osman PEHLİVAN 

EYLÜL– 2004

TRABZON

0. SUNUŞ

00. Önsöz

Günümüzde önemi giderek artan ve yaygınlaşan esnek çalışma, kaçınılmaz olarak endüstri ilişkileri sisteminin en önemli ayaklarından birini oluşturan çalışanları da etkilemektedir. Çalışmamızda bu etkiler ve çalışanların esnek istihdama yaklaşımlarının ne yönde olduğu araştırılmıştır.

Araştırma çerçevesinde Trabzon ili baz alınarak esnek olarak istihdam edilen 127 çalışana uygulanan anket ile çalışanların esnek istihdama yaklaşımları tespit edilmeye çalışılmıştır. Bulunan sonuçlar çeşitli analiz teknikleri kullanılarak irdelenmiş ve böylece net veriler ortaya konabilmiştir.

Çalışmanın her aşamasında her türlü bilgi ve deneyimini benden esirgemeyen değerli danışman hocam Prof. Dr. Orhan ÇİFTÇİ'ye, fikir ve önerileriyle bana yol gösteren değerli hocalarım Prof. Dr. Nebiye YAMAK ve Yrd. Doç. Dr. Birdoğan BAKİ'ye ve tezimin oluşmasında büyük payı olan Araş. Gör. Ferhat TOPBAŞ'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Trabzon, Eylül 2004

Nurhan YILMAZ

01. İçindekiler

0. SUNUŞ.....	III
00. Önsöz.....	III
01. İçindekiler.....	IV
02. Özet.....	VII
03. Summary.....	VIII
04. Tablolar Listesi.....	IX
05. Grafikler Listesi.....	XI
06. Kısaltmalar Listesi.....	XII

GİRİŞ.....	1-2
------------	-----

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI.....	3-31
10. Esneklik Kavramı ve Tanımı.....	3
11. Esnek Çalışmanın Tarihsel Gelişimi.....	4
110. Fordist Üretim Süreci.....	5
111. Fordist Üretimin Gerilemesi ve Post-Fordizm.....	7
112. Teknolojik Gelişme, Uluslararası Rekabet ve Küreselleşme.....	10
113. İşsizliğin Artması.....	11
114. Değişen Toplum.....	12
12. Çalışma Hayatında Esneklik Türleri.....	13
120. Dışsal (Sayısal) Esneklik.....	13
121. İçsel (Fonksiyonel) Esneklik.....	14
122. Ücret Esnekliği.....	16
123. Uzaklaştırma Stratejileri.....	17
124. Zamana Göre Esneklik.....	17

13. Esnek Çalışma Modelleri.....	18
130. Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma.....	18
131. Kısmi Süreli Çalışmanın Diğer Görünümleri.....	21
1310. Klasik Kısmi Çalışma.....	21
1311. Esnek Kısmi Çalışma.....	22
13110. İş Paylaşımı (Job Sharing).....	23
13111. Kayan (Esnek) İş Süresi.....	24
13112. Çağrı Üzerine Çalışma (KAPOVAZ).....	25
132. Diğer Esnek Süreli Çalışma Modelleri.....	27
1320. Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) İş Haftası.....	27
1321. Yıllık İş Süreleri.....	27
1322. Esnek Vardiya Sistemleri.....	28
1323. Emekliliğe Yumuşak Geçiş.....	28
1324. Evde Çalışma.....	28
1325. Tele (Uzaktan) Çalışma.....	29
1326. Ödünç İş İlişkisi.....	31

İKİNCİ BÖLÜM

2. ESNEK ÇALIŞMANIN ÇALIŞANLARA ETKİSİ.....	32-67
20. Çalışma Mevzuatının Esneklik Açısından Değerlendirilmesi.....	32
200. İş Kanunu'nun Yeniden Değerlendirilmesini Gerekli Kılan Nedenler.....	32
201. Çağdaş Bir İş Kanunu İçin Yapılması Gerekenler.....	34
202. 4857 Sayılı Kanunla Yapılan Yeni Düzenlemeler.....	37
203. İş Güvencesi.....	39
2030. İş Güvencesinin Tarihsel Gelişimi.....	39
2031. Dünyada ve AB'de İş Güvencesi.....	40
2032. Türkiye'de İş Güvencesi.....	41
2033. İş Güvencesi, İstihdam, Rekabet Gücü ve Yatırımlar.....	42
2034. İş Güvencesi ve İşgücü.....	45
2035. Kısmi Süreli Çalışanlarda Kıdem Tazminatı ve Sosyal Güvenlik.....	46
21. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İşgücü Açısından Değerlendirilmesi.....	47
22. Esnek Çalışmanın İstihdam, Verimlilik Ve Sendikalara Etkisi.....	48

220. Esnek Çalışma ve İstihdam.....	48
2200. Esnek Çalışmanın İstihdama Nicel Etkisi.....	49
2201. Esnek Çalışmanın İstihdama Nitel Etkisi.....	51
2202. Türkiye’de Esnek Çalışma ve İstihdam.....	55
221. Esnek Çalışma ve Verimlilik.....	62
222. Esnek Çalışma ve Sendikalar.....	63
2220. Sendikaların Güç Kaybı.....	63
2221. Toplu Pazarlık Yapısının Değişimi.....	65

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÇALIŞANLARIN ESNEK İSTİHDAMA YAKLAŞIMLARI VE

TRABZON İLİ ÖRNEĞİ.....	68-90
30. Veri Toplama Yöntemi.....	68
31. Veri Toplama Tekniği ve Anket Formunun Hazırlanması.....	68
32. Veri Setine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	69
33. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	73
330. Cinsiyetin Esnek İstihdam Tercihi Üzerindeki Etkisi.....	73
331. Medeni Halin Esnek İstihdam Tercihi Üzerindeki Etkisi.....	75
332. Eğitimin Esnek İstihdam Tercihi Üzerindeki Etkisi.....	76
333. Esnek İstihdam Yaklaşımının Diğer Cevaplara Etkisi ve Ki-Kare Analizi.....	77
3330. Esnek İstihdamı Olumlu Bir Çalışma Biçimi Olarak Değerlendirmenin Diğer Cevaplara Etkisi.....	77
3331. Kazanılan Ücretin Verilen Cevaplara Etkisi.....	79
334. Haftalık Çalışma Süresinin Esnek İstihdama Yaklaşımına Etkisi ve One-way Anova Analizi.....	81
335. Haftalık Çalışılan Gün Sayısının Esnek İstihdama Yaklaşımına Etkisi ve One-way Anova Analizi	85
336. Cinsiyet Grupları Arasında Esnek İstihdamı Değerlendirme Farklılıkları.....	88
SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME.....	91-96
YARALANILAN KAYNAKLAR.....	97-106
EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	

02. Özet

Son dönemlerde teknolojide yaşanan ilerlemeler, buna bağlı olarak oluşan yeni üretim teknikleri, küreselleşme ve uluslararası rekabetin artması çalışma hayatını da etkilemiş ve esnek çalışma modellerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Tezimizde çalışanların esnek istihdama yaklaşımlarının tespiti amaçlanmıştır.

Üç bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde esnek çalışma kavramı, çalışma hayatında esnekliği gerekli kılan nedenler ve esnek çalışma modelleri incelenirken ikinci bölümde esnek çalışmanın çalışanlar üzerindeki etkilerinin neler olduğu kavramsal olarak incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise ikinci bölümde kavramsal olarak incelenen bu etkilerin Trabzon ili baz alınarak yapılan alan araştırması ile uygulamalı olarak tespiti yapılarak çalışma tamamlanmıştır.

Alan araştırmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Sonrasında yapılan istatistiksel testler ile, çalışanların esnek istihdama yaklaşımları tespit edilmeye çalışılmıştır. Alan araştırması sonucunda, katılımcıların %77'sinin esnek çalışmayı olumlu bir çalışma biçimi olarak değerlendirdiği görülmektedir. Buna rağmen katılımcıların sadece %47'si esnek çalışma karşılığında elde ettikleri ücreti yeterli bulmaktadır. Ayrıca katılımcılar esnek çalışmanın en önemli avantajı olarak “zamanı dilediği gibi kullanma olanağı sağlaması” seçeneğini belirtmişlerdir. Yine katılımcılara göre, esnek istihdamın en önemli dezavantajı ise “ücretin az olması”dır.

03. Summary

Recently, the improvements which have appeared in technology , the new production techniques due to these improvements, globalisation and the increasing international rivalry have influenced working life and have caused the coming out of flexible working models. The aim of this thesis define the approach of employees about flexible working.

The first chapter of this study which is composed by three different chapters is about the flexible working concept, about the facts which are necessitating flexible working and about all the flexible working models. The aim of the second chapter is to analyse with a conceptual approach what are the effects caused by the flexible working system over the employees. At the third chapter Trabzon city is taken as a basis for a field research. The study end with an application of this research.

During the field research, survey method had been used. Later statistical tests had been realized and so we have tried to define the approach of employees about flexible working. In conclusion of the field research we have noted that 77 % of the persons who have been interrogated have a positive opinion about this type of working system. Despite of this fact, only 47 % of the persons who have been interrogated are satisfied by the salary they earn. The participants to this survey have also specified that the most important advantage of flexible employment is that it provides you the opportuneness to use time like you want. Besides that, according to the participants, the most important disadvantage of flexible employment is that the salaries are not enough.

04.Tablolar Listesi

<u>Tablo Nr.</u>	<u>Tablonun Adı</u>	<u>Sayfa Nr.</u>
1	Yıllara Göre Türkiye'nin Rekabet Sıralaması.....	43
2	İş Güvencesi Endeksi, Dünya Rekabet Gücü Sıralaması, Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları ve İşsizlik Oranları.....	45
3	İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	54
4	Kurumsal Olmayan Sivil İşgücü Durumu.....	56
5	Çalışma Yerlerine Göre İstihdam Edilenler.....	59
6	Fiili Çalışma Süresine Göre İstihdam Edilenler.....	60
7	Cinsiyete Göre Independent t Testi Sonuçları.....	74
8	Medeni Hale Göre Independent t Testi Sonuçları.....	75
9	Eğitim Faktörü ve Esnek İstihdam: Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	77
10	Soru 6-Soru 16 Arasındaki Etkileşim ve Ki-Kare Testi Sonuçları.....	78
11	Soru 6-Soru 17 Arasındaki Etkileşim ve Ki-Kare Testi Sonuçları.....	78
12	Soru 6-Soru18 Arasındaki Etkileşim ve Ki-Kare Testi Sonuçları.....	79
13	Soru 6-Soru 22 Arasındaki Etkileşim ve Ki-Kare Testi Sonuçları.....	79
14	Soru 8-Soru 17 Arasındaki Etkileşim ve Ki-Kare Testi Sonuçları.....	80
15	Soru 8-Soru 22 Arasındaki Etkileşim ve Ki-Kare Testi Sonuçları.....	80
16	Soru 8-Soru 23 Arasındaki Etkileşim ve Ki-Kare Testi Sonuçları.....	81
17	Soru 16 Duncan İstatistiği Sonuçları.....	82
18	Haftalık Çalışma Süresi ve Esnek İstihdam: One-way Anova Analizi Sonuçları.....	83

19	Soru 23 Duncan İstatistiği Sonuçları.....	84
20	Soru 24 Duncan İstatistiği Sonuçları.....	84
21	Haftalık alışılan Gün Sayısı ve Esnek İstihdam: One-way Anova Analizi Sonuçları.....	86
22	Soru 16 Duncan İstatistiği Sonuçları.....	87
23	Soru 24 Duncan İstatistiği Sonuçları.....	87
24	Cinsiyetlere Göre Esnek alışmanın Avantajları.....	89
25	Cinsiyetlere Göre Esnek alışmanın Dezavantajları.....	89
26	Cinsiyet Gruplarının Esnek İstihdamı Değerlendirme Biçimleri.....	90



05. Grafikler Listesi

<u>Grafik Nr.</u>	<u>Grafiğin Adı</u>	<u>Sayfa Nr.</u>
1	Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	70
2	Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	71
3	Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	72
4	Katılımcıların Haftalık Çalışma Günlerine Göre Dağılımı.....	73



06. Kısaltmalar Listesi

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
CEEP	: Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
ESK	: Alman İş Paktı
ETUC	: Avrupa işçi Sendikaları Konfederasyonu
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İKO	: İşgücüne Katılma Oranı
İşK	: İş Kanunu
JIT	: Just in Time
KAPOVAZ	: Kapasiteye Bağlı Değişken İş Süresi
Md.	: Madde
MPM	: Milli Prodüktivite Merkezi
OECD	: Ekonomik İş Birliği ve Gelişme Teşkilatı
SSK	: Sosyal Sigortalar Kanunu
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
UNICE	: Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği

GİRİŞ

Üretim sürecinde meydana gelen değişimler, ürün taleplerindeki farklılaşma ve küreselleşmeyle birlikte uluslararası rekabetin artması çalışma hayatında köklü değişikliklere neden olmuştur. Bu değişikliklerin en önemlisi ise esneklik kavramının çalışma hayatına dahil edilmesidir.

Değişen ekonomik ve sosyal şartlara, hızla değişen teknolojiye, uluslararası rekabet şartlarına uyum sağlayabilmek için tarafların çalışma tür ve koşullarını belirleyebilme serbestisi olarak tanımlanan esneklik, II.dünya savaşı sonrası egemen üretim mekanizması haline gelen fordizmin 1970 krizinin mevcut sorunlarına çözüm üretememesi, işgücü piyasasını ve işgücünü değişmez kabul etmesi gibi nedenlerden dolayı güç kaybetmesi ile gündeme gelmiş, ardından işsizliğin artması, üretim yapısındaki değişime (post-fordist üretime geçiş) bağlı olarak toplumda bireyselleşme sürecinin başlaması, çalışma tercihlerinin değişmesi gibi nedenlerinde etkisiyle uygulama alanı bulmuştur.

Tez çalışmasının bir ve ikinci bölümlerinde üzerinde durulacağı üzere esneklik işletmeler açısından yoğun rekabet ortamında varlıklarını sürdürmek, rekabet edebilirliklerini artırmak amacıyla hizmet eden en önemli meteryallerden birini oluştururken, çalışanlar açısından ise yeni istihdam olanakları yaratmakta ve bireysel tercihlere imkan tanımaktadır.

Diğer pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de esnekliğin çalışma hayatından soyutlanamayacağı görülmüş ve yapılan yeni düzenlemelerle çalışma mevzuatı yeni gelişmelere uyum sağlayabilecek bir şekilde yeniden yapılandırılmıştır.

Bu çalışmanın amacı yukarıda da kısaca değinildiği üzere giderek önemi artan ve yaygınlaşan esnek çalışma modellerini çalışanların nasıl algıladıkları üzerine ampirik bir çalışma yapmaktır. Bu çerçevede yapılan çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde

esnek çalışma kavramı açıklandıktan sonra ardından esnekliği gerekli kılan nedenler üzerinde durulmuş, son olarak ise mevcut esnek istihdam modelleri belirtilmiştir.

İkinci bölümde esnek çalışmanın çalışanlara etkisi teorik olarak incelenmiş; bu çerçevede öncelikle esnek çalışma ve çalışma mevzuatı arasındaki ilişki yeni yapılan düzenlemeleri de kapsayacak şekilde incelenmiş, ardından esnek çalışma, istihdam, verimlilik ve sendika ilişkileri ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde ise çalışanların esnek çalışmayı nasıl değerlendirdiklerini tespit etmek üzere Trabzon ili ile sınırlı olmak üzere alan araştırması yapılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI

10. Esneklik Kavramı ve Tanımı

Son yıllarda teknolojiye yaşanan ilerlemeler ve beraberinde getirdiği yeni üretim teknikleri, uluslararası rekabetin artması ve küreselleşme çoğu alanda olduğu gibi çalışma hayatında da bazı değişiklikleri gündeme getirmiştir. Kısaca esneklik olarak tanımlayabileceğimiz bu değişiklikler, işletmelerin mevcut gündeme uyumunu sağlamak ve rekabet edebilirliğini artırmaktadır.

Çalışma hayatında esneklik, çeşitli çalışmalarda değişik biçimlerde tanımlanmıştır. Bir tanıma göre, “hızla küreselleşen dünyada değişen ekonomik ve sosyal şartlara, hızla değişen teknolojiye ve uluslararası rekabet şartlarına işletmelerin ayak uydurabilmesi için sosyal tarafların çalışma tür ve koşullarını istedikleri gibi belirleyebilme serbestisidir” (KOZAK, 2000, s.109). Bir başka tanım ise esnekliği “bir yandan işletmelerin üretim kapasitesine, piyasa ve rekabet şartlarına uyumunu sağlamak, diğer yandan çalışanların sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap vermek üzere, katı yasa kurallarının yumuşatılarak tarafları daha çok serbest bırakan bir sistemin benimsenmesi” olarak ifade etmektedir (DOĞAN- TÜRK, 1997, s.112).

“...iş yerini kullanma süresi ile kişisel iş süresinin ayrılması” (HUECK, 1993, s.107) olarak da ifade edilen esnekliğin işletmeler açısından içsel esneklik ve dışsal esneklik olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. İçsel (fonksiyonel) esneklik, işgücünün işletme içinde değişik işleri yapabilmesi ve çeşitli görevleri üstlenebilmesidir. Diğer bir ifade ile, “işletmede çalışanların, değişen teknolojik şartlara, iş yüküne ve üretim metodlarına uyum sağlayabilme kabiliyetidir. İçsel esneklik, işgücü miktarı ile ilgili değildir. İşgücünün niteliği ve yeteneği ile ilgilidir. Talep farklılaşmalarına göre işgücünün değişen teknoloji ve üretim süreçlerine adapte

olabilme becerisidir (KOZAK, 2000, s.113). Takım çalışması, iş paylaşımı gibi çalışma modellerinin örnek olarak gösterilebileceği içsel esneklik, işverene bir işçinin değişik biçimlerde çalıştırılarak maliyetlerin düşürülmesi imkanını verdiği gibi, rekabet açısından da avantajlar sağlamaktadır (TİSK, 1994, s.7).

Dışsal esneklik ya da niceliksel esneklik, işverenin doğrudan işçi sayısına ilişkin olarak yaptığı düzenlemelerden kaynaklanmaktadır (TİSK, 1999, s.7). “Değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasalardaki talep değişikliklerine ve yeni üretim tekniklerine göre işletmelerin, kullanacakları işgücü miktarını ve niteliğini belirleyebilme serbestisi” (KOZAK, 2000, s.114) olarak tanımlanan dışsal esneklik ile hedeflenen, sosyal devlet anlayışı ile ortaya çıkan ve gelişen, işe alma ve işten çıkarmaya ilişkin yasal düzenlemelerdeki katılıkları minimuma indirmektir (SAPANCALI, 1998, s.74).

Yukarıdaki tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere esneklik kavramı günümüzde seçim olmaktan çıkmıştır. Hızla küreselleşen dünyada, teknolojik gelişmelere ayak uydurmak ve uluslararası pazarlarda rekabet edebilirliğini koruyup, geliştirmek isteyen işletmeler için esneklik kavramı ile tanışmak artık zorunluluk olmuştur.

11. Esnek Çalışmanın Tarihsel Gelişimi

Sanayi devrimi ile birlikte işçi sınıfının oluşması işçi-işveren ilişkilerinin de temelini atmıştır. Ancak zamanla bu ilişki sisteminde işçilerin zarar gören taraf olmaları hükümetlerin konuya müdahalesini gerekli kılmıştır. Yapılan bu müdahaleler belli bir süre düzeni sağlamışsa da, yaşanan ekonomik krizler, konjonktürel dalgalanmalar ve aşağıda belirtilecek olan çeşitli nedenler sonucu, işçiyi işin basit bir parçası olarak gören anlayıştan uzaklaşmış, bunun yerine işçiye farklı sorumluluklar yükleyen, onu işyeri ile bütünleştiren bir anlayış gelişmeye başlamıştır.

110. Fordist Üretim Süreci

Üretim sistemlerini bazı niteliklerine göre sınıflandırmak mümkündür. Bu nitelikler arasında; sistemin kontrol edilme sıklığı, stok seviyeleri ve standartlaşma gibi bazı değişkenler sıralanabilir (<http://www.cmis.org.tr/dergi/2000.html>). Bu açıdan bakıldığında fordist üretim, endüstriyel üretimin büyük bir kısmının kitlesel üretim esasına dayalı olarak gerçekleştirildiği, ürün standartlaşmasının verimlilik artışı getirdiği ve artan talebin bu standartlaşmayı hızlandırdığı, idari büro işleri ile kol gücüne dayalı işlerin Taylorist bir ayırımla belirlendiği bir üretim biçimidir (SAPANCALI, 1998, s. 61, 62). Taylorizmde katı bir iş bölümü bulunmakta, görev ve sorumluluk alanı önceden belirlenmekte, işçiler sadece kendilerine verilen görevleri yapmakta ve konulan teknik ve iş standartlarını izlemektedirler (<http://www.canaktan.org/yonetim/insan-yonetim/klasik-yonetim.htm>).

Fordizm, II.Dünya Savaşı sonrası egemen üretim mekanizması haline gelmiştir. Bu dönemde, uluslararası yardım ve kredi mekanizmalarının oluşması, dünya para sisteminin düzenlenmesi, sosyal devlet anlayışının önem kazanması, yüksek devlet harcamaları ve devletin yeniden dağıtım mekanizmalarına müdahalesi ile talep yükseltmeyi amaçlayan Keynesci ekonomik politikaların yaygınlaşması gibi pek çok sosyo-ekonomik faktör sistemin gelişmesine ortam hazırlamıştır.

Fordist gelişim tarzı (tekelci düzenleme biçimi + yoğun birikim rejimi), savaş sonrası yaşanan ekonomik büyüme ve gelişmeye en çok katkısı olan, dönemin egemen birikim rejimi olmuştur. 1970' lerde Fransa'daki iktisatçılar tarafından geliştirilen Düzenleme Okulu yaklaşımına göre, kapitalizmin gelişimi dönemlere ayrılmış ve bu gelişim "birikim rejimleri" ve "düzenleme biçimleri" çerçevesinde açıklanmaya çalışılmıştır (SAPANCALI, 1998, s.63). Bunlardan birikim rejimi, yeterli sermaye birikiminin sağlanabilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılarak dengesizliklerin ortadan kaldırılmasını ifade etmektedir. Düzenleme biçimleri ise, kapitalist üretim gereği oluşan kurumsal düzenlemeler ile toplumun davranış ve değer yargıları arasındaki uyumu ifade etmektedir (YAVUZ, 1995, s.29).

Düzenleme Okulu kuramcılarına göre, 1970'lerde yaşanan krize kadar birbirini izleyen üç birikim rejimi söz konusudur. Bunlardan ilki, 19.yy. başlarına kadar süren, tarımın hakim olduğu, modern kapitalist sanayinin yeni yeni oluşmaya başladığı dönemde görülen, tarımda eksik üretimin yol açtığı krizlerle tanımlanan birikim rejimidir. İkincisi, 19.yy. boyunca Avrupa ülkelerinde yaygın olan, rekabetçi sanayinin geliştiği, işletmeler arasında serbest rekabetin hakim olduğu, krizlerin genellikle aşırı üretim nedeniyle olduğu "yaygın birikim rejimi" ; üçüncüsü ise, II.Dünya Savaşı sonrası hakim olan çok yüksek verimliliğin, sözleşmeye dayalı ücret gelirlerinin, tüketimin ve yatırımın eşanlı dinamiğinin hakim olduğu, sermayenin uluslararası hale geldiği, fordizm üzerine kurulu kitlesel üretim ve tüketim esasına dayalı "yoğun birikim rejimi" dir (SAPANCALI, 1998, s.63).

Fordist sistemle Henry Ford, kontrolün çalışanlardan yöneticilere aktarımını sağlamış, bölünmüş iş süreçlerini bütünsel olarak rasyonelleştirmiş makine sistemine yeniden entegre etmiştir. Spesife edilmiş makineler operatörlerin vasıflarını ellerinden almış, hareket eden herşeyi kontrol eden sistemde kayan bantlar üretim işçileri ile üretim istasyonlarını birbirine bağlamıştır. Fordist sistem, ürünü standartlaştırarak verimliliği artırmış, maliyetleri yükseltmemek için de ürün çeşitliliğini sadece Model-T ile sınırlamak zorunda kalmıştır. Yani ürün tasarımı yıllarca değişmeden aynı kalmak zorundadır (<http://www.cmis.org.tr/dergi/2000.html>). Buradan da anlaşılacağı üzere fordist üretimin en önemli özelliği yukarıda da belirtildiği üzere standartlaşmadır. Bunun yanı sıra üretimin sürekliliği de önemli olduğundan üretimde herhangi bir kesintiye önlemek için büyük ölçeklerde stoklar oluşturulmuştur (<http://www.bes2.sitemynet.com/Dunyak.apkrizi.htm>).

İşgücü açısından fordist sistemde üretimin Taylorist örgütlenmesiyle birlikte işçi makinanın baskısı altına girmiş, iş ortamında mekanik bir parçanın basitliğine indirgenmiştir. Bu anlamda Taylor'un mekanik adam olarak nitelediği işçinin nasıl verimli kılınacağı, işi nasıl yapması gerektiği, bu mekanik iş evreninde kendisine dikte ettirilmiştir (SAPANCALI, 1998, s.62 ; SARGUT, 2001, s.45).

Fordist rejim sadece üretim sistemini değil aynı zamanda yeni bir tüketim sistemini de ifade etmektedir. Üretilen tüm ürünleri satın alacak yeni tüketiciler bulmak zorundadır.

(<http://www.cmis.org.tr/dergi/2000.html>). Bu amaçla Ford, çalışma saatlerini düşürüp, ücret düzeylerini yükselterek, işçileri üretilen malların tüketicisi konumuna getirmeyi amaçlamıştır.

Tüm bu açıklamaların ışığında fordist üretim sisteminin özellikleri; standart kitle üretimi, emniyet amaçlı aşırı stok, üretim sonrası kalite kontrol, otomasyona dayalı teknoloji, özel ve tek amaçlı makineler, fiyata dayalı rekabet , üretim bandının düzenlenmesi, bozuk parçaların ayıklanması ve yedek parça temini nedeniyle uzayan üretim süresi olarak sıralanmaktadır. Yönetimde ise; merkezileştirilmiş karar mekanizması, hiyerarşik ve formal yapı ve yukarıdan aşağıya doğru bilgi akımı söz konusudur. İşgücü açısından ise, detaylı iş bölümü, işin niteliksizleşmesi, işletme içi sınırlı eğitim, dikey işgücü örgütlenmesi, yüksek sendikalaşma düzeyi, her işçinin bir işten sorumlu olması ve örgütlenme ile iş güvencesi kazanımı sistemin özellikleridir (SAPANCALI, 1998, s.70).

111. Fordist Üretim Gerilemesi ve Post-Fordizm

Fordist üretim sisteminin gerileme nedenlerini dört başlık altında toplayabiliriz. Bu nedenlerden birincisi 1970 yılında tüm dünyada yaşanan ekonomik krizdir. Fordizmin etkin olarak işleminde talep yönünü oluşturan geniş ve istikrarlı pazarların ve yüksek talebin oluşmasına katkıda bulunan sosyal refah devleti uygulamaları sermayenin kâr oranında düşmeye neden olmuştur (SAPANCALI, 1998, s.64). Buna uygun geliştirilen uyum politikaları ise, neo-liberal politikalar olmuş ve bu politikalarla emek maliyetini ve sosyal devlete ilişkin yapılan harcamaları düşürerek Keynesyen ekonomik politikaları ortadan kaldırmak ve böylece krizi aşmak amaçlanmıştır (<http://www.insanveemek.com/makale/htm>). Gelişmiş ülkelerin finansal darboğaza girmeleri Keynesçi politikaların etkinliğini kaybetmesine neden olmuştur. Keynesçi politikaların uygulanmadığı durumda ise kitlesel talebi garantilemenin mümkün olmadığı gözlenmiş ve tüketim malları talebinde önemli daralmalar meydana gelmiştir. Bu durum, üretim ölçülerine çok hassas olan fordist üretim sistemini tümüyle sarsmış ve üretim sürecini yeniden yapılanmaya zorlamıştır (SAPANCALI, 1998, s.64).

Fordizmin krize girmesinde ikinci neden olarak kendi içsel tıkanıklığından bahsedebiliriz. Fordizme göre tüketici nitelikleri ve talepleri değişmemekte, böylece talep belirlenebilir olmaktadır. Oysa zamanla tüketici istek ve beklentilerinde değişiklikler meydana gelmiş ve bunu göz ardı eden fordizm güç kaybetmiştir (SAPANCALI, 1998, s.64) . Bunun yanında işgücü piyasasının ve işgücü ilişkilerinin değişmez kabul edilmesi de bir başka tıkanıklık nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Sistem gereği sürekli aynı işin yapılması beraberinde iş tatminsizliği ve yabancılaşmayı getirmiş ve zamanla bu daha da artmıştır. Bu durum karşısında yönetim, çalışanları tekrarlayıcı ve rutin işlerin önemi konusunda ikna etmeye çalışmıştır. Örneğin santral memurlarına yaptıkları iş ile pek çok hayat kurtardıkları söylenerek, bu alanda çalışanların işlerini daha çok önemsemeleri sağlanmıştır. Ek olarak fordist sistemde çalışanların karar alma sürecinde yer almamaları, planlama sorumluluğu konusunda herhangi bir yetkiye sahip olmamaları ve fordist çalışma koşullarının (güvencesiz iş ortamı, ağır çalışma koşulları ve çalışanın işi üzerindeki sınırlı otoritesi) çalışanları büyük strese sokması da yine fordizmin güç kaybetme nedenlerindedir. Sıkıcı ve monoton işler çalışanlara yüksek ücret düzeyleri karşılığında benimsetilmiştir (<http://www.cmis.org.tr/dergi/2000.html>). Ancak bu yüksek ücretler yine de özellikle gelişmiş ülkelerde yüksek oranda işten ayrılma, işe gelmeme ve grevlerin önüne geçememiştir. Büyük ölçekli işyerlerinde, çok sayıda işçiyi kapsayan kitle sendikacılığının güçlenmesi de, sistemin etkinliğini engelleyen bir diğer gelişme olmuştur (SAPANCALI, 1998, s.68).

Fordist üretim biçiminin kendi iç yapısından kaynaklı ortaya çıkan tıkanıklıklar; bant sistemindeki işlemlerin eşit yoğunlukta olmaması sebebi ile üretimde yığılmaların olması, hatalı üretimin artması ve sistemin aşırı derecede bürokratik yapısının ara yönetim kademelerindeki gereksiz istihdamı artırması kapitalist açıdan maliyetin yükselmesine neden olmuştur (<http://www.geocities.com/gercekgazete/esnek.html>). Tüm bu nedenlerden dolayı Fordist üretim sisteminin tıkanması ile üretimde yeniden yapılanma mecburiyet haline gelmiş ve bu yapılanmada atılacak en önemli adım da değişen talep yapısına en hızlı ve en iyi şekilde cevap verebilecek esnek yapıya ulaşmak olmuştur.

Bu çerçevede fordizmin krizlerini çözmek amacıyla geliştirilen birikim rejimi olan post-fordist üretimin karakteristik özellikleri;

- Sıfır stokla üretim
- Üretim esnasında kalite kontrol
- Üretim süresinin kısaltılması, günlük iş kayıplarının önlenmesi
- Esnek, küçük ölçeklerde ve değişik ürün türlerinde üretim (SAPANCALI, 1998, s.69)

olarak sıralanmaktadır. Teknolojik açıdan ise “mikro-elektronığe dayalı, genel amaçlı, uyumlu, programlanabilir esnek makineler” söz konusu olmaktadır. Yönetim kademesinde ise “denetim ve karar verme süresi merkezi değildir. Ekip çalışmasına yönelik grup işlerinin tanımlanması, iş bölümü ve enformal bir yapı söz konusudur. Rekabet ise kaliteye dayalıdır.

Yönetim ve teknolojideki değişimle birlikte işgücünde de değişiklikler olmuştur. Değişken nitelikli, farklı görevleri yapan, esnek işgücü söz konusudur ve işçi, işin nasıl yapılacağına karar verir. Kişisel beceri ve başarıya dayalı ücret düzeyi, uzun ve sık işletme içi eğitim, yatay işgücü örgütlenmesi, sendikaların önemini kaybetmesi ve çalışanların niteliklerinden dolayı iş güvencesi kazanımı söz konusudur (SAPANCALI, 1998, s.70).

Post-Fordist üretim sisteminin iki farklı uygulamasından söz edilebilir. Birincisi, 1970’ lerde Kuzey İtalya’ da 3.İtalya denen Bologna bölgesinde güçlü işçi sınıfı mücadelesinin olduğu bir dönemde, İtalyan sermayesinin bu mücadeleye tepkisi olarak ortaya çıkan *esnek uzmanlık modelidir*. Bu model, hem birbiriyle rekabet eden, hem de uzmanlık ve üretim bilgisi alışverişinde işbirliğine giden küçük ve orta boy işletmelerin oluşturduğu bir modeldir. Tasarımcılarla yeniden vasıflandırılmış zanaatkar bazı işçilerin işbirliği içinde, genel amaçlı tezgahlarda çok çeşitli mal üretebilme temeline dayanmaktadır. Öğrenme, yeni teknolojilere uyarlanabilme, teknolojik yenilikleri hızla adapte edebilme ve yeni teknolojiler yaratabilme bu küçük işletmelerin ortak özelliğini oluşturmaktadır. Daha öncede bahsedildiği üzere model, İtalyan sermayesinin işçi hareketine tepkisi sonucu oluşmuştur. İtalyan sermayesinin bu mücadeleye tepkisi, üretimin pek çok bölümünün taşeronlara devredilmesi şeklinde olmuştur. Böylece işverenin güvenini ve mali desteğini kazanmış pek çok işçi küçük ölçekli üretim birimleri/atölyeler açmıştır. İlk zamanlar bu işletmeler büyük işletmelere bağımlı iken, zamanla son teknolojileri çok amaçlı kullanarak ve birbirleriyle işbirliğine giderek değişik mallar üretip dünya pazarına ihraç edebilen ve böylece sürekli değişen talebe kendilerini kolaylıkla uyarlayabilen bir sanayi ağı oluşturmuşlardır. Ancak bu oluşumda, kitle üretiminin

standart ürün pazarlarının giderek parçalanmasının ve çeşitli sınıflara, yaşa, cinsiyete hitap eden mal çeşitlenmesinin ortaya çıkmasının büyük rolü olmuştur. Böylece küçük işletmeler bu pazarlara girebilme imkanını yakalayabilmişlerdir (<http://www.bes2.sitemynet.com/Dunyak.apkrizi.htm>; http://www.members.tripod.com/metalworkers/yayin/esn_ek4.htm)

İkinci uygulama ise Japonya'da Toyota Motor Company tarafından geliştirilmiş olan *yalın üretim sistemi* dir. Bu sistemin dört temel prensibi vardır. Bunlar; sürekli gelişme esasına dayalı ürün dizaynı, daha esnek bir makine kullanımı, stoğu engellemek ve üretim akışını geliştirmek için imalat sürecinin yeniden organizasyonu ve işgücünün entellektüel bilgisinden üretimde daha fazla yararlanmayı sağlayan yeni bir çalışma organizasyonu yaratmaktır.

Bu prensipler Toyota modeli olarak da bilinmektedir ve Toyota gibi pek çok Japon işletmesinin yüksek kalite ve verimlilik düzeyine ulaşmasına olanak sağlamıştır. Kalite düzeyi "hatasız ürünler" sloganı ile somutlaştırılmıştır. Çalışan başına düşen verimlilik ise, Avrupalı veya Amerikalı çalışanların iki hatta üç katına ulaşmıştır. Yalın üretim modelini uygulayan işletmeler aynı zamanda esnek üretim uygulamaları ile ürün çeşitliliğine olanak sağlayan bir yaklaşım geliştirmişlerdir. Sistemi tamamlayan bir diğer prensip hammadde ve üretimde stoksuz imalatı öngören "Just in Time" (JIT) dir. Bu yaklaşım, ürün farklılığını desteklemekte, ortaya çıkan yeni talep biçimlerine hızla cevap verebilmektedir (<http://www.cmis.org.tr/dergi/2000.html>).

112. Teknolojik Gelişme, Uluslararası Rekabet ve Küreselleşme

En genel anlatımla, ulusal ekonomilerin artan ölçüde birbirine bağımlılığı olarak tanımlanan küreselleşme olgusu ve beraberinde getirdiği yoğun uluslararası rekabetin çalışma hayatı üzerinde yarattığı değişimin en önemli sonuçlarından biri de hiç kuşkusuz çalışma hayatının bu değişen koşullara uyum amacıyla giderek esnekleşmesidir (<http://www.iktisat.uludag.edu.tr/dergi/9/06-ozlem/ozlem.htm>).

Küreselleşmenin baskın sebebi, uluslararası ticaretin artışı, serbest piyasa politikaları veya neoliberal politikalar değil, iletişim ve bilişim teknolojilerinde kaydedilen büyük ilerlemelerdir. Kuşkusuz 18. ve 19. yy'ın sanayi devrimi de tarım ve zanaatlara dayalı toplumların teknolojik alt yapısını büyük bir dönüşüme uğratmıştı; fakat günümüz teknolojilerinin niteliği, çeşitliliği ve değişim hızı yeni ve daha farklı bir oluşumdur. Mikroelektronığın, elektronik bilgi işlem sistemlerinin ve dijital iletişimin patlaması, örneğin internet ve dünya çapında bir web sistemi çalışma hayatını gerçek bir dönüşüme uğratmakta ve küreselleşmeyi önlenemez boyutlara ulaştırmaktadır (<http://www.isguc.org/tdereli1.htm>). Ayrıca günümüzde mal ve hizmet arz ve talep miktarlarında önemli değişiklikler, azalmalar ve artmalar olmakta buda üretilen mal ve hizmetin şeklinin ve modelinin farklılaşması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır (YAVUZ, 1999, s. 107).

Tüm bunların yanı sıra günümüzde süre giden küreselleşme, işletmelerin uluslararası rekabette ayakta kalabilmesi için mümkün olduğu ölçüde esnek üretime geçmelerini gerekli kılmaktadır. İşletme ekonomisi açısından maliyetlerin düşürülmesi ve rekabet koşullarının oluşturulabilmesi için iş organizasyonunun mümkün olduğu ölçüde esnek düzenlenmesi gerekmektedir. İş sürelerinin esnekleştirilmesi ile hem işletmenin piyasadaki değişikliklere sorunsuz uyum sağlayarak rekabet gücünü koruması, hem de iş sürelerinde sürekli indirim ile artan maliyetler dengelenmek istenmektedir (EYRENCİ, 1993, s.163).

Bunlardan dolayıdır ki, arz ve talepteki değişikliklere ve konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlayabilmek için, işgücü piyasasındaki katılıklardan kurtulunması ve esnek bir yapıya sahip olunması gerekmektedir (YAVUZ, 1999, s. 107).

113. İşsizliğin Artması

Esnekliği doğuran önemli faktörlerin biri de işsizliktir. Petrol krizi ile başlayan 1970'li yıllarda ortaya çıkan ekonomik durgunluk ve belirsizlik, ülkelerin ekonomik performanslarındaki düşüş işsizliği önemli ölçüde artırmıştır (TİSK, 1999, s.11). Ekonomik durgunluğun mevcut olduğu dönemlerde yeterli yatırım yapılamamakta ve istihdam

sağlanamamaktadır. Bu sebeple hükümetler, esnekliği istihdamı artıran ve işsizliği azaltan bir tedbir olarak görmekte ve teşvik etmektedirler (YAVUZ, 1999, s.108).

Esneklikle birlikte standartlardan uzaklaşarak çalışma sürelerinin değişik biçimlerde uygulanabilmesi ya da Job Sharing çalışma biçiminde olduğu gibi bir işin birçok kişinin paylaşımı ile yapılması sonucunda işsizlik sorununun belli ölçüde giderilmesi yoluna gidilebilmektedir (TİSK, 1999, s.11).

114. Değişen Toplum

Üretimde meydana gelen değişiklikler, fordist üretimden post-fordist üretime geçiş, sosyal açıdan da bazı değişiklikler getirmiştir. Bu açıdan bakıldığında toplumsal dayanışma yerine bireysel tercihler ön plana çıkmıştır. Bireyselleşme süreci, modernleşmenin bizzat kendisindeki değişimdir ve böylece sosyal yapılar da değişmiştir. Ekonomik alandaki yapısal değişim bireyi fordist işgücü sürecinin yapısal katılığından ayrılmaya zorlamıştır. Hizmet sektörü genişlemiş, tüketim kültürü ön plana çıkmış ve sınıf farklılığı ideolojik bir bölünme olmaktan uzaklaşmıştır. Bireysel ekonomi, ekonomik ve sosyal politika yanında insan ilişkilerine de yön vermiştir. Böylece post-fordist ülkeler birey odaklı bir yapılanma sürecine girmişlerdir (<http://www.cmis.org.tr/dergi/2000.html>).

Esnek çalışma uygulamalarına ihtiyaç duyulmasının bir diğer önemli sebebi de, işçilerin çalışma tercihlerinde meydana gelen değişikliklerdir. Örneğin bazı işçiler daha az çalışıp, kendilerine ve ailelerine daha fazla zaman ayırmak isterken, bazı işçiler de daha fazla çalışıp, daha fazla kazanmayı istemektedirler.

Gün geçtikçe çalışanlar tercihlerini daha esnek çalışma ortamları yönünde kullanmaktadırlar. Bu eğilim tüm kesimlerde görülse de gençler daha çok da kadınlar part-time işlere, emekliler ise bir yandan kendilerini finansal garantiye alırken, diğer yandan kendilerine zaman ayırmaya ve deneyimlerini paylaşmaya (career jobs) daha sıcak bakmaktadırlar. Konuyla ilgili olarak Avrupa'da yapılan bir araştırmada işgücüne yeni katılanlardan esnek çalışma şartları arayan grubun %48'ini gençlerin, %11'ini iş hayatındaki

kadınların, %8'ini ise işsizlerin oluşturduğu gözlenmiştir. Özellikle eğitim seviyesi üniversite düzeyinde olmayan yüksek okul mezunları iş bulmada yaşadıkları zorluklardan dolayı geçici işleri, iş arayabilecekleri bir kapı olarak görmekte, bu tür işleri ileriki iş hayatlarında kullanabilecekleri bilgi ve deneyimleri elde etmede yol olanak değerlendirmektedirler (<http://www.btinsan.com/310/41.asp>).

12. Çalışma Hayatında Esneklik Türleri

120. Dışsal (Sayısal) Esneklik

İşletmelerin, değişen ekonomik ve teknolojik koşullara, piyasalardaki talep değişikliklerine ve yeni üretim tekniklerine göre işgücünün miktarını belirleme ihtiyacından kaynaklanan yeni istihdam türleri dış esneklik veya istihdam esnekliği kavramı altında toplanmaktadır (DEMİRCİOĞLU - ENGİN, 2002, s.13). Dışsal esneklik, işletmelerin işçi alma ve çıkarmada, istihdam edecekleri işgücünün niteliklerini belirlemede karşılaşılabilecekleri yasal sınırlamaları en aza indirmekle sağlanabilmektedir. Dışsal esneklikle hedeflenen, sosyal refah devleti anlayışı ile ortaya çıkan ve gelişen, işe alma ve işten çıkarmaya ilişkin yasal düzenlemelerdeki katılıkları minimuma indirmektir (SAPANCALI, 1998, s.74). Ancak bu yapılırken işçilerin haksız bir şekilde ve tazminatsız olarak işten çıkarılmalarını önlemek üzere istihdamı koruyucu bazı yasaların bulunması şarttır. Bunun yanı sıra, işçilerin işverenlerine karşı çalışma taahhüdünde bulunmaları için, onlara yeterli güvenlik sağlayacak yasal hükümlerin de olması gereklidir (KLASSON, 1999, s.33).

Dışsal esnekliğin dış sayısal esneklik ve dışsallaştırma yoluyla esneklik şeklinde iki uygulaması vardır. *Dış sayısal esneklik*; işletme için üretim gereksinimlerine bağlı olarak işçilerin sayısını her an ve en düşük maliyetle değiştirme olanağıdır. Uygulamaya konulma genişliği, iş mevzuatı ve toplu iş sözleşmelerinin niteliğine ve gelişimine göre ülkeden ülkeye değişmektedir. Ancak, mevzuatın iş güvencesi sağladığı ve işe alma ile işten çıkarmanın usullerinin yasal kurallara bağlanması yoluyla işgücünün korunduğu ülkelerde dış sayısal esneklik ya sınırlıdır ya yoktur. Bu tür esneklik geçici çalışma, kısa süreli sözleşmeler, kısmi süreli çalışma, sıfır saatli sözleşmeler, uzatılan deneme süreleri, iş paylaşımı, gençlerin

işgücüne katılımı için devletin finanse ettiği programlarla da gerçekleştirilebilmektedir (ERDUT, 1999, s.105).

Dışsallaştırma yoluyla esneklik ise işletmeye, sözleşme ilişkisini ve/veya iş organizasyonunu özel ya da tüzel bir diğer kişiye aktararak, üretimi rastlantıya bağlı risklerden kaındırma olanağı verir. Dışsallaştırma, kendi uzmanlık alanlarında ve asıl faaliyet etrafında yeniden bir araya gelen çok sayıda işletmenin aę halinde birbirine bağlanması ve tüm geri kalanların dışsallaştırılmasıdır. Dışsallaştırma yoluyla esneklik taşeronlaşmayı, istihdamın dışsallaşmasını, serbest çalışmanın kullanılmasını, parçaların üretilmesi yerine satın alınmasını, bağımsız taşeronların asıl işe yardımcı işlerde kullanılmasını içermektedir (ERDUT, 1999, s.106).

İşverenlerin önem verdiği ve artırmaya çalıştığı sayısal esnekliğe işi sendikaları pek olumlu bakmamakta, sayısal esnekliğin istihdam güvencesini zedeleyeceğine inanmaktadırlar (KOZAK, 2000, s.113).

121. İçsel (Fonksiyonel) Esneklik

Fonksiyonel esneklik olarak da adlandırılan bu tür esneklik, değişen teknolojik Şartlara, iş yüküne ve üretim metodlarına uyum sağlamak amacıyla, işgücünün işletme içinde değişik işleri yapabilmesi ve çeşitli görevleri üstlenmesidir (KÖSTEKLİ, 1999, s.146) . İçsel esneklik, işgücü miktarı ile ilgili değildir. İşgücünün vasfı ve yeteneği ile ilgilidir (KOZAK, 2000, s. 113) .

İçsel esneklik, işin düzenlenmesi yoluyla işgücü arzının talebe göre ayarlanması, böylece stok maliyetinin ortadan kaldırılması ve işgücünün yer ve konu bakımından daha değişken biçimde kullanılmasını hedeflemektedir. Esas olarak işletmenin sabit giderlerinin payını, değişken giderler lehine azaltmak amacına yöneliktir (DEMİRCİOğLU - ENGİN, 2002, s.14). Bu anlamda, yani organizasyon modellerinin ve yeni üretim tekniklerinin gelişimi çerçevesinde üretim sürekliliği ve endüstriyel ekipmanların aksamaya uğramadan kullanımı

için değişik işleri görebilme becerisine sahip nitelikli ve sınırlı sayıda bir işçi kümesine ihtiyaç vardır (ERDUT, 1999, s. 98).

Bu tür politikalarla işletme, yeni işgücü talebini işletme içi kaynaklardan sağlama olanağı bulurken, işçiler de daha iyi çalışma koşulları ve iş güvencesine sahip olabilmektedirler (SAPANCALI, 1998, s. 76).

Fonksiyonel esneklik kavramının altında yer alan kavramlar şu şekilde özetlenebilir.

Yatay İş Hareketliliği : Birbirine yakın tarzda çalışan değişik ustalıklara sahip işçi grupları arasında işçilerin gidip gelmeleridir.

Gruplararası Yatay Esneklik : Birbirine yakın vasıflara sahip işçi gruplarının, temel vasıflarını koruyarak birbirlerini ikame edebilmeleridir.

Yatay Grup Bütünleşmesi : İşçi grupları arasındaki fabrika içi işbölümünün azaltılması şeklinde kendini göstermektedir. Yatay grup bütünleşmesi, sermaye yoğun şirketlerde takım çalışması şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Dikey Grup Bütünleşmesi : Amaç, üretim ünitesi içindeki vasıf ve yetenek kademelerini azaltmak, böylece işletmeyi eğitim yükünden kurtararak maliyetleri en aza indirmektir. Kademeler arasında ciddi prim farklılıklarının olduğu durumlarda işverenler, özellikle yukarı kademelere doğru kaydırmanın doğuracağı maliyet artışlarını azaltmak için kademeleri sadeleştirmeye yönelmektedirler.

Dikey İşlevsel Bütünleşme : Planlama ve üretim işlevlerini üstlenen işçi gruplarının, vasıflı-yarı vasıflı farkını koruyarak tek bir takım içinde yer almalarıdır.

Kalite Kontrol : İmalat işlevleri ile, gözetim, düzeltme, kalite kontrol faaliyetlerinin aynı işçiler tarafından uygulanmasıdır. İşletme içinde sorumluluğu toplumsallaştırmak hedefi güder.

Bütünleşmiş Takım Çalışması : İşletme içinde bir ekip ruhu ve bağlılığı yaratılarak, işçilere ciddiye duygusu verilmesi amaçlanır (TİSK, 1999, s.18).

122. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği, “işletmelerin ücret yapısını ve düzeyini değişen işgücü piyasasına ve piyasa ekonomisi şartlarına göre ayarlayabilme serbestisi” olarak tanımlanmaktadır (KÖSTEKLİ, 1999, s. 147).

Tanımdan da anlaşılacağı üzere ücret esnekliği işletmelere pek çok fayda sağlayacaktır. Şöyle ki; ücret esnekliği, ücret yapısı ve düzeyinin değişen piyasa koşullarına göre ayarlanabilmesi olduğuna göre, işletmeler talep daralması gibi piyasadan gelebilecek etkiler ile üretim azalması gibi içten gelebilecek etkiler karşısında işçi çıkarmadan, ücret düzeyinde ayarlamalar yaparak durumu dengede tutabilecektir. Böylece tüm ekonomi açısından işsizliğin artması önlenirken, işletme açısından faaliyetlerine devam imkanı sağlanmış olacaktır.

Enflasyon, ücret esnekliği ve işsizlik arasında kurulan ilişkiye göre, ücret politikalarındaki katılıklar işsizlik ve enflasyona sebep olmaktadır. Bunun nedeni, ücretlerin işgücü verimliliğine uyumunun sağlanamamasıdır. Şayet işgücü ve faktör verimliliği azaldığı durumda ücrette azalma sağlanamazsa bu durum artan maliyetler nedeniyle işçi çıkarımı ile son bulabilecektir. Bu da ekonominin genelinde işsizliğin artması demektir.

Bunun yanı sıra sendikaların toplu pazarlık sistemiyle ücret esnekliğine engel olması da enflasyonun artışını körüklemektedir. Toplu pazarlık sistemi, genel olarak ücretleri yukarıya doğru itici, aşağıya doğru tutucu yapmaktadır. Buna göre, ekonomik refah dönemlerinde, toplu pazarlıklarla artırılan ücretler, ekonomik durgunluk dönemlerinde azaltılamamaktadır. Sonuç olarak, uzun dönem itibarıyla ücretler devamlı artmakta, bu durum da sinsi enflasyona sebep olmaktadır (KOZAK, 2000, s.115, 116).

Tüm bunlardan da anlaşılacağı üzere, ücret politikalarının esnek bir şekilde belirlenmesi bir yandan çalışanları talep daralmaları karşısında belki de işsiz kalmaktan korurken, diğer

yandan işletmelere yine aynı dönemde varlığını devam ettirme imkanı vermekte, ekonominin geneli için ise talep daralmasının olduğu durumlarda istihdamın korunması gibi olumlu sonuçlar meydana getirmektedir.

123. Uzaklaştırma Stratejileri

Esnekliğin bu türünde, işletmelerde yapılan işin başka iş yerlerinde ya da işletme içinde başka işçiler çalıştırılarak gerçekleştirilmesi söz konusudur (TİSK, 1999, s.24).

Uzaklaştırma stratejilerinin benimsenmesinde belki de en önemli neden uzmanlaşmadır. Teknolojideki ilerlemeler sonucu pek çok iş teknik çalışmayı gerektirmektedir. Her işletme de her konuda uzman olamayacağından uzmanlık gerektiren işlerin başka işletmeler tarafından yapılması artık gerekli olmuştur.

Bu yöntemle işverenler, yapılan işlerden doğan riskler ile piyasa belirsizliklerinden fazla etkilenmemektedirler (KOZAK, 2000, s.116). Ayrıca hizmet sektöründeki gelişmelere paralel olarak, işletmedeki işlerin başka işveren veya işçilere yaptırılması işletme maliyetleri ile idari ve bürokratik işleri de önemli ölçüde azaltmaktadır (<http://www.iktisat.uludag.edu.tr/dergi/9/06-ozlem/ozlem.htm>).

124. Zamana Göre Esneklik

Zamana göre esneklik işletme açısından, işin normal çalışma süreleri dışında, ihtiyaç duyulan zamanlarda yapılmasını; işçi açısından ise iş süresinin başlangıç ve bitiş saatinin işçinin kişisel durumuna göre ayarlanabilmesini ifade etmektedir (TİSK, 1999, s. 25).

Bir iş gününde çalışma saatleri asıl (çekirdek) zaman ve esnek zaman olarak ikiye ayrılmıştır. Bunlardan asıl zaman, “çalışanların tümünün işletmede bulunmasının zorunlu olduğu zaman” olarak tanımlanmaktadır. Bu zaman dilimi günlük en az çalışma saatini ifade etmektedir. Esnek zaman ise, asıl zaman aralığı dışına düşen çalışma saatlerini içermektedir.

Bu saatler içinde çalışanlar, işe başlama ve işi bitirme saatlerini kendileri belirleyebilmektedirler (DOĞAN - TÜRK, 1997, s.118, 119).

Şayet çalışanlar belirlenen bir dönemde belirlenen miktardan daha fazla çalışmışlarsa, fazladan çalıştıkları bu süreyi daha sonraki dönem daha az çalışarak kullanabilirler. Yani fazladan çalışılan bu süre için ek bir ödeme almazlar.

13. Esnek Çalışma Modelleri

Esnek çalışma uygulamaları çalışılan saat, yer ve zamana göre üç kategoriye ayrılabilir. Bunlardan çalışılan saat miktarına göre yapılan ayırım, çalışanların ne kadar süre ile çalıştıkları (ya da full-time çalışma saatlerinden daha az çalışılacak süreler) ile ilgilendir. Bu kategorileri, part-time çalışma, iş paylaşımı, gönüllü azaltılan saatler olarak örnekleyebiliriz. Çalışılan zamana göre ise; esnek zaman, sıkıştırılmış saatler, yıllık çalışma saatleri, dönemsel çalışma, vardiya usulü çalışma ve çeşitli çalışma saatleri olarak sınıflanabilir. Çalışılan yere göre ise, evde çalışma ve tele çalışma gibi uygulamalar mevcuttur (<http://www.homeoffice.gov.uk/rds/policerspubs1.htm>).

130. Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma

Part-time çalışma, haftalık çalışma saatlerinden daha az çalışma gerektiren bir çalışma olarak tanımlanır (CARR, 1996, s. 9).

İş Kanununa baktığımızda kısmi süreli çalışma ile ilgili olarak doğrudan bir tanımın yapılmadığını, ancak kısmi süreli iş sözleşmesi tanımı içinde konuya yer verildiğini görmekteyiz. 4857 sayılı İşK' nun 13. maddesinde, “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir” denmektedir. Buradan hareketle, iş kanununda kısmi çalışmanın normal haftalık çalışma süresinden daha az çalışma olarak ifade edildiğini söyleyebiliriz. Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) ise kısmi çalışmayı, “işçi ile

işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma” olarak tanımlamaktadır (TİSK, 1999, s. 29).

ILO’ nun yaptığı tanımdan da anlaşılacağı üzere, kısmi çalışmada üç unsur dikkati çeker. Bunlar; süre, süreklilik ve serbest irade unsurlarıdır. Kısmi çalışmadan söz edilebilmesi için bu üç unsurun varlığı şarttır. Ancak bazı durumlarda serbest irade unsurunun tam işleyemediği gözlenir. Özellikle, çalışmanın işverence kararlaştırıldığı ve işçinin, işsiz kalmamak için işi kabul ettiği durumlarda bu söz konusudur.

Part-time çalışma ülkemizde yaygınlık kazanmaya başlayan yeni istihdam biçimleri içinde yer alır. Özellikle, bilgisayar teknolojisinin gelişmesi, hizmet sektörünün otomasyona geçişini hızlandırmış ve ekranlı ünitelerle çalışma yaygınlaşmıştır. Ekranlı ünite çalışmaları ise; ergonomik açıdan nispeten daha kısa süreli çalışmayı zorunlu kılmıştır (CENTEL, 1993, s. 244).

Bunun yanı sıra, yeni iş imkanları yaratmak, işsizliği azaltmak, çalışanların ekonomik ve sosyal sorunlarının çözümüne katkıda bulunmak, çalışanların verimliliğini artırmak amacıyla da part-time çalışma uygulamaları tercih edilmektedir.

Part-time çalışma hizmet sektörü için uygun ve yaygın bir istihdam şekli olduğundan temizlik, otel, sağlık, yiyecek gibi hizmetlerin yaygınlaşması ile uygulama alanı da genişlemektedir. Özellikle öğrenciler, emekliler, özürümler ve ailelerine vakit ayırmak isteyen kadınlar tarafından tercih edilmektedir (MUTLU, 2003, s. 86).

Kısmi çalışmanın faydaları:

İşverenler açısından :

- İşletmenin girdiği iş kolunda ya da genel ekonomik durumda meydana gelen daralmalar sonucu oluşan üretim azaldığı veya arttığı dönemlerde iş sürelerinin de part-time işçi kullanılarak azaltılması veya artırılması mümkün olmaktadır.

- Full-time çalışan çekirdek kadroya ödenen ekstra sosyal yardımların part-time çalışanlara uygulanmaması nedeniyle maliyetleri azaltır.
- Kısmi süreli çalışmalar fazla çalışma yapılmasını ve bunun sonucunda fazla mesai ödemelerini gereksiz kılarak maliyetlerde azalma sağlar.
- Part-time çalışanların istihdamı ile bir yandan makine ve ekipmanın uzun süre kullanım imkanı doğarken diğer yandan geç saate kadar hizmet verilebilir.
- Kısmi süreli çalışanlar full-time çalışanlara nazaran daha kısa süreli çalıştıklarından verimlilikleri daha fazla olmaktadır (TİSK, 1999, s. 20, 21).

Çalışanlar açısından :

- Part-time çalışma, emekli olmadan önce çalışma saatleri üzerinde azaltma yapmak isteyen çalışanlara bu imkanı vermektedir.
- Full-time istihdamlarını engelleyen çeşitli sakatlıkları olanlar için daha uygun işler sağlamaktadır.
- Çalışanlara kariyer isteklerini ve diğer aktivitelerini birleştirme imkanı sağlamaktadır (CARR, 1996, s. 13).
- Evlendikten sonra iş hayatından çekilmek zorunda kalan kadınlar, part-time çalışma sayesinde hem aile bütçesine katkıda bulunabilmekte hem de sağlıklı aile ilişkileri ve çocuklarının yetiştirilmesi için gerekli zamanı yaratabilme imkanına kavuşabilmektedirler.
- İş zamanına hakim olma, işe gidiş dönüş trafiğini yaşamama, verimli olacakları saatlerde işe gitme gibi avantajlar sağlamaktadır (YAVUZ, 1995, s. 22-27).
- Çalışanlar işlerini nasıl yapacaklarına kendileri karar verebilmektedirler.
- Ne zaman ara dinlemesi yapacaklarına kendileri karar verebilmektedirler.
- Çalışan, kendi programını kendi kontrol imkanına sahiptir (MACDERMID, 2003, s. 3).
- Verimsiz zaman kaybını önlediğinden boş zamanların artmasını sağlar ve çalışanların sosyal ve kültürel olaylara katılmasına imkan verir. Yani zaman yönetiminde etkin bir yoldur.
- Trafik sorununu azaltıcı etki yapmaktadır (DOĞAN - TÜRK, 1997, s. 121).

Kısmi süreli çalışmanın dezavantajları:

İşverenler açısından:

- İşe giriş-çıkış oranları full-time çalışmaya nazaran daha yüksektir.
- Kısmi süreli çalışanlar işverene karşı kendilerini bağımsız hissetmekte ve kendilerini iş yerinin bir parçası olarak görmeyebilmektedirler (TİSK, 1999, s. 32).
- Üstlerin astlarıyla haberleşmesi ve onları yetiştirmesi açısından sorun yaşanabilmektedir
- Sabit maliyetlerin artmasına neden olabilir. (İşletmenin uzun süre açık olmasının işletmenin enerji giderini artırması gibi)
- Çok sayıda işçinin bağımsızca çalıştığı işlerde yürütülmesi zordur (DOĞAN - TÜRK, 1997, s. 122).
- İşlerin ciddiye alınmaması, zarar ziyanın artması, part-time çalışanların sürekli çalışan gruplara kötü örnek olması (KOZAK,2000, s.120) gibi sakıncaları mevcuttur.

Çalışanlar açısından:

- Fazla mesainin azalması.
- Kısa süreli ücretli izinlerin kalkması.
- Sosyal sigorta ve sosyal yardımlardan yoksun olunması.
- İş güvencesinin olmaması
- İşletme eğitimi ve yükselme olanaklarından faydalanamama (KOZAK, 2000, s.110-120) gibi sakıncaları mevcuttur.

131. Kısmi Süreli Çalışmanın Diğer Görünümleri

1310. Klasik Kısmi Çalışma

Klasik kısmi çalışma, iş yerindeki normal iş süresine oranla daha az süreli çalışma saatlerini içeren ve çalışma saatlerinin miktarı ile konumunun önceden kesin biçimde belirlendiği bir çalışma türüdür.

Klasik kısmi çalışmaya uygulamada yarım gün çalışma ve kısmi vardiya çalışması biçiminde rastlanır (TİSK, 1999, s.32,33). Kısmi vardiya çalışmasında, çalışma süresi birbirini takip eden başlama ve bitiş süreleri ile bir çok zaman dilimine ayrılmakta, işletmedeki günlük normal iş süresi vardiya süresine bölünüp çalışılmakta veya değişik uzunluktaki vardiya süresi ile normal iş süresi uzatılmaktadır (DEMİRCİOĞLU - ENGİN, 2002, s.46). Uygulamada genellikle gece vardiyası süreleri kısaltılmaktadır. Bu kısaltma ile amaçlanan, vardiyalı olarak çalışan işçilerin sağlıklarının korunması yanında, arzu edilmeyen sürelerdeki vardiya çalışmalarını, süre kısalığına rağmen aynı veya yüksek ücret ödeyerek özendirilmektedir. Gece tazminatı ve ağır iş tazminatları ya da hafta tatili gibi özendirmeler vardiya çalışmalarında rol oynamaktadır (HUECK,1993, s.113).

Yarım gün çalışma ise; öğleden önce veya sonra, yahut da akşam yapılan ve süresi genellikle normal günlük iş süresinin yarısı kadar olan çalışmadır. Yarım gün çalışma, işten çıkarmaları önleme ve verimliliği artırma düşüncesine dayanırken, kısmi vardiya çalışması, işyerinin uzun süre açık tutulması için gerekli personel ihtiyacını karşılama amacını güder (TİSK, 1999, s. 32,33).

Vardiya çalışması işçiler için büyük oranda dezavantajlıdır. Sürekli aynı geç veya gece vardiyasında çalışma işçiler üzerinde ağır psikolojik ve fiziki baskılara yol açmakta, işçinin normal yaşam ritminin dışına çıkması ile ailesi ve diğer sosyal çevresi ile ilişkileri bozulabilmektedir (HUECK,1993, s. 114).

1311. Esnek Kısmi Çalışma

Esnek kısmi çalışma, işyerindeki normal iş süresine oranla daha az sayıdaki çalışma saatlerini içeren ve bunların miktarı ile konumunu belirleme yetkisinin, işveren veya işçiye bırakıldığı çalışma biçimidir (DOĞAN - TÜRK, 1997, s.116).

13110. İş Paylaşımı (Job Sharing)

İş paylaşımında, tam günlük bir işin sorumluluğu ve iş için öngörülen ücret paylaşılmaktadır. Yalnız burada iş paylaşımını part-time çalışma ile karıştırmamak gerekir. İş paylaşımında her çalışan tam günlük bir işi belirli bir oranda yapmaktadır (<http://www.hr.upenn.edu/guality/worklife/flexoptions/default.asp>) Part-time çalışmada ise iş, niteliği itibarıyla günün belirli bir zaman dilimi içinde bir kişi tarafından gerçekleştirilmektedir. Yani iş paylaşımını part-time çalışmadan ayıran en önemli özellik işin tam günlük olmasıdır (TISK, 1999, s.116).

Bu modelde iş genelde %50,%50 bölünür, ancak başka varyasyonlarda mümkündür. Bazı işverenler iş paylaşımını her iki çalışan içinde en iyi ortak çalışma olarak görürler, böylece çalışanlar görev ve bilgilerini birbirlerine aktarabilirler. Bununla birlikte bazı çalışanlar görevlerinin daha belirgin bir biçimde ayrılmasını isteyebilir. Böylece çalışılan süreler daha az üst üste gelebilir (<http://www.flexibility.co.uk/flexwork/time/time-options.htm>).

Çalışma hayatında iş paylaşımı dört şekilde karşımıza çıkmaktadır;

Bölünmüş gün (spiri day) ; iş paylaşımında bulunanlar her gün yarım gün çalışmakta, bir işçi öğleden önce diğeri öğleden sonra işbaşı yapmaktadır.

Bölünmüş hafta ; iş süresi gün olarak değil, hafta olarak bölünmüştür. İşçilerden biri haftanın ilk yarısı, diğeri işçi ise diğeri yarısı çalışmaktadır.

Değişimli hafta ; çalışanlar haftayı bölmeden bir hafta boyunca çalışmaktadırlar. Bir işçi ilk hafta diğeri ikinci hafta işbaşı yapmaktadır.

Sabit olmayan takvim ; çalışma süresinin nasıl paylaşılacağı belli bir takvime bağlı değildir. İşletmenin durumuna ve çalışanların şahsi ihtiyaçlarına göre çalışma süresi belirlenmekte ve paylaşılmaktadır (MUTLU, 2003, s.86, 87).

Avantajları:

- Çalışanlara diğer ilgileri üzerinde daha fazla zaman harcarken, kariyerlerinde kalma şansı verir.
- İşi paylaşanlar daha az saat çalışarak ailevi sorumluluklarını (çocuk bakımı, bakıma muhtaç kişilere olan bakım v.s.) yerine getirmek için daha çok esnekliğe sahiptirler. Ayrıca iş paylaşımı çalışanlara okula geri dönme veya bazı kursları alma imkanını da verir.
- İşgücüne tekrar katılmak isteyen çalışanlar için uygundur. Onlara kişisel ve sosyal aktiviteleri bırakmaksızın çalışma imkanı verir.
- İşi paylaşanlar full-time çalışanlardan daha az çalıştıkları ve diğer sorumluluklarına da vakit ayırabildikleri için bu modelde çalışanların verimlilikleri artmaktadır.
- İş paylaşımı modelinde, çalışanlar aynı işte daha uzun süre kalma eğilimindedirler.
- Her bir çalışan kendi bilgi ve tecrübesini işe getirdiğinden, çalışanların uzmanlıklarının artmasında etkindir (<http://www.pao.gov.ab.ca/health/flexible-work/jcbshare/index.html>).

Dezavantajları:

Bir işte iki kişinin istihdam edilmesi halinde işyerinin personel departmanının yükünün artması bu departmana yapılan masrafların yükselmesi, işin bir işçiden diğerine devredilmesi esnasında işçilerin iletişim kurabilmesi için ekstra bir zamana ihtiyaç duymaları, işlerin denetim ve kontrolü ile bunların paylaşılması ve koordine edilmesi sırasında daha çok çaba ve özen gerekmesi, işi yapanlar arasında sorumluluk bakımından farklılıklar bulunması halinde işin yürütülmesi sırasında sorunlar yaşanabilmesi, işçilerden birinin işe geç gelmesi durumunda diğer işçinin bu işçinin yaptığı bazı işleri bilmemesi halinde sorunlar yaşanması (TİSK, 1999, s.35, 36), ücretin ve yükselme olanağının tam gün çalışmaya göre az olması gibi sakıncaları vardır.

13111. Kayan (Esnek) İş Süresi

Kayan iş süresi, işçilerin blok süre olarak belirlenen sürede zorunlu olarak çalışma koşulu ile, günlük işe başlama ve işi bitirme zamanını veya belirli bir zaman dilimi içinde ortalama günlük çalışma süresini aşmadan, günlük çalışma süresi uzunluğunu da kendisinin belirlediği bir çalışma modelidir (EYRENCİ, 1993, s.164) .

En eski kısmi çalışma türlerinden biri olan kayan iş süresi modeli, basit kayan iş süresi ve vasıflı kayan iş süresi olmak üzere iki farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır.

Basit kayan iş süresi'nde, işçi önceden belirlenen günlük çalışma süresi içinde, sadece işe başlama, ara dinlenmesi ve işin bitiş zamanını kendisi belirlemektedir. İşçi belirlenen saat kadar çalışmak koşulu ile istediği zaman işe gelip, istediği zaman işi bitirebilmektedir.

Vasıflı kayan iş süresinde ise işçi, işe başlama ve işi bitirme saatleri yanında günlük çalışma süresini de kısmen belirleyebilmektedir. İşçi temel çalışma süresi içinde çalışmak koşuluyla, günlük çalışma fazlasını ya da açığını belirli bir zaman dilimi içinde daha az ya da çok çalışarak denkleştirme olanağına sahiptir (TİSK, 1999, s.37).

Avantajları:

İşçinin işe başlama ve bitiş saatlerini kendisinin ayarlayabilmesi aynı zamanda en verimli olduğu saatlerde çalışmasını sağlayacak bu da verimliliğini artıracaktır. Yine aynı şekilde işe başlangıç saatlerini kendine uygun şekilde ayarlayan işçi için işe geç kalma, yolda vakit kaybetme, devamsızlık gibi problemler olmayacaktır. Ayrıca işe başlangıç, ara dinlenme ve işi bitirme saatlerini kendi biyolojik ritmine göre ayarlayabilme şansına sahip olan işçi için iş kazası riski de azalacaktır.

Dezavantajları:

İşletmenin daha uzun süre açık tutulması nedeniyle giderlerde artış olacaktır. İşletmede işte bulunma sürelerinin birbirinden farklı olması nedeniyle çalışanlar arasında iletişim problemleri ortaya çıkabilecektir. Dakikliğin önemli olduğu işlerde bu sistemin uygulanması oldukça zordur (EYRENCİ, 1994, s.165, 166).

13112. Çağrı Üzerine Çalışma (KAPOVAZ)

Almanya'da "kapasiteye bağlı değişken iş süresi" (Kapovaz) olarak adlandırılan çağrı üzerine çalışma tanımlamadan da anlaşılacağı üzere talebin daraldığı dönemlerde iş sürelerini azaltmakta, talebin arttığı dönemlerde ise çağrı yoluyla çalışmayı mümkün kılmaktadır.

Uygulamaya baktığımızda iki tür uygulama alanı olduğu görülmektedir. Birincisinde; taraflar belirlenen bir zaman dilimi içinde (hafta, ay, yıl), işçinin toplam ne kadar süre çalışacağını belirlerler. Bu süre çerçevesinde işverenin, işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla isteme hakkı vardır (HUECK, 1993, s.121). Diğer uygulama da ise, önceden belirlenen süre içinde işçinin ne kadar ve ne zaman çalışılacağını belirleme yetkisi işverene bırakılmıştır.

Bu tür çalışmada çalışma süresi önceden belirlendiği için, bu süre zarfında işveren işçiyi belirlenen süreden az çalıştırmış olsa dahi tüm ücretini ödemekle yükümlüdür. Aynı şekilde işçi, belirlenen süreden fazla çalıştırılmışsa ve bu fazla çalışmayı kabul etmişse ki kabul etmek zorunda değildir, bu halde fazla çalışma ücreti talep edebilir.

Avantajları:

İşverenler sadece işin yoğun olduğu dönemlerde işçi çalıştıracaklarından maksimum verimlilik ve fayda elde etmekte, böylece işyerindeki gizli işsizlik önlenmiş olmaktadır. Bu tür istihdamla işverenler normal şartlarda istihdam edemeyecekleri yüksek nitelikli işgücünden faydalanma imkanı da bulmaktadırlar (EYRENCİ, 1993, s.168).

Bunun yanı sıra işletmelerde işleklilik sağlanarak işletmenin talep değişikliklerine uyumu sağlanmakta, ekonomik durgunluk dönemlerinde talebin ve üretimin azalması halinde çalışma süreleri azaltılarak, iş görenlerin işten çıkarılmaları önlenmektedir (MUTLU, 2003, s.87).

Dezavantajları:

Bu tür çalışmada işçilerin ara dinlenmeleri, ücretli bayram ve hafta tatilleri ile yıllık ücretli izin gibi hakları yoktur. Ayrıca iş görenin, işverenin çağrısına hazır durumda beklemesi gerekliliği de bir dezavantaj olarak karşımıza çıkar. Ancak, gerekli yasal düzenlemelerle, işçinin ne zaman ve ne kadar çalışacağını önceden bilmesi durumunda bu dezavantaj ortadan kalkacaktır.

132. Diğer Esnek Süreli Çalışma Modelleri

1320. Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) İş Haftası

Bu modelde genel 40 saatlik iş haritası beş günden daha az güre sıkıştırılır. İki en popüler yoğunlaştırılmış hafta modelleri, 4/10 ve 9/80 modelleridir. 4/10 modelinde, 10'ar saatten dört gün çalışır, beşinci gün ise çalışılmayan gündür. 9/80 modelinde ise her bir hafta 4'er gün, 9'ar saat çalışılır ve beşinci gün ya sekiz saat çalışılır ya da çalışılmaz (<http://www.context.org/ICLIB/IC37/Bush1.htm>). Bu çalışma biçimi İngiltere'de "nine-day fortnigh" olarak bilinir. Anlamı her iki haftada 8 çalışma gününe sahip olunduğudur. Yani geleneksel günde sekiz saatten 10 günde 80 saat yerine, 9 günde 80 saat çalışılmaktadır. (<http://www.flexibility.co.uk/flexwork/time/time-options.htm>).

Avantajları:

Çalışanlar, verilen hafta boyunca iş ile eve gidip gelme sırasında daha az zaman harcarlar, iş dışındaki kişisel sorumluluklarını yerine getirmek için daha fazla zamana sahiptirler, geleneksel iş gününün dışındaki saatlerde daha verimli olabilirler. (<http://www.hr.duke.edu/flexwork/compressed.html>).

Dezavantajları:

Günde 10-12 saat çalışma bazı iş görenler için zor olabilir. Fazla çalışma nedeniyle dikkat azalımı ve buna bağlı olarak da iş kazalarında artış, verimlilikte ise azalış görülebilmektedir.

1321. Yıllık İş Süreleri

Periyodik olarak yılın belirli dönemlerinde iş hacminin arttığı veya asgari düzeye indiği bazı işyerlerinde ortalama iş süresinin, bir yıllık dönem için yapılan tam ve fazla çalışmalar ile asgari çalışma sürelerinin dengelenmesi ile hesap edildiği çalışma biçimidir (TİSK, 1999, s.38). İşçinin ücreti yıllık ortalama iş süresine göre maktu olarak belirlendiği için, az çalıştığı dönemlerde ücretinde bir azalma olmamakta, fazla çalıştığı dönemlerde de fazla çalışma ücretine hak kazanmamaktadır (DEMİRCİOĞLU - ENGİN, 2002, s.54).

1322. Esnek Vardiya Sistemleri

İşyerinde katı iki veya sekiz saatlik üç vardiya sistemleri yerine, ya kayan esnek vardiya sistemleri uygulamakta veya çok sayıda kısmi süreli vardiya grupları oluşturularak bu grupların çalışma süreleri birleştirilerek vardiya çalışmasında bir bütün oluşturulmaktadır (EYRENCİ, 1999, s.38). Bu vardiya sistemleri, özellikle işyerlerinde üretim kapasitesinde bir artışın planlandığı dönemlerde ya da vardiya işçilerinin de kısmi süreli çalışmak istemeleri halinde yararlı olmaktadır (TİSK, 1999, s.38).

1323. Emekliliğe Yumuşak Geçiş

Bu uygulamada emekliliğine az kalmış işçilerin, giderek azalan sürelerle istihdamı söz konusudur.

Bu modeli uygulayan şirketlerden Polarcid Corp., “ Tapering-Off ” programı ile yaşlı çalışanlarına çalışma saatlerini günlük, haftalık ya da aylık temelde aşamalı olarak azaltma fırsatı vermektedir. Aetna Insurance ise, “ Graduate Retirement ” planı ile çalışanlarına emeklilikten iki üç yıl öncesinde part-time statüye geçiş imkanı sağlamaktadır (<http://www.context.org/ICLIB/IC37/Bush1.htm>).

Bu modelde, kıdemli çalışanlar part-time istihdam edilirler, böylece emeklilik gelir ve maaşlarını birleştirebilirler. Giderek artan sayıda çalışan part-time çalışma ile kısmi emekliliği birleştirmek istemektedir.

1324. Evde Çalışma

Evde çalışma modelinde işçi, iş yapma edimini işyerinde değil evinde yerine getirmektedir. Çalışmada esas olan zaman değil, parça başı üretimdir. Evde çalışma ile ilgili olarak yapılan diğer tanımları da içine alan en kapsamlı tanım ILO tarafından yapılmıştır.

Tanıma göre; “evde çalışma” bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi evinde, işveren veya aracının denetimi olmaksızın bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanması” dır (MUTLU, 2003, s.88).

İşlemsel ihtiyaçlara dayanan bu model, görevlerin ve işlemsel iş aktivitelerinin doğru bir şekilde tanımlanması için en uygun modeldir (<http://www.upenn.edu/almanac/v45/nol/flexforce.html>).

Evde çalışma modeli daha çok muhasebe, reklam, çeviri, programlara ve tekstil sektörlerinde görülmektedir.

1325. Tele (Uzaktan) Çalışma

Bilgi ve iletişim teknolojisinde yaşanan ilerlemeler çalışma hayatını da etkileyerek farklı çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. İşte bunlardan biri de “işin evden yapılması ya da hareket halindeyken yapılması” (<http://www.irisjobs.ie/advice/tele.html>) olarak tanımlayabileceğimiz tele-çalışmadır. Esasında tele çalışma önceden beri uygulanmakta olan evde çalışma modelinin bilgi ve iletişim olanaklarından da yararlanılarak oluşan yeni bir görünümüdür.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, tele çalışma da iş, merkez iş yerinden ya da üretimin yapıldığı yerden uzakta kurulu bir yerde, çoğu zaman çalışanın kendi evinde yapılmakta, merkezle bağlantı ise elektronik iletişim araçları ile sağlamaktadır.

Tele çalışma uygulamada dört şekilde karşımıza çıkar. Bunlar;

Evde büro ; en yaygın tele çalışma şeklidir. Çalışan iş edimini evinde yapmakta, merkezle ilişki elektronik iletişim araçları ile kurulmaktadır. Muhasebe ve bilgisayar programcılığı bu tür işlere örnek olarak gösterilebilir.

Uydu büro ; hem işletme merkezinden hem de çalışanın evinden ayrı bir yerde bulunan çalışma bürolarıdır. Burada da yine merkezle ilişki elektronik iletişim araçları ile sağlanmaktadır. Uydu bürolarda sadece tek bir firmanın çalışanları bulunur ve büro malzemeleri firma tarafından sağlanır.

Komşu büro ; uydu bürolara benzer. Ancak birden fazla işletme çalışanın bir arada çalışması yönüyle ondan ayrılır. Komşu büro birden fazla işletme tarafından kullanılmakta, her çalışan kendi iş yeri ile bağlantı kurmaktadır. Finansman ile giderler büroyu kullanan işletmeler tarafından ortak olarak karşılanır.

Gezici büro ; çalışanlar genelde seyahat halindedir. Elektronik iletişim teknolojisi ile evden, arabadan v.s. ofisleri ile bağlantı kurarlar. Daha çok işletme temsilcileri tarafından ve tamir, bakım ve servis hizmetlerinde kullanılır (MUTLU, 2003, , s.89-91).

Avantajları :

İşverenler için en önemli faydası artan verimliliktir. Bundan başka ofis genel giderlerinde, çalışma giderlerinde ve işçi devrinde azalma olmaktadır.

Çalışanlar açısından ise; seyahat zamanı ve masraflarının azalması, çalışma seçeneklerinin artması, aile yaşamındaki aksamaların azalması ve iş tatmini sağlamanın yanı sıra motivasyonun artması gibi faydaları bulunmaktadır. Motivasyonu artırır, çünkü işverenler tarafından daha bağımsız çalışma modellerinin benimsenmesi, işverenlerin çalışanların yaptıkları işlere güven duyduklarını göstermekte, bu da çalışanları motive etmektedir.

Tele çalışma ile iş ve aile yaşantısı arasındaki dengenin daha iyi sağlanmasıyla, iş stresi, hastalık ve devamsızlıklar azalmakta, hayat kalitesi yükselmektedir. The Telefutures Report'ın konu ile ilgili araştırması da bu modelde çalışanlar arasında hastalık izinlerinde %50 azalma olduğunu göstermiştir (<http://www.irisjobs.ie/advice/tele.html>). Bu da aynı zamanda, yapılan sosyal harcamaların da azaldığı anlamına gelmektedir.

Dezavantajları :

İş görenlerin sosyal izolasyonu, performanslarının izlenmesi ve ölçülmesindeki zorluklar (MUTLU, 2003, s.90), eğitim ve terfi şansının azlığından kaynaklanan kariyer geliştirme şansının sınırlı olması gibi sakıncaları mevcuttur.

Tele çalışma herkese uygun bir çalışma şekli değildir. Bu modelin beklenen faydaları sağlanması için, çalışanların, iyi bir iç disipline, güçlü iletişim ve bağımsız çalışabilme yeteneğine sahip güvenilir kişiler olmaları gerekmektedir.

1326. Ödünç İş İlişkisi

Ödünç iş ilişkisi, işverenin kendisine hizmet akdi ile bağlı olan işçinin iş görme edimini geçici bir süreyle diğer bir işverenin emrine vermesi (TİSK, 1999, s.41) olarak tanımlanır. İşverenin işçisini geçici bir süreyle çalıştırılmak üzere başka bir işverene vermesinde o işçinin yeni işverenle yeni bir hizmet akdi yapmasına gerek yoktur.

Burada asıl işveren, işin görülmesi talep haklarını işçinin de rızasını alarak diğer işverene devretmektedir. Temelde ücret ödeme borcu asil işverene aittir. Ancak işçinin rıza göstermesi ile geçici işveren de bu yükümlülüğü üstlenebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. ESNEK ÇALIŞMANIN ÇALIŞANLARA ETKİSİ

20. Çalışma Mevzuatının Esneklik Açısından Değerlendirilmesi

İş mevzuatımızın gelişim sürecine baktığımızda, 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu' nun Türkiye'nin o dönemdeki sanayi, ticari ve iş hayatındaki durumuna uygun olarak, katı ve devletçi bir anlayışla düzenlendiğini görmekteyiz. Daha sonra 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İşK. ile bu katı tutum biraz düzeltilmeye çalışılmıştır (KARAKOYUNLU, 2003, s.7,8).

Ancak 1971'de yeniden düzenlenen İşK.'nun günümüz şartlarında ne derece geçerli ve etkin olduğu konusunda bazı endişelerin olması kaçınılmazdır. İşte bu endişelerin varlığı İşK' nun yeniden değerlendirilmesini gündeme getirmektedir. Bu değerlendirme yapılırken dikkat edilmesi gereken iki önemli kriter vardır. Bunlardan birincisi daha önce bahsedildiği üzere küreselleşme olgusu ve getirdikleri, ikincisi ise Türkiye'nin mevcut şartlarıdır.

200. İş Kanunu'nun Yeniden Değerlendirilmesini Gerekli Kılan Nedenler

İş Kanunu'nun yeniden değerlendirilmesini gerekli kılan nedenlere baktığımızda bunların başında küreselleşmenin geldiğini görmekteyiz. Küreselleşme ve teknolojiyle birlikte üretim sürecinde meydana gelen gelişmeler ve buna bağlı olarak mal ve hizmet üretiminin de çeşitlenmesi sosyal yaşamı olduğu kadar çalışma yaşamını da etkilemiş ve çalışma biçimlerinde de değişikliklere neden olmuştur. Dolayısıyla yeni oluşan çalışma biçimleri de beraberinde yeni yasal düzenlemeleri getirmektedir. Türk İş Hukuku açısından baktığımızda

bu konudaki düzenlemelerin yetersiz olduğu görülmektedir. O halde yapılması gereken iş mevzuatının yeni gelişmelere uyum sağlayabilecek şekilde yeniden gözden geçirilmesidir.

İş Kanunu'nun gözden geçirilmesinde bir diğer neden ise, Türkiye tarafından onaylanmış olan ILO sözleşmeleridir. Örneğin; 158 sayılı sözleşmenin onaylanmasıyla birlikte, ki bu sözleşmede hizmet akdinin işveren tarafından haksız nedenle feshinin önlenmesinden bahsedilmektedir, İş Kanunu'nda da konuya ilişkin düzenlemeler yapılması mecburi olmuştur.

Bir başka neden ise, İşK.'nin katı bir yapı sergilemesinin yeni şartlara ve koşullara uyum sağlamayı güçleştirmesidir. Bu katı yapı istihdamı olumsuz etkilemekte, işverenlerin yüksek işgücü maliyetleri nedeniyle yatırım yapmaktan ve yeni işçi istihdam etmekten kaçınmalarına veya kayıt dışı istihdama yönelmelerine neden olmaktadır (<http://isguc.org/esnek-calisma.php>). İş Kanunu'nun bu katı yapısı sadece yerli yatırımları değil aynı zamanda yabancı yatırımları da olumsuz yönde etkilemektedir. Örnek olarak General Elektrik Firması'nın Türkiye'deki fabrikasını mevzuat ve bürokratik engellerden dolayı kapatıp, yatırımını Mısır'a götürmesini verebiliriz (ÇAĞLAYAN, 2001, s.67). Tüm bunların yanı sıra ekonomik kriz dönemlerinde mevcut katı düzenlemelerin çözüm üretmekten uzak olması, aksine krizin etkilerini daha da artırması da yeniden gözden geçirme nedeni olmaktadır.

Üretim ve milli gelirden büyük katkısı olan işletmelerin, hukuksal kaynakları çeşitli karmaşık yükümlülüklerle boğulması, kayıt dışı kesimin giderek büyümesi, işsizliğin artması, ekonomik rekabet gücü kaybı gibi sorunlara sebep olması da yine iş kanununun gözden geçirilme sebeplerindedir (YÜKSEL, 2002, s.115).

İş Kanunu'nun gözden geçirilme nedenlerinden sonuncusu ise, bu konuda uluslararası alanda yaşanan gelişmelerdir. Hem Avrupa Birliği (AB) ülkelerine hem de diğer pek çok ülkeye baktığımızda yasal düzenlemelerinde esnekliğe yer verdikleri ve esnek çalışma biçimlerinin mevzuatlarla desteklendiği görülmektedir. Örneğin AB'nin 23 Nisan 1993 tarihinde yürürlüğe giren Çalışma Süresinin Düzenlenmesi Hakkında Yönergesi'nde (93/104/EC) günlük, haftalık dinlenme süreleri, yıllık ücretli izin, ara dinlenmesi, asgari

haftalık çalışma süresi, gece çalışması, vardiya çalışması ve bazı çalışma biçimleri konularında esnek düzenlemeye yer verilmektedir. Yine aynı şekilde 6 Haziran 1997'de Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği (UNICE), Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) ve Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi (CEEP) arasında imzalanan Kısmi Çalışma Çerçeve Anlaşması ile Avrupa Birliği düzeyinde işçi ve işverenlerce ortak olarak kısmi çalışma ile ilgili kurallar belirlenmiştir. Hatta taraflar bu anlaşmanın Avrupa Komisyonu tarafından Konsey'e sunulmasıyla AB antlaşmasına ek Protokole dayalı Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşmaya taraf olan üye devletler için bağlayıcı karar haline gelmesini istemektedirler. İngiltere'ye baktığımızda ise, çalışma düzenlemelerinin, işveren ve işçilerin özel durumlarını dikkate alan karşılıklı anlaşmaya dayalı bir konu olarak değerlendirildiğini görmekteyiz. İrlanda'da ise ücretlerin sınırlanması eğilimi vardır. "Rekabet Gücü ve Çalışma Programı" ile ülke genelinde ve yıl içindeki ücret artışı %8 olarak öngörülmüştür. Daha sonra yapılan "Ortaklık 2000" Antlaşması, düşük ücret artışı, yüksek büyüme ve istihdam artışı öngörür. Çalışma süreleri ile ilgili olarak ise genelde işletme düzeyinde ve işletmenin ekonomik durumuna bağlı olarak düzenlemelere gidilmektedir (TİSK, 1999, s.37-40).

Türkiye' deki uygulamaya baktığımızda bazı esnek çalışma uygulamalarının pratikte yapıldığını görmekteyiz. Ancak mevzuatta bu konu ile ilgili düzenlemelerin olmaması uygulamaların geçerliliğine de gölge düşürebilmektedir. İşte bu nedenlerden dolayıdır ki mevzuatın yenilenmesi gerekmektedir.

201. Çağdaş Bir İş Kanunu İçin Yapılması Gerekenler

Yukarıdaki değerlendirmelerin ışığı altında varılan sonuç; çağı yakalayabilmek, gelişen şartlara uyum sağlayabilmek için çağdaş yani esnek bir iş kanununun gerekliliğidir. Burada akla gelen soru, esnek bir iş kanunu için ne yapılması gerektiğidir.

Bunun için öncelikle;

Değerini kaybeden emredici kurallar kaldırılmalı ve yenilenmeli. Türk İş Kanunu içerisindeki bazı hükümler, kabul edildikleri dönemin ihtiyaçlarına cevap verirken günümüz

şartlarında geçerliliklerini yitirmiştir. Örnek vermek gerekirse, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 22.maddesi, ki işyerinde kantin açılması (ZEREN, 1994, s.390) ile ilgilidir, artık önemini yitirmiştir (CENTEL, 2002, s.110). Bunun yanı sıra haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit olarak bölünmesi (Md.61) ve ara dinlenmelerinin işletmedeki tüm çalışanlar için aynı saatte uygulanması (Md.64, II.bent) ile ilgili kurallar kaldırılmalı, yerine değişime elverişli yeni kurallar getirilmeli, haftalık 6 veya 5 iş günü çalışılmasına ilişkin hüküm yenilenerek günün ve işin şartlarına uygun düzenlemelerin yapılmasına imkan veren hükümler getirilmelidir (EKONOMİ, 1993, s.71-79).

Çalışma şartları standarttan uzaklaştırılmalı. Sadece günlük çalışma sürelerinin ve ara dinlenmelerinin değişik şekillerde belirlenmesi değil aynı zamanda işe başlama ve işi bitirme saatlerinin de verimliliği ve iş düzenini aksatmayacak şekilde düzenlenmesi de İş Hukuku'nda esnekliğe yeni bir boyut kazandıracaktır (EKONOMİ, 1993, s.72). Çalışılan zaman yönünden kısmi süreli hizmet akitlerine yönelik düzenlemelerle esnekleşme sağlanmalıdır. Böylece İş Kanunu mevcut katı görünümünden sıyrılıp esnek istihdam şekillerini de kapsayan (CENTEL, 2002, s.110) bir görünüme kavuşacaktır.

Uluslararası standartlar dikkate alınmalı. Çağdaşlaşma yolundaki İş Hukuku için bir başka araç ise, uluslararası standartlardır. Ayrıca AB'ye girmeye çalışan Türkiye için AB standartlarının önemi de büyüktür. Bu amaçla Türkiye, hazırlamış olduğu ulusal programda gerekli yasaların çıkarılacağını taahhüt altına almıştır (OKUYAN, 2002, s.99).

İş Hukuku kurumları yenilenmeli. İş Hukuku'nun aksayan ya da geçerliliğini yitiren kurumları yeniden gözden geçirilmelidir. Örneğin, işsizlik sigortasının olmadığı dönemde geçerliliği olan kıdem tazminatı ve esnek olmayan çalışma ortamları için düşünülmüş olan işe iade ve iş güvencesi mekanizmaları esneklik ortamında gereksiz katılıktan kurtarılmalıdır.

Kural koyma işlevi devlet ve sosyal taraflar arasında bölüşülmeli. 2821 (Sendikalar Kanunu) ve 2822 sayılı (TSGLK) kanunlar, taraflara kollektif düzeyde özerkliğe dayalı çalışma şartlarını düzenleme yetkisi vermesine rağmen, devlet çalışma şartlarına müdahalesini sürdürmüştür. Bu da tarafların kural koyma yetkilerini kullanacakları alanları daraltmış,

tarafları çalışma koşullarını değişen şartlara göre ayarlama esnekliğinden yoksun bırakmıştır. Oysa toplu iş sözleşmeleri (TİS) esnekliği gerçekleştirebilecek en önemli araçlardır. TİS' ler ile iş kollarının, bölgelerinin ve işyerlerinin özelliklerine dikkat edilerek düzenleme getirilmesi mümkündür. Ayrıca TİS ' ler zaman açısından da değişen şartlara uyum sağlamada en iyi araçlardır. Kanunlar kısa süreli olarak çıkarılmadıklarından, TİS' ler de ise asıl olan kısa süreli yürürlük olduğundan TİS' ler değişen şartlara uyumu sağlayabileceklerdir. Taraflar TİS' in süresi içerisinde meydana gelen gelişmeler karşısında anlaşarak gerekli değişiklikleri TİS' in süresinin bitimini beklemeden yapabilecek, böylece gelişen olaylara uyum sağlanacaktır. Bu nedenle TİS' ler iş hukukunda esneklik sağlamada en önemli araçlardır. Buradaki tek sınırlama 2822 sayılı kanun gereğince TİS' in imzalanmasından sonra süresinin taraflarca uzatılıp kısaltılmaması ve süresinden önce sona erdirilememesidir.

TİS' in bulunmadığı işyerlerinde ülkemiz açısından kullanılacak en önemli hukuki araç ise hizmet akdidir. Taraflar düzenleyecekleri hizmet akitleri vasıtasıyla da gelişen şartlara uyumu gerçekleştirebileceklerdir (EKONOMİ, 1993, s.77,78).

Çağdaş bir iş kanunu için yapılması gerekenleri böylece sıraladıktan sonra hemen belirtmek gerekir ki, esneklik bir kuralsızlaştırma değil, kurallaştırma değildir. Çünkü kuralsızlaştırma, kuralların azaltılmasını içerirken; esneklik için önemli olan kuralların katı olmamasıdır. Yani iş hayatında işçiyi koruyan hükümlerin yok edilmesi anlamında değildir (CENTEL, 1999, s.36). Aksine esneklik çok sayıda kuralla da sağlanabilir. Örneğin, emredici bir hukuk kuralına pek çok istisna getiren düzenlemeler yapılarak kuralın uygulama alanı sınırlandırılırken, istisnalara ilişkin normlarla esneklik sağlanmış olur. Bu durumda esneklik kuralsızlaştırmanın aksine çok sayıda kuralı birlikte getirmiş olur (EKONOMİ, 1993, s.60).

Önemli olan yapılacak düzenlemelerin tarafların anlaşması sağlanarak yapılmasıdır. Bu şekilde hem düzenlemeler kalıcı olacak, hem de çalışma barışının sağlanmasına katkıda bulunulacaktır (ŞAHLANAN, 2001, s.39).

202. 4857 Sayılı Kanunla Yapılan Yeni Düzenlemeler

Tüm bu tartışmalardan sonra 4857 sayılı iş yasası ile 1475 sayılı yasanın çoğu hükmünde değişiklik yapılmıştır. Yapılan yeni düzenlemelerle çalışma ilişkileri önemli oranda esnetilmiştir. Yeni yasa ile geçici (ödünc) iş ilişkisi, kısmi süreli (part-time) sözleşme, çağrı üzerine çalışma, telafi çalışması, belirli süreli çalışma, kısa süreli çalışma gibi yeni çalışma biçimleri düzenlenirken, iş güvencesi, kıdem tazminatı, deneme süresi, fazla çalışma ücreti, çalışma sürelerinde esneklik, alt işveren, özel istihdam büroları ile ilgili düzenlemeler ve değişikliklere gidilmiştir. Bu düzenleme ve değişikliklerden bazılarını kısaca inceleyecek olursak;

Kısmi Süreli (Part-time) İş Sözleşmesi (Md.13)

1475 sayılı iş kanununda olmayan bu düzenleme 4857 sayılı kanunla düzenlenmiştir. Kanun maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesi, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi şeklinde tanımlandıktan sonra part-time çalışanların haklı bir neden olmaksızın tam süreli çalışanlara göre farklı bir işleme tabi tutulamayacakları belirtilmiştir. Yine kanun maddesine göre, kısmi süreli çalışanların ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştıkları süreyle orantılı olarak ödenecektir. Fakat burada işçinin ücret dışı haklarının ne olacağı konusunda bir açıklığın bulunmaması bir eksiklik olup, uygulamada bazı belirsizlikleri beraberinde getirecektir. Ayrıca kanun maddesinde kullanılan “emsal işçi” kavramı ve part-time çalışanların ücret ve bazı maddi menfaatlerinin bu tam süreli çalışan emsal işçiye göre düzenlenmesi, sendikaların TİS ile işyerlerinde çalışanların haklarının korunmasının önüne geçebilecektir ki, bu da yine sendikaların ana işlevi olan ücret belirleme görevlerini kaldırmaktadır (<http://www.mmo.org/mmo/yayinlar/bulten/bulten52/iskanunu.htm>).

Çalışma Sürelerinde Esneklik (Md.63)

Yasada haftalık çalışma saati yine eskisi gibi 45 saattir. Ancak bunun günlere eşit olarak dağılım zorunluluğu kaldırılarak, günlük çalışma süresinin 11 saate kadar çıkarılmasına

imkan tanınmıştır. Yasa çalışma süresi ile ilgili olarak iki aylık denkleştirme süresi getirmektedir. Bu iki aylık iş süresinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamayacaktır. Bu durumda işçi günde 11 saati aşmamak ve iki aylık ortalama esas alınarak haftalık 45 saati aşmamak üzere (tarafların anlaşması halinde) değişik sürelerle çalıştırılabilecektir. 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 iş haftası uygulanabilecek, bu haftalardan sonra, iki aylık denkleştirme içinde işveren işçiyi daha az çalıştırarak fazla çalışma ücreti ödemeyecektir (http://www.kristalis.org.tr/ishukuku_tis.htm).

Fazla Çalışma Ücreti (Md.41)

4857 sayılı yasa ile fazla çalışma ve fazla süreli çalışma ayırımı getirilmiştir. Fazla çalışma ve fazla süreli çalışmanın belirlenmesinde haftalık çalışma süresi esas kabul edilmiş ve haftada en çok 45 saati aşan çalışmaların *fazla çalışma* olacağı hükme bağlanmıştır. Ancak iş süreleri ile ilgili denkleştirme esası uyarınca işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda çalışılan süre toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacaktır.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, denkleştirme esası içinde ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar *fazla süreli çalışma* olarak tanımlanmış ve bunlara ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 artırılması ile belirlenmiştir. Ayrıca fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı da hükme bağlanmıştır.

Yine aynı maddeye göre; işçi istediği takdirde işveren, fazla çalışmalar için zamlı ücret yerine serbest zaman kullanılabilecektir . Fazla çalışılan her saat için 1 saat 30 dakika, fazla sürelerle çalışılan her saat için ise 1 saat 15 dakika serbest zaman kullanılabilir.

Ara dinlenmeleri (Md.68)

68. maddenin IV.bendinde ara dinlenmelerinin bir işyerinde işçilere aynı veya farklı saatlerde uygulanabileceği hükme bağlanmış, böylece ara dinlenmeleri konusunda esneklik sağlanmıştır.

Özel İstihdam Büroları (Md. 90)

1475 sayılı yasada bulunmayan iş ve işçi bulmaya yönelik aracılık hizmetleri 4857 sayılı yasa ile serbest bırakılmakta ve özel istihdam bürolarının kurulmasına olanak sağlanmaktadır.

Eşit Davranma İlkesi (Md.5)

Bu ilke ile, iş ilişkilerinde dil, din, ırk, mezhep, inanç, cinsiyet ve benzeri nedenlerle ayırım yasağı getirilirken, yaşa ve gebeliğe dayalı ayırım da yasaklanmaktadır. Aynı ve eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret ödenmesi ve cinsiyet nedeniyle işçiye özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının daha düşük ücret ödenmesini haklı kılmayacağı da hükme bağlanmıştır.

İşverenin esaslı nedenler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağı da kanun maddesinde düzenlenmiştir.

203. İş Güvencesi

2030. İş Güvencesinin Tarihsel Gelişimi

Sanayi devrimiyle birlikte makine gücü ve fabrika işletmesi çalışma hayatında etkisini göstermiş ve bir yandan ileri iş bölümü diğer yandan seri üretim işçilerin çoğalmasına neden olmuştur. İktisadi liberalizmin “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” kuralının uygulanması ile işçi ve işveren taraflarının devlet baskısından uzak, akit serbestisi içinde çalışma koşullarını

kararlaştırmaları amaçlanmıştır. Ancak daha sonraları görülmüştür ki bu uygulamada çalışma koşulları serbest iradeden doğan bir akde dayanıyor gibi gözükse de temelde böyle değildir ve ekonomik anlamda güçlü olan işveren işçiyi sömürmektedir (ÇELİK, 2000, s.4). İşçiler ağır koşullarda ve iş güvencesiz çalışmaktadırlar. Bu durum bir süre sonra devlet müdahalesini gerekli kılmış ve işveren karşısındaki güçsüz işçiler korunmaya başlanmıştır. Bu anlamda 1970'li yılların başında pek çok batı ülkesinde işçilere iş güvencesi sağlanmıştır. Daha sonra ILO tarafından 158 sayılı sözleşme ile iş güvencesi konusunda asgari standartlar oluşturulmuştur. ILO yaptığı bu düzenlemelerle bir yandan çalışma yaşamındakilerin haklarının korunmasını amaçlarken, diğer yandan uluslararası ticarete haksız rekabeti önlemeyi amaçlamaktadır (CENTEL, 2002, s.109). 158 sayılı sözleşme ile işçinin hizmet akdinin feshi geçerli bir nedenin varlığına dayandırılmaktadır.

2031. Dünyada ve AB'de İş Güvencesi

ABD' ye baktığımızda işverenin fesih hakkına herhangi bir sınırlama getirilmediğini görmekteyiz. İşveren, işçisini geçerli bir neden göstermeksizin işten çıkarabilmektedir. Ayrıca kısa süreli çalışanlar, işsizlik sigortasından da faydalanamamaktadır (<http://www.aso.org.tr/baskan/meclisSubat2003.htm>). Bunun yanı sıra Heckman ve Pages'in oluşturduğu full-time ve belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan bir işçinin işten çıkartılmasının marjinal maliyetini çeşitli ülkelere göre kategorize eden iş güvencesi endeksinde ABD'nin baz olarak alınması da ABD'de iş güvencesi konusunda ne kadar esnek bulunduğunu göstermektedir (TINAR – ZENGİNGÖNÜL, 2001, s. 55).

Yine bunu destekler nitelikte Alman İş Paktı'nın (ESK) kurduğu Benchmarking Araştırma Grubu tarafından 1999 yılında yapılan bir araştırmada, 18 OECD lkesi incelenmiş ve ABD'de AB ülkelerine nazaran iş piyasalarının daha esnek, sosyal edimlerin daha kısıtlı olduğu saptanmıştır (ZENGİNGÖNÜL, 2002, s.62).

AB lkelerinde ise durum daha farklıdır. Avrupa Sosyal şartının 24. maddesinde geçerli nedene dayanmayan işten çıkarmalara karşı işçinin korunması ve işten çıkarmalarda geçerli neden aranması ile ilgili düzenlemelerin mevcut olduğu görülmektedir. Aynı şekilde AB Nice

Zirvesi'nde kabul edilen AB Temel Haklar Şartı'nın 30. maddesi ile, ki bu madde geçerli neden olmaksızın işten çıkarmaya karşı işçinin korunma hakkının var olduğunu ifade eder, hem ILO' nun 158 sayılı sözleşmesi, hem de Avrupa Sosyal Şartı AB mevzuatına geçirilmiştir.

Almanya, Fransa, İtalya, İngiltere, İsveç ve İspanya'da iş akdinin feshinde geçerli neden gösterme zorunluluğu aranmakta, fesihle yargı denetimi ve işe iade sistemi bulunmaktadır (http://www.kristalis.org.tr/ab_veis_guvencesi.htm).

2032. Türkiye'de İş Güvencesi

Bilindiği üzere ILO' nun 158 sayılı "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi" hakkındaki sözleşmesi Türkiye tarafından 1994 yılında 3999 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. Bu kabulde birlikte Türkiye yükümlülük altına girmiş ve konuyla ilgili yasal düzenlemeleri yapmak durumunda kalmıştır. Bu gelişmeler sonucunda, 9.8.2002 tarihinde 4773 sayılı Kanun kabul edilerek iş güvencesi yasallaştırılmıştır. Bu kanunla, işçilerin işveren tarafından keyfi ve gerekçesiz olarak işten çıkarılmalarının önlenmesi amaçlanmıştır (MAKAS, 2003, s.101). Ancak hemen belirtelim ki bu kanunla ne işverenlerin işçi çıkarma güçleri ellerinden alınmış ne de işçi açısından tam bir iş güvencesi sağlanmıştır. İşten çıkarmalarda, işletmenin gerekleri ya da işçiden kaynaklanan yetersizlikler dikkate alınarak, keyfilik önüne geçilmesi amaçlanmıştır (http://www.kristalis.org.tr/ab_veis_guvencesi.htm).

Fakat daha sonra 4857 sayılı İş Kanunu ile 4773 sayılı Kanunla getirilen iş güvencesi yumuşatılmış, etkisi zayıflatılmıştır. Şöyle ki, 4773 sayılı kanun 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerini kapsama alırken yeni iş yasası (Md.18) bu sayıyı 30'a çıkarmıştır. Böylece işçilerin büyük bir kısmı iş güvencesi kapsamından çıkarılmıştır.

Aynı şekilde 6-12 aylık ücret tutarındaki iş güvencesi tazminatı 4-8 aya düşürülmüştür (http://www.kristalis.org.tr/ishukuku_tis.htm).

2033. İş Güvencesi, İstihdam, Rekabet Gücü ve Yatırımlar

İş güvencesinin yasalarla oluşturulması dolaylı olarak istihdam, rekabet gücü ve yatırım oranlarını da etkilemektedir.

Öncelikle iş güvencesi ve istihdam arasındaki ilişkiye baktığımızda yapılan araştırmalarda iki kavram arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Şöyle ki; iş güvencesi düzenlemeleri istihdam edilmiş kişileri koruduğundan ve işverene maliyet yüklediğinden özellikle genç işgücü ve deneyimsiz işgücünün istihdamını azaltmakta, talep daralmasına neden olmakta bu da iş piyasasına yeni girmiş işgücünün işsiz kalması sonucunu doğurmaktadır (ZENGİNGÖNÜL, 2002, s.54). Yani iş güvencesi, işten çıkma oranlarında bir azalma sağlasa da, işten çıkan bir iş gücünün yeni bir iş bulma olanağını azaltmaktadır. Buradan da anlaşılacağı üzere iş güvencesi mevcut istihdamı korumakta ancak yeni istihdam yaratmada etkili olamamakta hatta engel teşkil etmektedir.

İş güvencesi kayıt dışı istihdamı da artırmaktadır. İşverenler, yükselen maliyetler ve ekonomideki konjonktüre uyum sağlama bağlamında iş güvencesinin bağlayıcılığından uzaklaşıp kayıt dışı istihdama yönelebilmektedirler (MAKAS, 2003, s.103).

Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda bunu destekler niteliktedir. Örneğin, Pages ve Montenegro, 1960-1998 yıllarını kapsayan çalışmalarında katı iş güvencesinin istihdam üzerinde negatif etkisi olduğunu saptamışlardır. Aynı şekilde Mondina ve Montaya'da imalat sanayi firmalarında yaptıkları çalışmada yoğun iş güvencesinin işçi talebini olumsuz yönde etkilediğini tespit etmişlerdir (TINAR - ZENGİNGÖNÜL, 2001, s.52).

İş güvencesi ile rekabet gücü arasındaki ilişkiyi ise ulusal ve uluslararası rekabet olmak üzere iki şekilde değerlendirebiliriz. Ulusal bazda baktığımızda, sendikal örgütlenmenin de etkisiyle büyük şirketlerin daha az işçi çalıştıran küçük şirketler karşısında haksız rekabete maruz kaldıkları ileri sürülmektedir. Gerçekten de sendikal örgütlenmenin yeterince gelişmediği küçük işletmelerde işverenler işçi maliyetlerini düşürerek haksız rekabete neden olabilmektedirler (MAKAS, 2003, s.102).

Uluslararası rekabet açısından incelediğimizde ise rekabet gücü yüksek olan ülkelerin, ucuz ve kaliteli mal ve hizmet üreten ülkeler olduğunu görüyoruz. Bu vasıfları nedeniyle talep bu ülkelere kaydığından uluslararası rekabet güçleri artmakta ve uluslararası alandaki varlıklarını sürdürebilmektedirler.

İşletmelerin uluslararası rekabet güçlerini etkileyen faktörler iç ve dış faktörler olmak üzere ikiye ayrılır. İç faktörleri maliyet, fiyat, kalite, yenilikçilik, üretim, insan kaynakları, teknolojik düzey, karlılık, verimlilik; dış faktörler ise devletin ekonomideki yeri, mali piyasaların yapısı, hukuk sistemi, işgücü piyasası esnekliği, doğal kaynaklar, yabancı sermaye, ekonomik istikrardır (TEMİZ, 2002, s.67).

Türkiye'nin rekabet gücü ise Tablo 1'den de anlaşılacağı üzere giderek azalmış ve Türkiye rekabet sıralamasında son on yılda on bir basamak gerileyerek 46. sıraya düşmüştür.

Tablo: 1
Yıllara Göre Türkiye'nin Rekabet Sıralaması

Yıllar	Rekabet Sıralaması
1992	35
1993	34
1994	31
1995	35
1996	35
1997	38
1998	33
1999	37
2000	41
2001	44
2002	46

Kaynak : TEMİZ, Mercek, Temmuz 2002, s.69.

Bu düşüşte pek çok neden etkindir. Şöyle ki; ülkemizde işletmeler istihdam yaratırken harcamalarının büyük bir kısmını, yüksek vergiler, yüksek sigorta primleri, aşırı zorunlu istihdam mükellefiyetleri gibi, üretim ve verimlikle ilgisi olmayan yerlere yapmaktadırlar. Haliyle yapılan bu harcamalar üretimi pahalılaştırmakta buda üretilen malın fiyatına

yansımaktadır. Bunun sonucu olarak da rekabet gücünün kaynağını oluşturan ucuz ve kaliteli mal üretme mümkün olmamakta, ya da üretimdeki bu pahalılık işverenleri kayıt dışına itmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere aşırı korumacı ve yüksek işgücü maliyetli katı modellerle rekabet ortamı sağlanamamaktadır (KARAKOYUNLU, 2001, s.52). Bunu gören ülkeler, yasal yükleri azaltarak, esnekliği sağlayarak işyerinin dolayısıyla ülkenin rekabet gücünü artırmaya çalışmaktadırlar.

Yatırımlara baktığımızda ise, yine iş güvencesinin olumsuz etkilerini görmekteyiz. Sadece iç yatırımlar açısından değil, dış yatırımlar açısından da önemli ölçütlerden biri olan düşük emek maliyeti, iş güvencesinin varlığı ile sağlanamamaktadır. Asgari ücretle işçi çalıştırmak mümkün olsa da TİS ile sağlanan haklar ya da işçinin uzun yıllar sonucu aynı işyerinde çalışması nedeniyle ücretinin yükselmesi ve bunun iş güvencesiyle korunması emek maliyetini artırmakta, bu gelişme de yabancı sermayeyi olumsuz etkilemektedir. Sonuç olarak, ülkemize gelebilecek pek çok yatırım başka ülkelere gitmektedir. Sadece yabancı sermaye değil Türk sermayesi de bu gelişme sonucu yurt dışına kaçmakta buda istihdamı engellemektedir (MAKAS, 2003, s.105; KARAKOYUNLU, 2001, s.54). Ancak hemen belirtmek gerekir ki yatırımları belirleyen tek unsur emek maliyeti değildir. Emek maliyetinin yanında ekonomik kaynaklar, idari formaliteler, hammadde, pazar olanakları, yatırım yapılacak ülkenin siyasal istikrarı gibi unsurlar da yatırımlar üzerinde etkili olmaktadır.

Tablo 2' de de görüldüğü üzere iş güvencesi endeksi sıralamasında birinci sırada olan yani iş güvencesinin olmadığı ABD hem dünya rekabet gücü sıralamasında, hem de yabancı sermaye yatırımlarında ilk sırada yer almaktadır. Aynı şekilde işsizlik oranları da Hollanda'dan sonra en düşük seviyededir. Burada dikkati çeken nokta, katı iş güvencesi uygulayan ülkelerde, örneğin Türkiye gibi, yabancı yatırım ve rekabet gücünün düşük buna karşılık işsizliğin yüksek olmasıdır. Bu da gösteriyor ki iş güvencesi istihdamı olumsuz yönde etkilemektedir.

Tablo: 2
İş Güvencesi Endeksi, Dünya Rekabet Gücü Sıralaması, Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları ve İşsizlik Oranları

Ülkeler	İş Güvencesi Endeksi Sıralaması	Dünya Rekabet Gücü Sıralaması (2000 Mayıs İtibariyle)	Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları (1999/Milyar \$)	İşsizlik Oranları (1998 - %)
1. ABD	1	1	282.5	4.5
2. Yeni Zelanda	2	21	1	6.7
3. Kanada	4	11	25.1	8.3
4. Almanya	6	8	26.8	9.4
5. Fransa	7	19	39.1	11.7
6. İngiltere	10	15	82.2	6.3
7. İsveç	-	9	60.0	8.3
8. Hollanda	-	4	33.8	4
9. Brezilya	13	34	31.4	6.9
10. Dominik C.	22		1.4	15.9
11. Arjantin	24		23.2	16.3
12. İspanya	28		9.5	8.3
13. TÜRKİYE	36		0.8	6.2

Kaynak : ZENGİNGÖNÜL, 2002, s. 58.

2034. İş Güvencesi ve İşgücü

İş güvencesi ve işgücü arasındaki ilişkiyi istihdam edilmiş işgücü ve istihdama hazır işgücü olmak üzere iki şekilde incelemek mümkündür.

İstihdam edilmiş işgücü açısından ele aldığımızda iş güvencesi olumlu bir düzenlemedir. İşi olan ancak GSMH' ye gerekli katma değeri yaratamayan işgücü, katı iş güvencesine tutunup, bir tür statüko yaratmaktadır. Saint-Paul yaptığı bir çalışmada istihdam edilmiş bir kişinin istihdam ilişkisinden elde ettiği refah payıyla, istihdam dışı kaldığı zaman elde edebileceği refah payı arasındaki farkı "rant" olarak nitelemiş ve bu rant nedeniyle istihdam edilmiş işgücünün iş güvencesine büyük destek vereceğini belirtmiştir (TINAR - ZENGİNGÖNÜL, 2001, s.53). İş güvencesi işten çıkış oranını azalttığı gibi işten çıkmış bir işgücünün yeni bir iş bulma olasılığını da azaltmaktadır. Bu da yine istihdam edilmiş işgücünün iş güvencesini desteklemesinde bir başka nedendir (ZENGİNGÖNÜL, 2002, s.55).

Hentüz istihdam edilmemiş işgücü açısından baktığımızda ise iş güvencesinin istihdamı kısıtlayan etkisini görmekteyiz. İş güvencesi genç, kadın ve vasıfsız işgücünün istihdamını daraltmakta, işgücü piyasasını “güvenceli işe sahip işçiler” ve “yeni bir işe sahip olma beklentisi çok az olan işçiler” olmak üzere ikiye bölmektedir. Pages ve Montenegro’ nun Şili’de yapmış olduğu bir araştırmada katı iş güvencesinin genç işgücü nüfusu içinde “ücretli çalışanlar / nüfus” oranını büyük ölçüde düşürdüğü ve ücretli çalışan yaşlı işçilerin oranını artırdığı gözlemlenmiştir (TINAR - ZENGİNGÖNÜL, 2001, s.57).

Diğer taraftan iş güvencesinin varlığı işletmeleri personel alımlarında daha dikkatli davranmaya sevk etmekte, işletmeler verimliliklerini artıracak elemanlara öncelik tanımakta buda işgücü piyasasında mesleki eğitim düzeyinin artması, eğitim süreçlerinin rasyonelleşmesi gibi yapısal değişikliklere neden olabilmektedir (MAKAS, 2003, s.104).

Türkiye’de ücretli istihdam toplam işgücünün %41’idir. Yani işgücünün büyük bölümü iş güvencesi dışındadır. İstihdam edilenlerin de %70’i en fazla ilkokul mezunudur. Küreselleşmenin ve beraberinde ileri teknolojilerin söz konusu olduğu günümüzde, yüksek eğitim düzeyi ve beceri gerektiren bir çalışma yaşamı yaklaşırken iş güvencesi, iş sahibinin piyasadaki rekabetten kopmasına neden olmakta, kendini geliştirme isteğini azaltmakta ve niteliksiz iş gücünü korumaktadır (TINAR - ZENGİNGÖNÜL, 2001, s.62).

2035. Kısmi Süreli Çalışanlarda Kıdem Tazminatı ve Sosyal Güvenlik

İş Kanunu Md.13’de kısmi süreli iş sözleşmesi, “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi” olarak tanımlanmış ve yine aynı maddenin II. bendinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödeneceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca hem 1475 sayılı İş Kanununda (Md.14) hem de hala üzerinde tartışmalar bulunan Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısında belirtildiği üzere, kıdem tazminatı hizmet akdi ile çalışan işçileri kapsamakta yani hizmet sözleşmesine dayalı çalışmayı esas almaktadır (http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=153). Buradan hareketle kısmi süreli hizmet akdi ile

çalışanların kıdem tazminatı kapsamında olduklarını ve tazminat ödemelerinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesine göre yapılacağını söyleyebiliriz.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu açısından ise kısmi süreli çalışanların sigorta kapsamında sayılabilmeleri için bazı şartların varlığı aranmaktadır. 01.05.2004 tarihinde yeniden düzenlenen Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 20'nci maddesinde sigortalıların ay içinde 30 günden az gösterilebileceği ancak bu durumda noter tasdikli kısmi süreli iş sözleşmesi, sigorta prim belgeleri, eksik gün bildirimine ilişkin bilgi formunun aranacağı, ayrıca yapılan işin niteliğine de dikkat edileceği belirtilmiştir. Yani çalışan sigortalının ay içinde 30 günden az gösterilmesinde kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığı tek başına yeterli değildir.

Ancak ilgili madde de, sigortalının ay içinde 30 günden az gösterilebilmesi için gereken belgelerde kısmi süreli iş sözleşmelerini belirli iş alanlarında geçerli olmak üzere sınırlamaması, genel olarak ele alması uygulamada bazı sakıncaları da beraberinde getirecektir. Şöyle ki; normalde tam gün çalışan bir kişinin kısmi süreli çalışıyor gösterilmesi ücret ve primlerin miktarında da etkili olacaktır. Böylece maliyetlerde meydana gelecek azalma diğer taraftan haksız rekabete neden olacaktır. Bu açıdan kısmi süreli iş sözleşmelerinin belirli iş alanları ile sınırlandırılması, sektörel bazda denetimlerin yapılması ve işe giriş bildirgelerine sigortalının kısmi-tam çalıştığını gösterir bölümlerin eklenmesi yukarıda açıklanan sakıncaların giderilmesi açısından önemlidir (OLGAÇ, 2003, s.103, 104).

21. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İşgücü Açısından Değerlendirilmesi

4857 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanununda yer almayan kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma, özel istihdam büroları, işverenin ödeme aczine düşmesi durumunda işçilerin son üç aylık ücretlerinin oluşturulacak olan ücret garanti fonundan sağlanması gibi düzenlemelerin yapılması işgücü açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır. Böylece hem esnek üretimin beraberinde getirdiği esnek istihdam biçimlerinin yasallaşması hem de daha fazla işgücünün istihdam edilmesi sağlanacaktır.

Ancak hemen belirtmek gerekir ki yapılan düzenlemeler yeterli değildir. Özellikle kısmi süreli çalışanların sosyal hakları konusunda kanunda yeterli açıklık bulunmamaktadır. Yapılması gereken, iş kanunlarında güçlüye karşı güçsüzün korunması, emeğin ana değer alınması ve yasaların çalışanların yararına olanak sağlayacak biçimde düzenlenmesi (<http://www.mmo.org.tr/mmo/yayinlar/bulten/bulten2/iskanunu.htm>) ilkesinden hareketle konu ile ilgili düzenlemelerin gerçekleştirilmesidir. Yani yeni düzenlemeler yapılırken “işçiyi koruma” ve “işçi lehine yorum” ilkeleri göz ardı edilmemelidir (<http://www.ttb.org.tr/isak/msq/ocak01/5.htm>). Esnek üretimin ortaya çıkardığı sorunlara, sosyal koruma ilkesinden ödün vermeyen değişimlerle cevap aranmalıdır.

Yapılan yeni düzenlemelerin başarılı olabilmesi, çalışma barışını artırabilmesi için göz ardı edilmemesi gereken bir konu da, düzenlemelerin tarafların karşılıklı anlaşarak ve özveride bulunarak yapılma zorunluluğudur. Taraflardan birinin onayını almayan bir değişim çalışma barışına katkı değil, zarar getirecektir (KARAKOYUNLU, 2003, S.7,8).

Sonuç olarak, yapılan düzenlemelerin yerinde fakat yetersiz olduğunu söyleyebiliriz. Bu eksiklikleri gidermek için işçilerin istismarlara izin vermeyen, işçi lehine yorum ilkesinden hareket edilerek, tarafların onayını almış düzenlemeler yapılmalı, özellikle kısmi çalışanların hakları konusunda açık hükümler getirilmelidir.

22. Esnek Çalışmanın İstihdam, Verimlilik Ve Sendikalara Etkisi

220. Esnek Çalışma ve İstihdam

Ekonomiler için temel problemi teşkil eden istihdam, “çalışanın milli gelire katkı yapacak üretken bir işte çalışmasını ve bundan insan haysiyetine uygun bir pay alması”nı (EKİN, 1995, s.49) ifade etmektedir. Esnek istihdam ise, görevde (fonksiyonel) esneklik ve sayısal esneklik olarak iki şekilde kategorize edilmektedir. Görevde esneklik, “uzun eğitim süreçlerinin ve becerilerinin gerektirdiği işler için işgücü kullanım şekli” olarak tanımlanırken, sayısal esneklik; “eğitim süreçleri ve beceri düzeyleri düşük işgücüne ihtiyaç duyulan işler için

kullanılan istihdam şekli” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.econturk.org/Turkiyekonomisi/yc5.htm>).

Bilindiği üzere esnek üretim sistemi iş piyasalarında da değişimi beraberinde getirmiştir. Bu değişiklikler esnek istihdam modellerinin oluşması şeklinde yaşanmıştır. Değişen şartlara, gelişen olaylara hızlı uyumu sağlayabilmek, rekabet gücünü artırabilmek için esnek istihdam modelleri işletmeler tarafından tercih edilir olmuştur. İşgücü tarafından da tercih edilen bu modeller kaçınılmaz olarak istihdamı da etkilemektedir. Aşağıda da açıklandığı üzere bu etkiyi nitel ve nicel olmak üzere iki şekilde ele almak mümkündür.

2200. Esnek Çalışmanın İstihdama Nicel Etkisi

İşsizlik her ülke için önemini koruyan sorunlardan biridir ve devletler bu sorunu çözümlenebilmek için çeşitli istihdam politikalarıyla iş piyasasına müdahale etmektedirler. Bunlardan aktif istihdam politikaları (eğitim yardımı ve mesleki eğitim programları, istihdam sübvansiyonları, çalışma paylaşımı, kamu istihdamı, para ve maliye politikaları, ücret sübvansiyonları, bilgilendirme, eşleme) işsizliği önlemeyi ve sınırlandırmayı amaçlamakta iken, pasif istihdam politikaları (işsizlik sigortası, işsizlik yardımı) işsizliğin olumsuz sonuçlarını telafi etmeyi amaçlamaktadır (BİÇERLİ, 2000, s.461-465 ; <http://www.cmis.org.tr/dergi/1mak982.htm>). Son dönemlerde bu politikalara işgücü piyasasında esnek düzenlemeye yer ve öncelik verilmesi de eklenmiştir.

İstihdam politikalarında başarılı olan ülkelere baktığımızda iki farklı yaklaşımın olduğunu görmekteyiz. Bunlardan biri, ABD ve İngiltere'nin önderliğinde yaptığı güçlü piyasa ekonomisi yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda işçi sendikalarının etkinliği zayıflamakta, ücret farklılıkları artmakta, iş güvencesinde katı düzenlemelerden kaçınılmakta ve iş piyasasında esnek düzenlemelere yer verilmektedir.

Diğer yaklaşım ise özellikle Hollanda ve Danimarka'nın önderliğini yaptığı, sosyal tarafların işbirliğine dayalı yaklaşımdır. Bu yaklaşımda sınıflararası güçlü dayanışmaya, geleneksel örgütlenmeye, ücret farklılıklarının düşük olmasına, işgücü piyasasındakileri koruyucu önlemlerin alınmasına ve iş piyasalarında esnek yapılanmaya yer verilmektedir.

Görüldüğü üzere istihdamda başarılı olan ülkelerin uyguladıkları politikaların her ikisinde de esneklik ortak özellik olarak karşımızda çıkmaktadır. Buradan hareketle esnekliğin istihdam üzerinde olumlu etkileri olduğu sonucunu çıkarabiliriz (http://www.petro1-is.org.tr/2003_CD/08_istihdam/govde.htm).

AB üyesi 6 ülkede işsizlik, kısmi süreli çalışma ve kadınların işgücüne katılım oranları değerlendirildiğinde, işsizlik oranları düşük olan ülkelerin aynı zamanda yüksek kısmi süreli çalışma oranlarına sahip ülkeler oldukları görülmektedir. Örneğin, istihdam hacminde önemli ve istikrarlı artışlar gösteren Hollanda yaklaşık %3 ile en düşük işsizlik oranına sahip olurken, 1998 yılı itibariyle %40 ile en yüksek kısmi süreli çalışma oranına sahip olmuştur. Yine, %6 ile en düşük işsizlik oranına sahip olan İngiltere'de kısmi süreli çalışmanın oranı %24.9'dur. Diğer bir ifadeyle, 1998 yılı itibariyle AB üyesi 15 ülke içerisinde kısmi süreli çalışanların %36'sı Hollanda ve İngiltere'de istihdam edilmektedir. AB'de İngiltere dışında %20'nin üzerinde kısmi süreli istihdama sahip diğer iki ülke ise İsveç ve Danimarka'dır. AB üyesi 6 ülke arasında %16.1 ile en yüksek işsizlik oranına sahip İspanya'da ise kısmi süreli çalışma sadece %8.2'dir. İrlanda'da ise ortalama haftalık çalışma süresi azalırken, kısmi süreli istihdamda önemli bir artış gözlenmiştir. İrlanda'da toplam istihdam içerisinde kısmi süreli çalışanların oranı, 1983 yılında %6.7 iken, 1997 yılında bu oran %12.3'e yükselmiştir. Kısaca, toplam istihdam içerisinde kısmi süreli çalışanların oranı, bu dönemde yaklaşık iki katına çıkmıştır. Özellikle 1983-1993 yılları arasında tam zamanlı istihdam azalırken toplam istihdamın artması, kısmi süreli çalışmanın artışına bağlanmaktadır (http://www.petro1-is.org.tr/2003_CD/08_istihdam/govde.htm).

İtalya'da ise esneklik anlayışının hakim olmasına karşılık, istihdam hacminde önemli bir artış görülmemektedir. Bunun nedeni olarak da, yasal düzenlemelerde esnekliği sağlayıcı değişikliklerin yetersiz kalması, esnek istihdama yönelik çeşitli kısıtlamaların olması gösterilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere kısmi süreli çalışma ile istihdam artışı arasında olumlu bir ilişki mevcuttur. Özellikle kadın ve genç işgücünün kısmi süreli çalışma modeli ile iş piyasasına girmesi istihdamı olumlu yönde artırmaktadır.

Ancak hemen belirtmek gerekir ki istihdamı artırmak için esneklik tek başına yeterli değildir. Bu anlamda esneklik uygulanan istihdam politikalarına yardımcı çalışmalardan biridir. İstihdamı artırmadaki en etkin yol yatırımları artırmaktan geçmektedir. Bunun için de yatırımları teşvik edici, dış sermayeyi cezp edici yasal ve ekonomik koşulları sağlamak gerekmektedir.

Unutulmaması gereken bir diğer nokta da, işsizlik ve istihdamın ülkeler açısından pek çok faktörün etkisinde olduğu, bu faktörlerin etki derecelerinin de ülkeden ülkeye farklılık gösterebileceğidir. Her ülkenin diğerlerinden bağımsız bir yapısı vardır ve bir ülkede başarılı olmuş bir politika başka bir ülkede başarısız olabilmektedir. Bu nedenle her ülke kendi ekonomik ve sosyal yapısını iyi değerlendirmek ve buna uygun politikalar geliştirmek durumundadır.

2201. Esnek Çalışmanın İstihdama Nitel Etkisi

Esnek çalışmanın istihdama nitel etkilerini kadınların ve diğer çalışma gruplarının istihdama katılımlarındaki artış, işgücünün vasıflarında artış, istihdamın sektörel dağılımında değişim ve yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması olmak üzere dört başlık altında toplayabiliriz.

Kadınların ve diğer çalışma gruplarının istihdama katılımlarındaki artış:

Esnek istihdam modellerinin ortaya çıkışı ve yaygınlık kazanmasıyla birlikte kadınların ve diğer çalışma grupları olarak tanımladığımız öğrenci, emekli ve özürhüleri çalışma hayatına giderek artan oranda girdikleri gözlenmektedir. Bu artıştaki en önemli etkenler tipik olmayan istihdam modellerinin söz konusu gruplara kadınlar açısından, hem çalışıp hem de aileleriyle ilgilenme olanağı sağlaması; öğrenciler açısından bir yandan çalışırken diğer yandan öğrenimlerine devam etme imkanı vermesi; emeklilikler açısından ise emekli maaşı yanında ek gelir elde etme imkanı sağlamasıdır.

Kuşkusuz kadın işgücünün çalışma hayatına katılma oranları ile kısmi süreli çalışma ve işsizlik oranları arasında yakın ilişki bulunmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranlarının yüksek olduğu Kuzey Avrupa ülkeleri yüksek kısmi çalışma oranlarına ve buna karşılık düşük işsizlik oranlarına sahiptirler. Örneğin; İsveç, Danimarka, İrlanda ve Hollanda'da kadın işgücünün çalışma hayatına katılım oranları artarken kısmi süreli çalışma oranları da artmakta, işsizlik oranları azalmaktadır. Yine AB düzeyinde erkek kısmi çalışanların %30'u, kadın kısmi çalışanların ise %65'i öncelikli olarak kısmi çalışmayı tercih etmektedir. Bu da kadın işgücü açısından kısmi süreli çalışmanın zorunluluktan ziyade isteyerek tercih edildiğini göstermektedir (http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/08_istihdam/govde.htm).

İşgücünün vasıflarında artış:

Esnek çalışma, vasıfsız ve yarı vasıflı işgücü yerine vasıflı işgücüne olan talebi artırmaktadır (YAVUZ, 1995, s.22). Üretimde meydana gelen esnek yapılanma doğal olarak bu gelişmelere uyum sağlayabilecek işgücünü önemli kılmakta, bu da işgücü piyasalarının vasıflı ve vasıfsız işgücü olmak üzere ikiye bölünmesine neden olmaktadır. Haliyle bu bölünmüşlükten zararlı çıkan vasıfsız işgücü olmaktadır. Bilgi toplumunun güçlenmesiyle yeterli donanımına sahip olmayan düşük vasıflı işgücü yetersiz istihdam olanakları, düşük ücret ve sosyal dışlanma ile karşı karşıya kalmakta, gelecek beklentileri azalmaktadır (http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/08_istihdam/govde.htm). Bu gibi zararları telafi etmenin yolu ise, işgücünün, vasfını yükseltme ve bu yükselişi sürekli kılma çabası olmaktadır.

Devlette yaptığı eğitim yatırımlarıyla bu çabaya destek olmaktadır. Yapılan eğitim yatırımlarının işgücü piyasaları ile ilgili dört fonksiyonu vardır. Bunlar; işgücünü toplumun ihtiyacı olan işlerin gereklerine göre yetiştirmek, ekonomide yapısal değişime adaptasyonu sağlamak, ekonomik performansı geliştirmek ve son olarak kişilerin kendilerini geliştirmelerine imkan verirken, istihdam konusunda fırsat eşitliği sağlamaktır (BİÇERLİ, 2000, s.254).

Diğer taraftan endüstriyel ilişkiler sisteminin yeni teknolojiler ve yeni sosyal gelişmelere uydurulması aşamasında genel eğitim ve öğretim sisteminin ekonomik gelişme ve teknolojik

değişimle uyumlu bir yapılanma içinde olması, eğitimin ve özellikle de mesleki eğitimin yaşam boyu sürekli bir biçimde uygulanması gerekmektedir (TİSK, 1999, s.8).

İstihdamın sektörel dağılımında değişim:

Bilindiği üzere istihdamın tarım sektöründeki ağırlığı giderek yerini sanayi ve daha sonra da hizmetler sektörüne bırakmıştır. Bu değişim ekonomik gelişmenin, farklılaşmanın bir sonucu olarak yaşanmıştır. Ekonomik gelişme ile birlikte tarımda istihdam edilenlerin sayısı, endüstri sektörüne göre, endüstride istihdam edilenlerin sayısı ise hizmetler sektörüne göre gittikçe azalmaya başlamış, istihdam hizmetler sektöründe yoğunlaşmıştır.

Hizmetler sektöründeki bu yükseliş iki nedene bağlanmaktadır. Bunlardan birincisi, insanların ekonomik anlamda daha iyi şartlara kavuştuklarında ilave gelirleri ile mal yerine hizmet almayı tercih etmesi, ikincisi ise hizmetler sektöründe verimlilik artışının üretim sektöründen daha hızlı sağlanmasıdır (KURTULMUŞ, 1995, s .8) .

Esnek istihdam modelleri açısından baktığımızda ise, bu modellerin uygulamalarına en uygun sektörün hizmetler sektörü olduğu görülmektedir. Şöyle ki; hizmetler sektöründe her işin belli bir mekanda yapılma zorunluluğunun olmaması doğal olarak esnek istihdam modellerinin bu sektörde uygulama alanını genişletmektedir. Bu tür uygulama yani işin belirli bir mekanda yapılmaması evde çalışma, tele çalışma gibi modellerin uygulanabilirliği bir yandan esnek çalışmayı, hizmet sektöründe yaygınlaştırırken diğer yandan bu sektörün gelişmesine neden olmaktadır. Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, esnek çalışma hizmetler sektörünün gelişmesine neden olmakta, hizmetler sektöründeki bu gelişme de esnek çalışmanın uygulama alanını genişletmektedir.

Sonuçta yaşanan tüm bu gelişmeler, yani esnek üretimin istihdamda da esnekliği gerekli kılması, bunun sonucu esnek istihdam modellerinin oluşması, oluşan bu yeni modellerin yine ekonomideki gelişmelere bağlı olarak yükselen hizmetler sektöründe daha çok uygulama alanı bulması, istihdamı bu sektöre kaydırmış ve toplam istihdam içinde hizmetler sektörünün oranını artırmıştır.

Tabo 3' te de görüldüğü üzere, yıllar itibariyle hizmetler sektöründe istihdam edilenlerin sayısında istikrarlı bir yükseliş olmuştur. 1994 yılında istihdam edilenlerin sayısı 6654(bin) iken, bu miktar 2001 yılında 8375 (bin)'e yükselmiştir. Sanayi sektöründe ise 1997 yılına kadar sağlanan artış bu yıldan sonra düşmeye başlamış ve 2000 yılındaki artışın ardından düşüş yine devam etmiştir. Ancak incelenen bu sekiz yılın geneline baktığımızda sanayi sektöründe istihdam artışının yaşandığını, ancak bunun cüzi bir artış olduğunu söyleyebiliriz. Tarım sektöründe ise, en parlak dönem 1995 ve 1996 yılları olmuştur. Bu dönemden sonra istihdam daralmaya başlamış ve 2001 yılı itibariyle istihdam edilenlerin sayısı 7450 (bin)'e düşmüştür. Ancak bu düşüşe rağmen hala tarım sektörü istihdamda önemli bir yer teşkil etmektedir.

Tablo: 3
İstihdamın Sektörel Dağılımı

Yıllar	Tarım (Bin)	Sanayi (Bin)	Hizmetler (Bin)
1994	8941	4484	6654
1995	9097	4526	6923
1996	9201	4753	7062
1997	8657	5011	7233
1998	8824	5007	7543
1999	9185	4936	7739
2000	7371	5094	8476
2001	7400	4832	8375

Kaynak : DİE, Türkiye İstatistik Yılığ, 2002, s.260-263.

Diğer pek çok nedenle birlikte esnek çalışma modellerinin yeni iş imkanları yaratması ve bu yeni işlerin sanayi ve hizmetler sektörlerinde yoğunlaşması, tam süreli olarak iş bulamayan işgücünün bir kısmını ve verimliliği diğer sektörlerle nazaran daha düşük olan tarım sektöründe atıl durumda bulunan işgücünün bir kısmını bu sektörlerle kaydırmış ve sonuçta tarım sektöründe istihdam daralmıştır.

Yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması:

Çalışmanın başında da değinildiği üzere küreselleşme ve beraberinde getirdiği rekabet olgusu işletmeleri değişen şartlara hızla uyum sağlayabilecek, rekabet gücünü artıracak yeni model arayışlarına itmiştir. Bu modeller, maliyetleri düşürecek, işgücünün atıl kalmasını önleyerek verimliliği artıracak, istihdamda genişletici etki yapacak olan esnek istihdam modelleridir.

Hem işveren hem de işgücü açısından tercih edilen bu modeller kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, esnek vardiya sistemleri, evde çalışma, emekliliğe yumuşak geçiş, tele çalışma ve ödünç iş ilişkisidir.

2202. Türkiye’de Esnek Çalışma ve İstihdam

Türkiye’de esnek çalışma ve istihdam ilişkisine geçmeden önce mevcut işgücü piyasasının temel özelliklerine bakmak faydalı olacaktır. Bu anlamda istihdamın sektörel dağılımı ve kurumsal olmayan sivil nüfusun işgücü özelliklerini incelemek yerinde olacaktır.

İstihdamın sektörel dağılımına baktığımızda, Tablo 3’de de görüldüğü üzere, tarımda yoğunlaşan istihdamın giderek azaldığını buna karşılık sanayi ve özellikle de hizmetler sektöründe artışın olduğunu görmekteyiz.

Tablo 4’ de ise kurumsal olmayan (aktif nüfus içinde 15-65 yaşları arasındaki nüfus) sivil nüfusun işgücü durumu verilmektedir. Tabloda da görüldüğü üzere, 12 ve üstü yaşlardaki nüfusun yıllar itibarıyla giderek arttığı görülmektedir. Bu artış hem kadın hem de erkek işgücünde meydana gelmektedir.

İşgücü oranları da, yıllarla birlikte artmaktadır. (çalışanlar + işsizler) / aktif nüfus x 100 olarak ifade edilen işgücüne katılma oranı ise yıllar geçtikçe azalma eğilimindedir.

Bu azalmada çalışmayı istediği halde iş bulamadığı için iş aramaktan vazgeçen ve gücümüş işçi olarak adlandırılan işçilerin işgücünden sayılmaması, bunun da yukarıdaki denklemin paydasını küçültürerek işgücüne katılma oranını (İKO) azalttığını söyleyebiliriz. İKO'yu etkileyen bir başka neden de, aktif nüfus içinde bulunan bireylerin okullaşma, emeklilik veya çocuk bakımı gibi nedenlerle işgücü dışında kalmalarıdır (BİÇERLİ, 2000, s.47-50). İşte bu noktada esnek çalışmanın işgücü dışında kalan bu grubu piyasaya çekerek İKO'yu artıracakı açıktır.

İstihdam edilenlerde ise yıllar itibariyle gel-gitlerin yaşandığını ancak bu farklılaşmaların çok düşük düzeylerde seyrettiğini söyleyebiliriz. Buradan hareketle, devletçe uygulanan istihdam politikalarının yetersiz olduğu, kırsal kesimden kente olan ve giderek artan göçe rağmen kentlerde yeterince iş yaratılamaması, nüfusun artmasına rağmen uygulanan katı istihdam politikaları nedeniyle genç nüfusun çalışan kesim içinde küçük bir paya sahip olması gibi nedenlerin de etkisiyle işsizliğin Türkiye'de yapısal bir görünüm kazandığını söyleyebiliriz. Kentsel nüfusa baktığımızda, istihdam edilenlerin sayısının yıllar itibariyle büyük değerlerde olmasa da arttığı, ancak bununla birlikte kentsel nüfus içinde işsizlerin sayısının da arttığı gözlenmiştir (DİE, 2002, s. 244).

Tablo: 4
Kurumsal Olmayan Sivil İşgücü Durumu

YIL	TOPLAM NÜFUS (BİN)	12 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü	İşgücüne katılma oranı %	İstihdam edilenler	İşsiz	İşsizlik oranı %	İşgücüne dahil olmayanlar	12 yaşından küçük olanlar
1994	58 540	42 749	21 913	51.3	20 078	1 836	8.4	20 836	15 792
1995	59 444	43 801	22 206	50.7	20 546	1 660	7.5	21 596	15 643
1996	60 362	44 804	22 472	50.2	21 015	1 457	6.5	22 333	15 558
1997	61 267	45 807	22 409	48.9	20 900	1 510	6.7	23 399	15 460
1998	62 230	46 788	22 926	49.0	21 374	1 552	6.8	23 863	15 442
1999	63 176	47 755	23 659	49.5	21 860	1 799	7.6	24 096	15 421
2000	64 059	48 661	22 409	46.1	20 941	1 468	6.6	26 252	15 398
2001	65 038	49 598	22 527	45.4	20 607	1 921	8.5	27 070	15 440

Kaynak : DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı, 2002, s.244.

İşsizlik oranlarında, 1994-1996 yılları arasında %1.9'luk bir iyileşme sağlanmış, ancak daha sonra bu iyileşme kademeli olarak düşmüş ve 1999'da bu oran %7.6'ya çıkmış, son olarak da 2001 yılında % 8.5'e kadar yükselmiştir. Sonuç olarak, incelenen sekiz yıl boyunca işsizlik oranındaki değişim, başlangıç değeri olan %8.4'ten %8.5'e çıkarak işsizlik oranı aleyhine olmuştur. Bu da bir kez daha göstermiştir ki, işsizlik Türkiye'nin önemli bir sorunudur ve mevcut politikalarla hiçbir ilerleme kaydedilememiş, aksine geriye gidilmiştir.

İşgücüne dahil olmayanlar ise her geçen yılla birlikte artmaktadır. Daha öncede belirttiğimiz gibi gücünmüş işçilerin işgücü dışına çıkmaları, kadınların ailevi sorumlulukları nedeniyle işgücünün dışında kalması, toplumda kadınların çalışmasına yönelik sosyal tutum, bireylerin artan beklentileri, kadınlar için uygun iş imkanlarının yetersizliği gibi nedenler bu artışta etkili olmaktadır (BİÇERLİ, 2000, s.54-67).

İstihdamın sektörel dağılımdaki gelişmeler ve kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu bir kez daha göstermiştir ki, işsizlik Türkiye için önemli bir problemdir. Bu problemin nedeni olarak işgücü fazlalığına rağmen yatırımların nüfusla aynı hızla artırılmaması nedeniyle işgücü talebindeki yetersizlik gösterilmektedir. Bu tür işsizlikle mücadelede yatırımların, tasarrufların ve sermaye stoğunun artırılması gerekmektedir. Esneklik yapısal işsizlik probleminde kısa vadede bir çözüm getirmemekte, ancak uzun vadede etkili olabilmektedir. Bunun yanı sıra konjonktürel işsizlikle mücadelede ise esneklik, önemli katkılar sağlayacaktır (AKALIN, 1999, s.19). Sonuçta her iki işsizlik açısından da baktığımızda esnekliğin istihdama olumlu katkısı olacağını söyleyebiliriz.

Ancak mevcut istihdam politikalarıyla başarıya ulaşamama, işgücünün verimli kullanılmaması, kayıt dışı sektörün giderek artması, işgücünün büyük bir kısmının diğer sektörlerle nazaran verimliliğin düşük olduğu tarım sektöründe yoğunlaşması gibi nedenlerin etkisiyle Türkiye'de işsizlik yapısal bir görünüm kazanmıştır.

Yukarıda da bahsedildiği üzere, işsizliği önlemek için bir takım politikalar uygulanmaktadır. Bunlar için de makro ekonomik istikrarın sağlanması, ücret ve sosyal ödemelerdeki yüklerin kaldırılması, istihdama bağlı yükümlülüklerin hafifletilmesi yanında

esnek çalışma biçimlerinin yasallaştırılması da bulunmaktadır (TİSK, 1993, s.26-29). Bu amaçla, daha önce belirtilen yasal düzenlemeler yapılarak esasında işletmelerde uygulama alanı bulan esnek istihdam modellerinin yasallaşması sağlanmıştır.

Tablo 5’de görüldüğü üzere, istihdam edilenleri çalıştıkları yerlere göre incelediğimizde yoğunluğun düzenli (dükkan, atölye, şirket, vs.) işyerlerinde toplandığını görmekteyiz. Düzenli işyerlerinde çalışanların miktarı yıllarla birlikte artma eğilimindedir. Toplam olarak ifade edilen bu artışı kadın ve erkek işgücü ayırımı yaparak açıkladığımızda, aynı şekilde hem kadın hem de erkek işgücü içinde düzenli işyerlerinde çalışanların sayısının arttığı görülmektedir.

Sokakta çalışanlarda ise 2001 yılına kadar süre gelen artışın söz konusu yıl yaşanmadığını aksine istihdamda azalmanın başladığını görmekteyiz. Sokakta istihdam edilen erkek işgücünde ise genelde meydana gelen gelişime paralel olarak 2000 yılına kadar artışın yaşandığı sonrasında ise düşüşün olduğu görülmektedir. Kadın işgücü istihdamı açısından ise 1999’a kadar süren düşüşün ardından artışın yaşandığı görülmektedir. Bu bağlamda sokakta çalışanların istihdam miktarını büyük oranda erkeklerin belirlediğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Evde çalışanların istihdamında ise düzenli bir artış ya da azalıştan söz edilememektedir. Dalgalı bir seyir takip eden istihdam miktarı 2002 yılı itibariyle artma eğilimindedir. Tablodan da görüldüğü üzere kadınların istihdam miktarının erkeklere nazaran daha fazla olması, bizi evde çalışma istihdam miktarını daha çok kadınların belirlediği sonucuna getirmektedir. Tarlada çalışanlara baktığımızda ise, toplamda da ayrı ayrı her iki işgücü içinde de azalmanın yaşandığını görmekteyiz.

Sonuç olarak, evde ve sokakta çalışanlar içinde kadın işgücünün sayısının artması, bu yerlerde uygulanan esnek çalışma modelleri nedeniyle kadınların işgücüne katılımının arttığı görüşünü doğrular niteliktedir. Bu sayede kadınlar, daha öncede belirtildiği üzere hem ailevi sorumluluklarını yerine getirmekte hem de çalışma hayatına girmiş olmaktadır. Bunun yanı sıra düzenli iş yerlerinde çalışanların (kadın + erkek) sayısının giderek artması Türkiye’de

işgücünün büyük bir kısmının iş güvencesinin olduğu, konjonktürlerden etkilenmeyen, maddi ve sosyal imkanları daha geniş olan düzenli işyerlerini tercih ettiğini göstermektedir.

Tablo: 5

Çalışma Yerlerine Göre İstihdam Edilenler

YIL	Toplam	Tarla	Düzenli	Sokak	Ev	Diğer
Toplam						
1995	19895	8541	9356	1763	217	19
1996	20386	8595	9777	1817	187	10
1997	20363	8787	10094	1864	213	5
1998	20873	8366	10445	1861	194	10
1999	21413	8798	10395	1942	272	6
2000	20579	7011	11203	2099	267	-
2001	20367	7154	11196	1818	199	-
2002	20287	6703	11719	1629	236	-
Erkek						
1995	14233	4516	7965	1704	33	16
1996	14598	4470	8317	1762	40	9
1997	14887	4512	8511	1816	43	5
1998	15144	4535	8746	1819	36	9
1999	15257	4641	8674	1878	58	6
2000	15177	3847	9235	2033	62	-
2001	14905	3819	9316	1743	27	-
2002	14615	3417	9630	1540	29	-
Kadın						
1995	5662	4025	1391	59	184	3
1996	5788	4125	1460	55	147	1
1997	5476	3675	1583	48	170	-
1998	5729	3831	1699	42	158	1
1999	6156	4157	1721	64	214	-
2000	5403	3164	1968	66	205	-
2001	5463	3335	1880	75	172	-
2002	5672	3287	2088	89	207	-

Kaynak : DİE, İstatistik Göstergeler, 1923-2002, s.162.

Fiili çalışma süresine göre istihdam edilenleri incelediğimizde ise, 1-16 saat arasında çalışanların istihdamlarının yıllar itibariyle dalgalı bir seyir izlediği görülmektedir. Ancak işgücü açısından başlangıç yılı olan 1994 ile bitiş yılı olan 2001 yılları arasındaki toplam istihdam miktarında kadın işgücünün erkek işgücüne göre daha fazla istihdam edildiğini ve her iki işgücü açısından da 2001 yılında en düşük istihdamın gerçekleştiğinin söyleyebiliriz. Bu düşüşlerde kısmi süreli (haftada 45 saatten az çalışarak) istihdam edilenlerin bir kısmının daha sonra tam süreli istihdama kaymaları, daha uzun süre çalışmak arzusunda olup da iş

bulamadığından bu süreleri kabul edenlerin bir kısmının daha uzun süreli örneğin, 40 saat gibi bir işe geçmeleri, bir kısım çalışanın kısmi süreli çalışmanın vasıfsız işgücü için geçerli olan düşük ücret, sosyal güvence yetersizliği gibi maliyetlerine artık katlanmak istememesi nedeniyle iş piyasasından çıkmaları etkili olmaktadır (Tablo 6).

Tablo: 6

Füli Çalışma Süresine Göre İstihdam Edilenler (Bin)

Çalışılan Süre	1 – 16		17 – 35		36 – 39		40	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1994	529	361	1897	1832	319	560	617	1877
1995	512	379	1501	1514	144	199	688	1950
1996	533	400	1868	2114	176	336	624	1645
1997	758	949	1520	2076	199	411	582	1801
1998	590	420	1728	1910	164	283	633	1689
1999	793	452	2445	3304	268	543	398	1144
2000	764	661	1444	1593	147	205	756	1989
2001	346	314	1344	1371	123	193	710	1935

Kaynak : DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı, 2002, s.260, 261.

Aynı şekilde 17-35 ve 36-39 saatleri arasında çalışanlarda da 1-16 saat çalışanlarında olduğu gibi dalgalı bir seyir söz konusudur ve en düşük değer, her iki işgücü açısından da, 2001 yılında gerçekleşmiştir. Ancak istihdamın işgücü dağılımına baktığımızda hem 17-35 hem de 36-39 saatleri arasında çalışanların toplam istihdamında erkek işgücünün payı artmıştır. Bu artış aynı zamanda çalışılan saat arttıkça toplam istihdam içinde erkek işgücünün arttığına işaret etmektedir.

Haftada 40 saat çalışanların istihdamında ise incelenen yıllar itibariyle diğer çalışma saatleri istihdamında olduğu gibi inişli çıkışlı bir seyir gözlenmektedir. İşgücü bazında ise hem kadın hem de erkek işgücünde 2001 yılı itibariyle mevcut en yüksek değere ulaşılmıştır ve toplam istihdam içinde erkek işgücü daha fazladır. Bu durum bir kez daha göstermiştir ki, çalışılan süre arttıkça toplam istihdam içinde erkeklerin sayısı da artmaktadır.

Çalışılan sürenin artması ile birlikte istihdam edilen kadınların sayısının erkeklere göre az olması, çalışılan sürenin artmasıyla birlikte kadınların diğer sorumluluklarını yerine getirmek için zamanlarının azalması, ailelerine daha fazla zaman ayırmak isteyen kadınların daha kısa süreli çalışmayı tercih etmeleri gibi nedenlere dayanmaktadır.

Ülkemiz geneline baktığımızda esnek çalışma modellerinin (kısmi süreli çalışma, evde, sokakta çalışma, vs.) istihdam yarattığını ancak yaratılan bu istihdamın yeterli düzeyde olmadığını söyleyebiliriz. Bunun birinci nedeni, daha öncede açıklandığı üzere, esnek çalışma modellerinin kısa vadede yapısal işsizliği azaltıcı etkisinin olmamasıdır. Modeller, uzun vadede piyasa mekanizmalarının çalışmasını sağlayarak, diğer istihdam politikalarına yardımcı olmaktadır (AKALIN, 1999, s.19). Dolayısıyla kısa vadede esnek istihdam modellerinin istihdamda büyük artışlar sağlamasını beklemek yanlış olacaktır ki zaten ülkemizde de görüldüğü üzere istihdamda büyük bir atılım gerçekleşmemiştir.

İkinci neden ise, gelişmiş ülkelere özgü bir çözümün yarı gelişmiş bir ülke için ne derece etkin ve uygulanabilir olduğu noktasındadır (ŞENSES, 1995, s.695). Bilindiği üzere esnek çalışma, teknolojiye yaşanan gelişmelerin üretim sürecini de etkilemesi sonucu meydana gelmiştir. Dolayısıyla esnek çalışma, yüksek teknolojilerin üretilmesi ve uygulanmasıyla gerçekleşebilecektir. Bu bağlamda ülkemize baktığımızda, fordist üretim sisteminin yaygın olduğunu, yeni teknolojilerin yer aldığı birtakım ara sistemlerin de mevcut olduğunu, ancak yeterli kalifiye eleman olmaması ve bilinçli bir ulusal tekno-ekonomik stratejinin uygulanamaması nedeniyle bu ara sistemlerin sınırlı sayıda kaldığını görmekteyiz (EĞİLMEZ, 1996, s.44). Bu durumda, esnek çalışmanın dayanak noktası olan teknolojik alt yapı ve kalifiye eleman yetersizliği bulunan ülkemizde esnek çalışmayı yaygınlaştırmak beklenen istihdamı sağlamayacaktır.

Üçüncü neden ise, ülkemiz işgücü piyasasının yapısının bu tür çalışmaya uygun olmamasıdır. Esnek çalışma vasıflı işgücü talebini artırmasına rağmen, ülkemiz açısından işgücü piyasası içinde vasıflı işgücü sayısının hala çok düşük olması işgücünün esnek istihdam modellerine uyumunu güçleştirmektedir. Bunun yanında, bir yandan sanayileşme ile birlikte nüfus, tarımdan tarım dışı sektörlere kaymakta, ücretli kesim büyümekte, işgücü piyasaları

parçalı görünümünden uzaklaşarak, bütünleşmekte, yüksek düzeyde sendikalaşma ve iş güvenliği ve işsizlik sigortası gibi uygulamalarla yasal teminatlar sağlanmakta iken diğer yandan esneklik tartışmalarını gündeme getirmek de tezatlık oluşturmaktadır (ŞENSES, 1995, s.709, 710). Sonuç olarak diyebiliriz ki, gelişmiş işgücü piyasaları için öngörülen esnek çalışma uygulamaları bu yapıda olmayan ülkemiz işgücü piyasasında beklenen sonuçları vermeyecektir.

Gelişmiş ekonomilerde işsizlik probleminin çözümü için geliştirilen esnek çalışmanın Türkiye açısından yukarıda sayılan nedenlerden dolayı beklenen etkiyi yaratmayacağı açıktır. Yapılması gereken öncelikle yasal ve ekonomik şartları tesis etmek, ardından uygulamaya geçmektir. Ancak, tüm bu çalışmalar yapılırken unutulmaması gereken nokta, her ekonominin kendine has özellikleri olduğu ve bir ülke için fayda sağlayan bir uygulamanın bir başka ülkede başarıya ulaşmama ihtimalinin bulunduğuudur.

221. Esnek Çalışma ve Verimlilik

İçinde bulunduğumuz bilgi çağında, zamanı en verimli şekilde kullanmak kaçınılmaz olmuştur. İster iş yaşamında ister sosyal yaşamda olsun zamanını verimli kullanan kişi stresten uzak, rahat bir hayat sürecektir (DOĞAN - TÜRK, 1997, s.124, 125).

İş yaşamı açısından baktığımızda, çalışma saatlerini kendi istekleri doğrultusunda ayarlayabilen kişinin verimliliğinin de kaçınılmaz olarak artacağını söylemek yanlış olmaz. İsteddiği zaman dilimleri içinde ve normal çalışmaya göre daha az süreli çalışan işçi, işten arta kalan zamanlarında ailevi sorumluluklarını yerine getirebilecek, kamu hizmetlerinden faydalanabilecek, sosyal aktivitelerine zaman ayırabilecektir. Ayrıca işe gidiş-dönüşlerde zamanını trafikte harcamayacak bu da iş başı yaptığında rahat ve stressiz olmasına neden olacaktır. Böylece, kafası yapılacak işlerle meşgul olmayan işçi, kendini işine verebilecek, konsantrasyonu artacak, daha dikkatli, daha istekli, daha enerjik olarak çalışacak bu da doğal olarak verimliliğinin artmasına neden olacaktır.

Yukarıda sayılan nedenlerden dolayı esnek çalışma iş kazalarının neden olduğu verimlilik kaybını da önleyecektir. Daha çok tam istihdam durumunda dikkat kaybı ve yorgunluk nedeniyle meydana gelen iş kazaları esnek programlarda büyük ölçüde azalacaktır. Böylece çalışanın iş kazası nedeniyle işten uzak kalma ve çalışmama ihtimali büyük oranda azalacaktır.

222. Esnek Çalışma ve Sendikalar

Üretimde yeniden yapılanma ve işgücü organizasyonunda ortaya çıkan değişim, endüstri ilişkileri açısından iki önemli gelişmeye neden olmuştur. Bunlardan birincisi, toplu pazarlık yapısında meydana gelen değişimler ve buna bağlı olarak insan kaynakları yönetimi yaklaşımının öneminin artması, ikincisi ise, sendikaların genelde yaşadıkları güç kaybıdır (SAPANCALI, 1998, s.81,82).

2220. Sendikaların Güç Kaybı

Savaş sonrası sendikalar, sosyal bir taraf olarak önemli bir konuma ulaşmış, hem üye sayılarında, hem de sendikalaşma oranlarında önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu oluşumda ekonomik yapıdaki önemli gelişmelerin yanı sıra, makro düzeyde Keynesci ekonomik politikalar ve mikro düzeyde fordist üretim sisteminin sendikalarla uyumlu olması etkili olmuştur. Sendikaların kazandığı örgütsel güç, hem toplu pazarlıklarda hem de siyasi kararların alınmasında ve siyasi yapının oluşmasında etkili olmuştur.

Ancak 1970 krizi ve devamındaki yapısal değişim sendikaları olumsuz etkilemiştir. 1980'li yıllardan itibaren sendikalar, hemen hemen tüm ülkelerde duraklama hatta gerileme içine girmiştir. Bunun en önemli göstergesi, üye sayılarında ve sendikalaşma oranlarındaki önemli düşüştür. Çalışma hayatındaki etkileşimin makro düzeyden mikro düzeye kayması ve böylece sendikaların sosyal hayatı etkileyen unsur olmaktan çıkması da sendikaların siyasi etkinliklerini zayıflatmış ve güç kaybetmelerine neden olmuştur (SAPANCALI, 1998, s. 82).

Üretim sistemindeki esnek yapılanma ve bu yeni sistemin ihtiyaç duyduğu işgücünün yapısında ortaya çıkan değişim, sendikaların gücündeki zayıflamanın en önemli nedeni olmuştur. Post-fordist üretimin sonucu olarak kitlesel üretimin bölünmesi ve küreselleşmeyle

birlikte sermaye dolaşımı üzerindeki baskının kalkması, üretimi farklı bölgelere kaydırmış, bu da sendikaların merkezi gücünün zayıflamasına neden olmuştur (http://www.sosyalsiyaset.com/documents/metin-kutal_2htm).

Üretim sürecindeki değişimler ve beraberinde esnek istihdamın artması, tam gün süreli çalışanların sayısını azaltmıştır. Sendikacılık ve toplu pazarlık ile ilgili yasalar geleneksel işçi-işveren ilişkilerini düzenlemekte, tam gün süreli çalışanların örgütlenmesini ve toplu pazarlık yapmalarını sağlamakta olduğundan esnek çalışmada bulunanların örgütlenmesi bu yasalarla oldukça zor olmaktadır. Bu nedenle esnek çalışmanın artması ve tam gün çalışanların azalması da işçi sendikalarının güç kaybetmesine neden olmaktadır. Böylece sendikaların üye sayılarındaki azalma pazarlık güçlerini de zayıflatmaktadır (http://www.basinis.sayfamtr.net/2003GK_organlenme.doc).

Esnek çalışanların sendikalara karşı tutum ve davranışlarındaki değişim de sendikaların gücünü azaltmaktadır. Şöyle ki; günümüzde işin, işyerinde görüleceği esas önemli ölçüde değişime uğrarken, çalışma süresinin belirlenmesinde işverenin inisiyatifi azalmakta ve bağımlı çalışma unsuru aşmaktadır. Esnek istihdamda bulunanların iş ve işverene bağımlılıkları daha az olmakta, işyerine daha az gitmekte, toplumdaki ve iş çevresinden izolasyonları daha fazla olmakta, iş arkadaşlarıyla ilişkileri, onlarla görüşmeleri, dayanışmaları ve ortak hareket etmeleri güçleşmektedir. Böyle bir ortamda bulunan işçilerin, örgütlenmeye ve sendikalara ilgileri az olmakta ve bu işçiler sendikaya üye olmaya pek yanaşmamaktadırlar (ŞAHLANAN, 1994, s.175).

Sendikaların güç kaybetmesinde üretim sürecindeki değişimin yanı sıra ekonomi politikalarındaki değişim, yasal çerçeve, sendikalara hakim olan ideolojiler, sendika karşıtı propaganda ve kampanyalar gibi pek çok faktör etkili olmaktadır (http://www.sosyalsiyaset.com/documents/metin_kutal_2htm)

Tüm bu gelişmelerin sonucunda, esnek çalışmanın sendikaları olumsuz yönde etkilediğini söyleyebiliriz. Bu olumsuzlukları gidermek için, sendikaların değişen koşullara uyum

sağlamaları, geleneksel rollerini gözden geçirerek kendilerini yeniden tanımlamaları gerekmektedir.

2221. Toplu Pazarlık Yapısının Değişimi

Son dönemlerde sendikal alanda işkolu sendikacılığından işletme sendikacılığına doğru bir yöneliş söz konusudur. Üretim süreci içinde sorumluluk ve karar verme sürecine işçilerin ve/veya işçi ekiplerinin doğrudan katılımı sağlanmakta, bunun sonucunda işletme yönetimi ile işçiler arasında doğrudan ilişkiler önem kazanmaktadır. Bunun endüstri ilişkileri açısından anlamı ise, toplu pazarlıkların işletme düzeyine inmesidir (SAPANCALI, 1998, s.85).

Bu gelişmeler sonucunda işletmeler, ilişkilerin biçimlendiği ve istihdam koşullarının belirlendiği merkez durumuna gelmektedirler. Böylelikle endüstri ilişkileri sistemi, üretim sistemi ile bütünleştirilmek istenmekte ve işletme yönetiminin stratejisi de bir işletme kültürü yaratmak ve işletmeyi tüm sistemin merkezi durumuna getirmek yönünde olmaktadır. Bir başka deyişle, çalışanların işletme hedefleriyle bütünleştirilmesi istenmekte, ilişkiler bu yönde geliştirilmekte ve işletme düzeyinde bir işbirliği ve dayanışma oluşturulmak istenmektedir (SAPANCALI, 1998, s.86). Bu oluşumda, küreselleşen dünyada gittikçe artan rekabet karşısında işletmelerin daha esnek karar almak, kendilerine özgü koşulları daha çabuk değerlendirmek istemelerinin de etkisi vardır (http://www.sosyalsiyaset.com/documents/metin_kutal_2htm).

Endüstri ilişkilerinde yaşanan bu daralma süreci Avrupa ülkelerinde daha hızlı yaşanmaktadır. Örneğin Almanya'da sendikaların etki alanı belirgin bir şekilde gerilemektedir. 1970'lerde başlayan bu gerileme toplu iş sözleşmelerinde kapsanan işgücü oranını 1990'lı yıllarda %90'lardan %30'lara kadar düşürmüştür. Aynı şekilde Fransa'da da sendikal örgütlenme potansiyeli yanında son yıllarda toplu pazarlık gücü de önemli ölçüde sınırlanmıştır. Danimarka ve Norveç gibi kuzey ülkelerinde diğer ülkelere nazaran daha düşük olmakla birlikte önemli bir gerileme söz konusudur. Danimarka'da işletmelerin %23'ü, Norveç'te ise %8'inde sendikal etkinin azaldığı belirlenmiştir (<http://www.cmis.org.tr/dergi/2000.html>).

Yaşanan bu gelişmeler, bazı işletmelerde sendikasız endüstri ilişkileri uygulamalarını gündeme getirmiştir. Sendikasız endüstri ilişkileri yanında 1993 yılında Avustralya'da gerçekleştirilen bir reform sendikasız toplu pazarlığı gündeme getirmiştir. Reform çerçevesinde uygulamaya konan yeni endüstri ilişkileri yasasının III. Bölümü sendikasız toplu iş sözleşmelerine olanak tanımakta, buna gerekçe olarak da esnek işyeri uygulamalarını göstermektedir. Bu durum, sendikasız pazarlık olarak da tanımlanmaktadır. Böylece, işletme esnekliği sağlamak amacıyla, işveren ve işçiler arasında sendikaların dahil olmadığı toplu iş sözleşmesi yapılabilmektedir (<http://www.cmis.org.tr/dergi/2000.html>).

Toplu pazarlıkların işyeri-işletme düzeyine inmesi, toplu iş sözleşmelerinin içeriğinin de değişmesine neden olmuştur. Sendikalarla yapılan görüşmelerde; yeni teknolojilerin kullanımı, işerinde eğitimin kapsamı, işten çıkarmalar, grup çalışmalarının uygulanması ve bunun için sendika temsilcilerinin ve sendikaların yeni rolü gibi konular pazarlık kapsamına girmiştir. Çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi, ücret ödeme biçimleri, standart dışı istihdam edilenlerin durumu gibi konularda gene toplu pazarlık konuları içine dahil olmuştur (YAVUZ, 1999, s.21).

Özellikle son on yıllık dönem içinde Avrupa'da geleneksel üretim sistemleri yerine yalın üretim modellerinin egemen olması, endüstri ilişkilerinin yeniden yapılanmasını gündeme getirmiştir. Kollektif endüstri ilişkilerindeki daralma yukarıda da açıklandığı üzere bazı işletmelerde *Sendikasız İlişkiler Modelinin* oluşmasına neden olmuştur. Bu model daha çok elektronik sektöründe karşımızda çıkmaktadır. ABD'de bu sektörde çalışanların en az %60'ı sendikasız işletmelerde çalışmaktadırlar. Modelde çekirdek ve çevre işgücü olmak üzere iki tür işgücü oluşturulmuştur. Çekirdek işgücü, işletmenin temel işlevlerini yerine getirmekte ve performansa dayalı ücret, kâr paylaşımı gibi insan kaynakları uygulamalarına konu olmaktadır. Model, elektronik sektörü ağırlık olmak üzere, finans ve bankacılık sektörlerinde de yaygınlık kazanmaktadır. Diğer bir endüstri ilişkileri modeli de *Partnerlik*'tir. Bu modelde, yönetim ve sendikalar sadece çalışma koşulları konusunda değil aynı zamanda işletmenin geliştirilmesi, ürün planlaması ve üretim sisteminin yeniden tasarlanması gibi konularda da işbirliğine gitmektedirler. Model, esneklik uygulamaları ve performansa dayalı ücret sistemi ile desteklenmektedir. Bir başka model ise, *Deregülasyon Modeli*'dir. Bu modelde işgücü

istihdamında ve işten çıkarmalarda maksimum esneklik uygulamaları ön plana çıkmakta, sendikaların çalışma koşullarının düzenlenmesindeki rolü ve fonksiyonu insan kaynakları yönetimine geçmektedir (<http://www.cmis.org.tr/dergi/2000.html>). “İnsan kaynakları yönetimi, yeni teknolojilerin üretim sürecine girmesine bağlı olarak gelişen ve üretimde teknik boyut ile insanı boyutu birleştirmeyi amaçlayan, insanın sadece maliyet unsuru olarak ele alınmasına karşı çıkan, bunun yerine onu yatırım yapılması gereken bir üretici güç olarak gören yeni bir yönetim anlayışını ifade etmektedir” (SAPANCALI, 1998, s.88).

Tüm bu açıklamalardan sonra, yaşanan gelişmelerin sendikaları pek de olumlu etkilemediği açıktır. Özellikle gelinen son noktada insan kaynakları yönetimi ve beraberinde getirdiği “örgüt bilinci” ve “işletmeye bağlılık” zayıf bir örgütlenme bilinci ve sendikasız bir endüstri ilişkileri sistemi anlamına gelmektedir ki bu da yine sendikaların gücünü azaltmaktadır. O halde sendikalar, endüstri ilişkiler sistemindeki varlıklarını devam ettirmek, etkilerini artırmak için çatışmacı görünümünden uzaklaşmalı, işbirlikçi, mevcut gelişmelere uyum sağlayan bir görünüme kavuşmalıdır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÇALIŞANLARIN ESNEK İSTİHDAMA YAKLAŞIMLARI VE TRABZON İLİ ÖRNEĞİ

30. Veri Toplama Yöntemi

Bundan önceki bölümlerde çalışma hayatında gözlenen çağdaş değişimler ve bu değişimler içerisinde en çok dikkati çekenlerden biri olan esnek istihdam türleri ve istihdam biçimlerinde yaşanan gelişmeler ele alınmıştı. Çalışmanın bu bölümünde önceki bölümlerde, gerek ortaya çıkışı ve gerekse de uygulama biçimleri bakımından incelediğimiz esnek istihdam kavramı, Trabzon ili içerisinde uygulanan anket verilerinden yola çıkarak istatistik bakımından da incelemek ve çalışanların esnek istihdama yaklaşımlarının ne yönde olduğu tespit edilmeye çalışılacaktır.

31. Veri Toplama Tekniği ve Anket Formunun Hazırlanması

Alan araştırmasının en önemli ayağını oluşturan anket soruları hazırlanırken, öncelikle konu ile ilgili olarak pek çok makale okunmuş daha sonra yapılan benzer çalışmalar incelenmiş, nihayetinde çalışmamızın amacına uygun biçimde anket formu oluşturulmuştur.

Ek:1'de de görüldüğü üzere otuz sorudan oluşan anketin ilk beş sorusu demografik sorular olup ankete katılanların çalıştıkları sektör, cinsiyet, yaş, medeni durum ve öğrenim durumları ile ilgilidir.

6-15 arası sorular ise evet-hayır şeklinde sorulmuştur. Bu soruların anket formuna dahil edilme nedeni, 6-15 arası soruların ankete katılanların sağlık sigortası kapsamında olup olmamaları ya da herhangi bir sosyal güvenlik sistemine dahil olup olmamaları gibi

katılımcıları dışardan etkileyen, katılımcıların üzerinde herhangi bir derecelendirme yapamayacağı türden sorular olmasıdır. Ancak 6. ve 7. soruların derecelendirme ve yoruma açık olmalarına rağmen evet-hayır şeklinde uygulanmasının nedeni ise sorularla ilgili olarak herhangi bir derecelendirmenin amaçlanmaması, amacın; katılımcıların esnek çalışmaya karşı tutumlarının ne yönde olduğunun tespiti olmasıdır.

16-25 arası sorularda ise 5'li likert ölçeği yöntemi kullanılmıştır. Bunun nedeni ise, bu ölçüm yönteminin çalışmamızın amacı olan çalışanların esnek çalışmayı nasıl algıladıklarının tespiti aşamasında daha detaylı sonuçlara ulaşmayı sağlayacak bir yöntem olmasıdır. Uygulanan bu modelle ankete katılanların sorular üzerinde daha detaylı düşünceleri sağlanmış olduğundan elde edilen veriler daha net sonuçlara ulaşmamızı sağlamıştır. Bunun yanı sıra amaç söz konusu sorularla ilgili derecelendirme yapmak olduğundan bu model en uygun yöntemdir. Örneğin soru 21 de amaç, çalışanın kendini işinde bağımsız hissedip hissetmediğinin tespiti değil, ne derece bağımsız hissettiğinin tespitidir ki bu durumda en iyi yöntem 5'li likert yöntemidir.

Son üç soruda ise verilen seçeneklerin önem sırasına göre derecelendirilmesi istenmiştir. Böylece ankete katılanların esnek çalışmayı tercih etme nedenleri, esnek çalışmanın avantaj ve dezavantajlarına yönelik düşüncelerinin ne olduğunun daha net bir biçimde tespiti mümkün olmuştur.

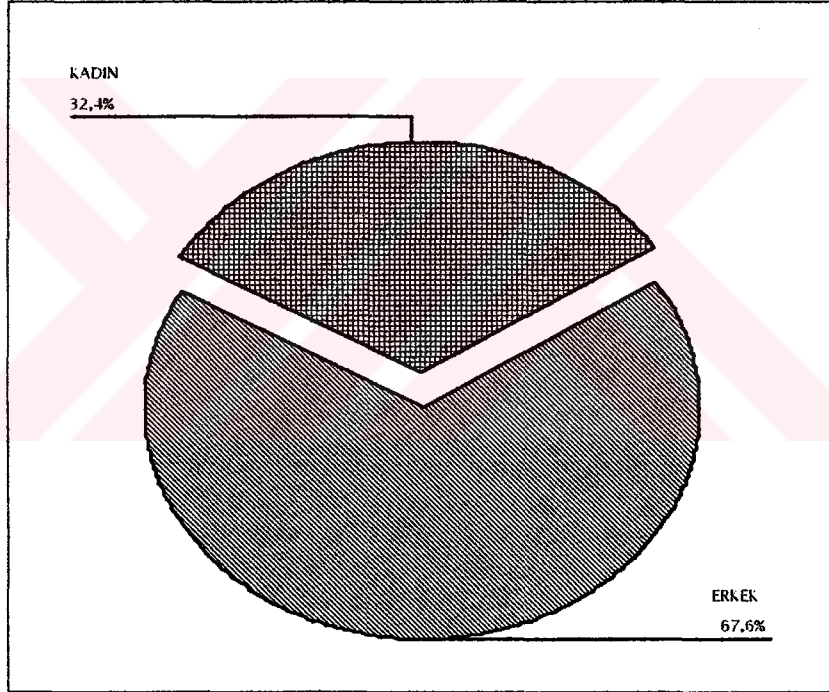
32. Veri Setine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Verilerin istatistik bakımdan yorumlanmasından önce, katılımcı profiline ilişkin belli başlı istatistiklerin verilmesi, sonuçların değerlendirilmesi ve somut tespitlerin ortaya konulması bakımından faydalı olacaktır.

Ankete 127 kişi katılmıştır. Katılımcı sayısı her ne kadar istatistiksel çözümleme yapmak için yeterli görünmese de, sadece esnek istihdama dahil olanların cevaplayıcı olarak kabul edildiği ve veri toplama alanının Trabzon ili ile sınırlı tutulduğu göz önüne alındığında katılımcı sayısının yeterli olduğu görülecektir.

Katılımcıların cinsiyet gruplarına göre dağılımı Grafik 1’de görüldüğü gibidir. Ankete 41 (%32,4) bayan 86 (%67,6) erkek çalışan katılmıştır. Devlet İstatistik Enstitüsü’nce hazırlanan Hanehalkı İşgücü Anketi 2003 yılı III. Dönem geçici sonuçlarına göre, Türkiye’de erkeklerin işgücüne katılım oranı %70 civarında iken bu oran bayanlarda %20 civarındadır. Bu durum göz önüne alındığı takdirde katılımcıların cinsiyete göre dağılımının emek piyasalarımızdaki genel görünümüne uygun olduğu görülecektir.

Grafik: 1
Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı



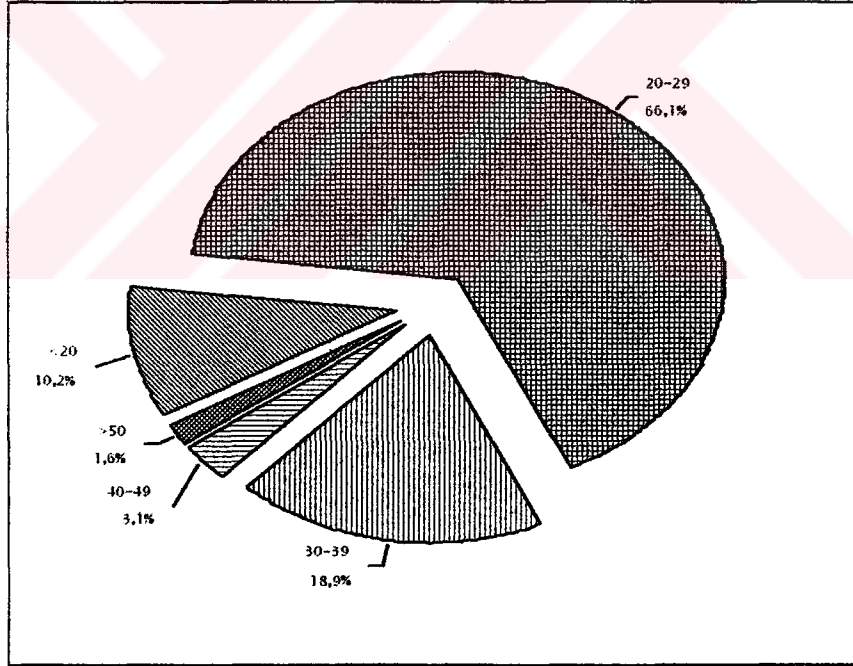
Katılımcıların yaş grubuna göre dağılımı, Grafik 2’de görülmektedir. Katılımcıların %66,1’i 20-29 yaşları arasındadır. Esnek istihdamın genç nüfus içerisinde yaygın olması, esnek istihdamın çalışma hayatımız için yeni bir kavram olmasının doğal bir sonucudur.

Birey çalışma hayatına dahil olma aşamasında, mevcut istihdam fırsatları içerisinde bir tercih yaparken öncelikle eğitim durumuna uygun işler arasında tercih yapma yoluna

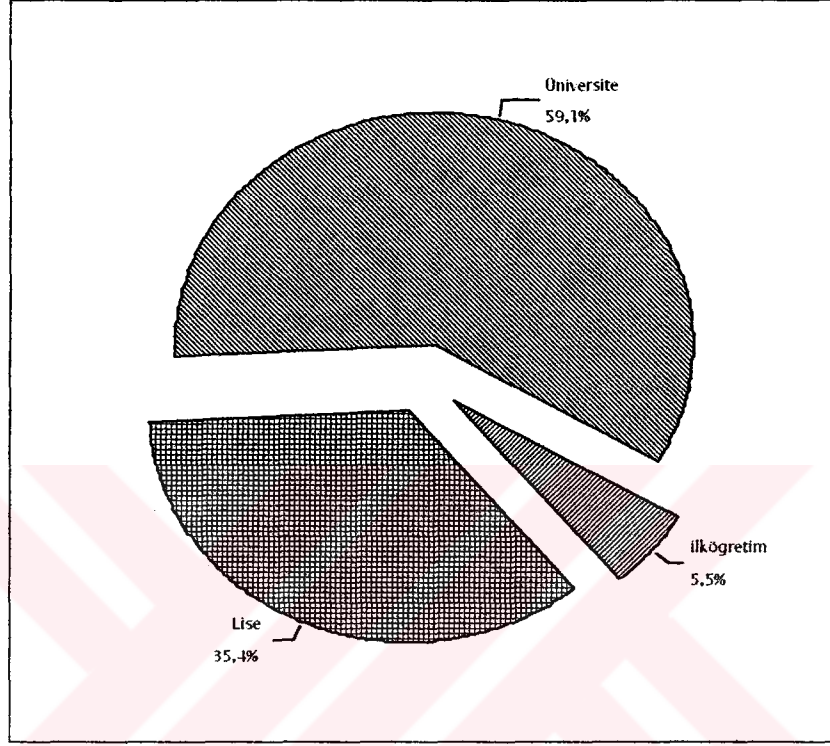
gitmektedir. Esnek istihdam biçimleri yukarıda da bahsedildiği gibi çalışma hayatımızda yeni bir kavramdır. Bu nedenle profesyonel mesleklere bu tür istihdam biçimi henüz yaygın olarak tercih edilmemektedir. Bunun doğal bir sonucu olarak esnek çalışma modellerinin, düşük eğitime sahip niteliksiz işgücü tarafından yaygın olarak tercih ediliyor olması beklenmektedir. Ancak Grafik 3'te de görüldüğü gibi katılımcıların çoğunluğu (%59,1) üniversite mezunu nitelikli işgücüdür. Bunun çalışma hayatımızda gözlenen yüksek işsizlik sonucu, bireylerin iş tercihleri konusunda fazla bir seçim şanslarının olmamasına bağlayabiliriz. Katılımcıların %35,4'ü lise, %5,5'i ise ilköğretim mezunudur.

Grafik: 2

Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

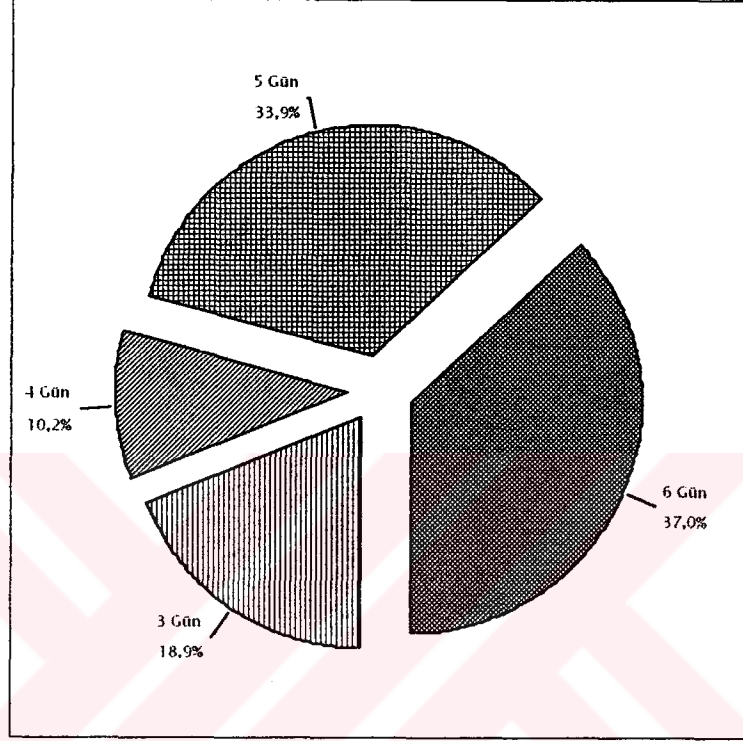


Grafik: 3
Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı



Esnek çalışma modelleri, tipik istihdam biçimlerinden hem çalışma günü hem de çalışma saatleri bakımından farklılık göstermektedir. Çalışılan gün sayısı dikkate alındığında çoğunluğun, tipik istihdam biçimlerinde olduğu gibi haftada altı gün çalıştığı görülmektedir. Ancak tipik istihdam biçimlerinde bu durum bir genellik arz etmekte ve çalışanların tamamına yakını haftada altı gün veya beş gün çalışmaktadır. Grafik 4 incelendiğinde, haftada altı gün çalışanların %37 ile en büyük paya sahip olduğu görülecektir, haftada beş gün çalışanların oranı ise %33,9'dur. Haftada üç gün çalışanların oranı 18,9 ve dört gün çalışanların oranı ise %10,2'dir. Sonuçlardan da açık bir biçimde görülmektedir ki esnek istihdam biçimleri, tipik istihdam biçimlerinden öncelikle çalışma süreleri bakımından farklılık göstermektedir.

Grafik: 4
Katılımcıların Haftalık Çalışma Günlerine Göre Dağılımı



33. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmanın bu kısmında anket verilerinden yola çıkarak esnek istihdamın tam zamanlı istihdam biçimleri ile kıyaslanması ve eğitim, cinsiyet, yaş gibi beşeri değişkenlerin esnek istihdam üzerindeki etkilerinin incelenmesi gerçekleştirilecektir.

330. Cinsiyetin Esnek İstihdam Tercihi Üzerindeki Etkisi

Cinsiyetin, bireylerin istihdam tercihlerine ve esnek istihdam biçimlerine bakış açılarının etkisini tespit etmek amacıyla likert ölçekli sorulara independent t testi uygulanmıştır (Tablo 7). Bu testin uygulanmasındaki amaç, grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmektir. Eğer grupların sorulara verdiği cevaplar arasında anlamlı bir farklılık mevcut ise buradan elde edeceğimiz sonuç, gruba özelliğini veren faktörün (burada

söz konusu faktör cinsiyettir) sorulara verilen cevabı etkilediği ve cinsiyet faktörü dikkate alındığında grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu yönünde olacaktır.

Tablo : 7
Cinsiyete Göre Independent t Testi Sonuçları

		Varyansların Eşitliği İçin Test				
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)
SORU16	Varyansların eşitliği varsayımı	0,010	0,921	-2,642	125	0,009
SORU17	Varyansların eşitliği varsayımı	1,134	0,289	-2,104	125	0,037
SORU18	Varyansların eşitliği varsayımı	0,053	0,819	-0,473	125	0,637
SORU19	Varyansların eşitliği varsayımı	0,060	0,807	0,146	125	0,884
SORU20	Varyansların eşitliği varsayımı	1,841	0,177	1,255	125	0,212
SORU21	Varyansların eşitliği varsayımı	0,404	0,526	-0,758	125	0,450
SORU22	Varyansların eşitliği varsayımı	4,549	0,035	-0,961	125	0,338
SORU23	Varyansların eşitliği varsayımı	12,944	0,000	-1,848	125	0,067
SORU24	Varyansların eşitliği varsayımı	0,454	0,502	-0,948	125	0,345
SORU25	Varyansların eşitliği varsayımı	2,409	0,123	-1,244	125	0,216

Sonuçlara bakıldığında Soru 16'ya verilen cevapların cinsiyet gruplarına göre ortalamasında anlamlı bir farklılık vardır. Soru 16'ya ilişkin tanımlayıcı istatistiklere göre, kadınlar esnek istihdamı deneyimlerini artırıcı bir çalışma biçimi olarak düşünmekte iken erkekler bu tür istihdam biçimlerinin deneyimleri üzerinde etkide bulunmadığı düşüncesindedir. Bunun nedeni, kadınların emek piyasalarında tam zamanlı iş bulma şanslarının erkeklere oranla düşük olması ve emek piyasalarında karşılaştıkları ayrımcılık nedeniyle esnek istihdam biçimlerini kendilerine daha uygun bulmaları olarak sıralanabilir.

Benzer biçimde Soru 17'de de gruplar arasında (kadın-erkek) anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Esnek istihdam biçimlerinin çalışanları tatmin düzeyi kadınlar arasında daha yüksektir. Bunun, kadının toplumsal rolü ve çalışma hayatındaki ikincil konumu ile ilişkili olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Çalışmanın ilerleyen kısımlarında da çok farklı analizlerin kullanılmış olması ve olabildiğince özül verme gayreti nedeniyle, elde edilen istatistiksel bulguların tamamından değil sadece kayda değer yargılara ulaşmamızı sağlayanlarından bahsedilecek ve böylece karmaşıklıktan kaçınılmış olunacaktır.

331. Medeni Halin Esnek İstihdam Tercih Üzerindeki Etkisi

Hane içi sorumlulukların kadına ait görülmesi ve kadınların toplumumuzdaki sosyal konumu, kadınların çalışma hayatında ki konumunun da belirleyicisi durumundadır. Çalışma öncesi beklentiler evli bayanların esnek istihdam biçimlerini daha çok tercih etmeleri yönünde idi. Ayrıca bu tür istihdam biçiminin getirisinin düşük olması nedeniyle evli kişiler arasında pek tercih edilmeyeceği düşünülmektedir.

Yapılan analiz sonucunda, gruplar arasında (evli-bekar) bu tür istihdam biçimlerinin deneyimi artırıcı olup olmaması bakımından anlamlı bir farklılık vardır (Tablo 8). Evli kişiler bu tür çalışma biçimlerinin deneyimi artırmadığını düşünürken, bekar kişilerin düşüncesi aksi yöndedir.

Tablo: 8

Medeni Hale Göre Independent t Testi Sonuçları

		Varyansların Eşitliği İçin Test				
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)
SORU16	Varyansların eşitliği varsayımı	4,122	0,044	-1,882	124	0,062
SORU17	Varyansların eşitliği varsayımı	0,001	0,973	0,047	124	0,962
SORU18	Varyansların eşitliği varsayımı	0,013	0,911	-0,190	124	0,849
SORU19	Varyansların eşitliği varsayımı	0,272	0,603	1,021	124	0,309
SORU20	Varyansların eşitliği varsayımı	7,423	0,007	-1,701	124	0,091
SORU21	Varyansların eşitliği varsayımı	1,793	0,183	1,291	124	0,199
SORU22	Varyansların eşitliği varsayımı	0,530	0,468	-0,570	124	0,570
SORU23	Varyansların eşitliği varsayımı	0,422	0,517	1,765	124	0,080
SORU24	Varyansların eşitliği varsayımı	0,002	0,960	-0,128	124	0,898
SORU25	Varyansların eşitliği varsayımı	0,694	0,406	1,485	124	0,140

Yine Soru 20'ye verilen cevaplara göre grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu doğal bir sonuçtur, çünkü bekar insanların aile-iş çatışması yaşamayacağı hakim beklentidir.

Soru 23'e verilen cevaplara göre, bekar ve evli çalışanlar arasında bu tür istihdamın kariyer kazandırabileceği yönünde, istatistiksel olarak da anlamlı olan bir farklılık vardır (Tablo 8). Bekar çalışanlar esnek çalışarak da kariyer yapabileceklerini düşünmektedirler.

332. Eğitimin Esnek İstihdam Tercih Üzerindeki Etkisi

Eğitim faktörü ilköğretim, lise ve üniversite olmak üzere üç grup altında toplanmış ve grup ortalamaları arasında istatistiksel bir farklılığın olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiştir. Burada analize tabi olan faktörün ikiden fazla grup altında toplanması nedeniyle çoklu faktör analizini kullanmak gerekmiş ve gruplardan birine ait gözlem sayısının azlığı nedeniyle de Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır.

Eğitimin bireylerin çalışma kararları ve iş tercihleri konusunda önemli bir belirleyici olduğu ve yine eğitimin beşeri sermayenin en önemli unsuru olduğu hatırlanırsa burada yapılan analizin ve elde edilen sonuçların çalışmanın bütünü içerisinde önemli bir yer teşkil ettiği açıktır. Her bir eğitim grubuna ait bireylerin sorulara verdiği cevapların ortalamaları arasındaki farklılıklar araştırılarak, ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olan veya benzerlik gösteren gruplar tespit edilmeye çalışılmıştır. Böylece eğitimin esnek istihdama yaklaşımı hangi açılardan etkilediği ve hangi eğitim grupları arasında bu tür istihdama yaklaşımın farklılık gösterdiği ortaya konulmuş olacaktır.

Tablo: 9

Eğitim Faktörü ve Esnek İstihdam: Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Sıra Ortalaması			Ki-kare	Anlamlılık
	İlköğretim	Lise	Üniversite		
Soru 6	85.79	62.20	63.05	4,938	0,085
Soru 7	58.71	66.78	62.83	0,636	0,728
Soru 8	75.86	57.31	66.91	3,585	0,167
Soru 9	71,50	63,33	63,70	0,517	0,772
Soru 10	55,00	67,00	63,04	0,972	0,615
Soru 11	75,36	61,04	64,71	1,320	0,517
Soru 12	56,86	53,83	70,77	14,504	0,001
Soru 13	69,86	54,13	69,37	7,102	0,029
Soru 14	76,93	57,78	66,53	3,685	0,158
Soru 15	83,50	58,10	65,72	5,146	0,076
Soru 16	15,36	62,51	69,43	15,088	0,001
Soru 17	45,21	63,53	66,03	2,416	0,299
Soru 18	57,50	60,80	66,53	1,065	0,587
Soru 19	63,57	72,22	59,11	3,867	0,145
Soru 20	65,07	64,47	63,62	0,027	0,986
Soru 21	53,29	68,18	62,49	1,433	0,489
Soru 22	47,93	59,74	68,05	3,516	0,172
Soru 23	24,00	76,58	60,19	15,567	0,000
Soru 24	56,29	63,00	65,32	0,462	0,794

Sonuçlara göre gruplar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu şekilde çalışmanın deneyime etkisini üniversite mezunları olumlu değerlendirmektedir, ilköğretim mezunları ise bu soruya olumsuz cevap vermişlerdir. Aynı şekilde 12, 13, 15, 16 ve 23. sorulara verilen cevaplar arasında da anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

333. Esnek İstihdam Yaklaşımının Diğer Cevaplara Etkisi ve Ki-Kare Analizi

3330. Esnek İstihdamı Olumlu Bir Çalışma Biçimi Olarak Değerlendirmenin Diğer Cevaplara Etkisi

Esnek istihdamı olumlu bir çalışma biçimi olarak değerlendirip değerlendirmemenin diğer sorulara verilen cevaplar ile ilişkili olup olmadığı araştırılmak istenmiştir. Çünkü esnek istihdamı olumlu bir çalışma biçimi olarak değerlendiren kişilerin esnek istihdamla ilgili diğer

sorulara da olumlu yanıtlar vereceği beklenmektedir. Bu beklentilerin doğru olup olmadığı da Ki-Kare analizi yoluyla cevaplandırılacaktır.

Soru 6'ya "evet" cevabı verenlerin çoğunluğu (%85) Soru 16'ya orta ve üstü cevabını verirken, Soru 6'ya "hayır" cevabı verenlerin %65'i, Soru 16'ya orta ve üstü cevabını vermiştir. İstatistiksel olarak da anlamlı bulunan (Tablo 10) bu farklılığın nedeni, bu tür çalışma biçimini olumlu değerlendiren kişilerin, yine bu tür bir çalışma biçiminden deneyim kazandıklarını düşünmeleridir.

Tablo: 10

Soru 6- Soru 16 Arasındaki Etkileşim ve Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Ki-Kare	11,091(a)	4	0,026
Olabilirlik Oranı	12,072	4	0,017
Doğrusal İlişki	4,517	1	0,034
N	127		

Soru 6'ya "evet" cevabı verenlerin çoğunluğu (%47) Soru 17'ye "fazla" ve üstü cevabını verirken, Soru 6'ya "hayır" cevabı verenlerin %13'ü, Soru 17'ye "fazla" ve üstü cevabını vermiştir. Bu farklılık istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur (Tablo 11).

Tablo: 11

Soru 6- Soru 17 Arasındaki Etkileşim ve Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Ki-Kare	12,020(a)	4	0,017
Olabilirlik Oranı	14,679	4	0,005
Doğrusal İlişki	5,696	1	0,017
N	127		

Esnek istihdam biçimlerini olumlu bir çalışma biçimi olarak değerlendiren bireylerin, bu tür istihdam biçiminin verimlilik üzerindeki etkisini de olumlu değerlendirmesi

beklenmekteydi ki yapılan analiz neticesinde de bu doğrultuda bir sonuca ulaşılmıştır (Tablo 12).

Tablo: 12

Soru 6- Soru 18 Arasındaki Etkileşim ve Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Ki-Kare	7,027(a)	3	0,071
Olabilirlik Oranı	7,181	3	0,066
Doğrusal İlişki	4,413	1	0,036
N	127		

Tablo 13'te de görüldüğü üzere esnek istihdam biçimlerini olumlu bir çalışma biçimi olarak değerlendiren bireyler ile aksi düşüncedeki bireylerin bu tür istihdam sonucu ihtiyaç ve beklentilerini karşılama düzeyi arasında farklılık olduğu görülmektedir.

Tablo: 13

Soru 6- Soru 22 Arasındaki Etkileşim ve Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Ki-Kare	24,237(a)	4	0,000
Olabilirlik Oranı	24,503	4	0,000
Doğrusal İlişki	21,103	1	0,000
N	127		

3331. Kazanılan Ücretin Verilen Cevaplara Etkisi

Çalışma karşılığı kazanılan ücretin, kişinin iş motivasyonu ve verimliliği üzerindeki etkisi tartışılmaz bir öneme sahiptir. Esnek çalışma biçimlerinin getirisi fazla olmamakla birlikte, yapılan iş karşılığı kazanılan ücretin, çalışan tarafından tatminkar bulunması iş tatmininde en önemli faktördür.

Kazandığı ücreti yeterli bulan bireylerin yaptığı işi tatminkar bulup bulmadığı sorulduğunda, Soru 8'e "evet" cevabı verenlerin %87'sinin yaptığı işi tatminkar bulduğu görülmektedir. Yapılan Ki-Kare testi sonucuna göre de Soru 8'e verilen cevap ile Soru 17'ye verilen cevap arasında anlamlı bir istatistiksel ilişki bulunmuştur. Beklentiler de ücretin, iş tatmininde en önemli faktör olacağı ve aldığı ücreti yeterli bulan çalışanın iş tatmininin yüksek olacağı yönündedir ve bu sonuç beklentilerimize uygundur (Tablo 14).

Tablo: 14

Soru 8-Soru 17 Arasındaki Etkileşim ve Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Ki-Kare	11,890(a)	4	0,018
Olabilirlik Oranı	12,354	4	0,015
Doğrusal İlişki	6,628	1	0,010
N	127		

Kazandığı ücreti yeterli bulan kişinin, bu kazancı ile ihtiyaç ve beklentilerini karşılaması çok doğal bir sonuçtur. Bu nedenle Soru 8 ile Soru 22 arasında da bir bağımlılık ilişkisi tespit edilmiştir (Tablo 15).

Tablo: 15

Soru 8-Soru 22 Arasındaki Etkileşim ve Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Ki-Kare	12,992(a)	4	0,011
Olabilirlik Oranı	14,495	4	0,006
Doğrusal İlişki	8,177	1	0,004
N	127		

Anket çalışması yoluyla elde edilen verilerin çok kapsamlı olması, detaylı ve fazla sayıda bir analiz yapmamıza imkan vermektedir. Ancak burada elde edilen bulgular içerisinden seçime gidilerek, çalışma sonucuna tesir edebilecek öneme sahip olanlardan bahsedilmiştir. Yukarıda verilen ve çalışmanın devamında da verilecek olan istatistiksel analiz sonuçları, istatistiksel anlamlılığa sahip sonuçlardır. İstatistiksel bir ilişkinin bulunmadığı sonuçlara çalışma içerisinde yer verilmemiş bu sayede karmaşıklıktan kaçınılmak istenmiştir.

Bu durumun bir istisnasını Tablo 16'ya ilişkin sonuçlar oluşturmaktadır. Her ne kadar ücreti yeterli bulmak (Soru 8) ile esnek istihdamın kariyer fırsatı sunması (Soru 23) arasında bağımlılık olduğu öngörülmekte ise de yapılan analiz neticesinde, böyle bir bağımsızlık ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Buradan çıkarılabilecek sonuç, bireylerin kariyer ve tatminkar ücret arasında bir bağımlılık aramaması yani yüksek ücretin beraberinde kariyeri de getirmeyeceği düşüncesinde olduklarıdır.

Tablo: 16

Soru 8-Soru 23 Arasındaki Etkileşim ve Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Ki-Kare	4,130(a)	4	0,389
Olabilirlik Oranı	4,153	4	0,386
Doğrusal İlişki	2,562	1	0,109
N	127		

334. Haftalık Çalışma Süresinin Esnek İstihdama Yaklaşımına Etkisi ve One-way Anova Analizi

Bilindiği gibi esnek istihdamın en belirgin özelliği, çalışma süresinin tam zamanlı işlere göre daha kısa olmasıdır. Haftalık çalışma sürelerinin az olması, kişiye daha fazla boş zaman imkanı sunmakta, bu da esnek istihdamı cazip hale getirmektedir. Ankete katılan kişilerin haftalık çalışma süreleri ve esnek istihdama yaklaşımları Anova analizi yoluyla incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 18'de görüldüğü gibidir.

Tablodan da görüldüğü üzere 16,23 ve 24. sorulara verilen cevaplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. One-way anova analizi ile tespit edilen bu farklılıkların derecesi ve gruplararası benzerlikler ise Duncan istatistiği ile incelenmiştir.

Tablo: 17
Soru 16 Duncan İstatistiği Sonuçları

	SORU26	N	Subset for alpha = .05	
			1	2
Duncan(a,b)	1	26	3,27	
	2	45	3,29	
	3	28	3,36	3,36
	4	28		3,86
	Sig.		0,753	0,057

Haftalık çalışma süreleri dikkate alındığında, esnek istihdamın deneyimlerini artırıp artırmadığı konusunda görüşleri sorulan katılımcılardan haftada 29 saatten az çalışanlar ayrı bir grupta yer almakta iken 40 saatten fazla çalışanlar ayrı bir grubu teşkil etmekte ve gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Haftada 30-39 saat arası çalışanlar ise her iki gruba da dahil olmaktadır. Birinci gruptakiler esnek istihdamın deneyimi artırıp artırmadığı sorusunu “orta” olarak derecelendirirken, ikinci gruptakiler aynı soruyu “fazla” olarak derecelendirmektedir (Tablo 17).

Haftalık çalışma süreleri dikkate alındığında, esnek çalışarak kariyer yapıp yapamayacakları konusunda katılımcıların görüşleri farklılık göstermektedir. Haftalık 40 saate kadar çalışanlar bir grupta yer alırken, 40 saatten fazla çalışanlar ise ayrı bir grupta yer almaktadır. İlk grubu oluşturan katılımcılar, esnek çalışarak kariyer yapma şanslarının orta derecede olduğunu düşünürken, ikinci grubu oluşturanlar ise kariyer yapma şanslarının daha yüksek olduğunu düşünmektedirler.

Bu farklılık istatistiksel olarak da anlamlı olup, çalışılan süre arttıkça kariyer beklentisinin de arttığını göstermektedir (Tablo 19).

Tablo: 18

Haftalık Çalışma Süresi ve Esnek İstihdam: One-way Anova Analizi Sonuçları

		Karelerin Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
SORU16	Gruplar arasında	6,822	3	2,274	2,216	0,090
	Gruplar içinde	126,217	123	1,026		
	Toplam	133,039	126			
SORU17	Gruplar arasında	2,279	3	0,760	0,948	0,420
	Gruplar içinde	98,603	123	0,802		
	Toplam	100,882	126			
SORU18	Gruplar arasında	2,422	3	0,807	1,367	0,256
	Gruplar içinde	72,618	123	0,590		
	Toplam	75,039	126			
SORU19	Gruplar arasında	7,808	3	2,603	1,974	0,121
	Gruplar içinde	162,160	123	1,318		
	Toplam	169,969	126			
SORU20	Gruplar arasında	1,200	3	0,400	0,271	0,846
	Gruplar içinde	181,477	123	1,475		
	Toplam	182,677	126			
SORU21	Gruplar arasında	3,139	3	1,046	0,962	0,413
	Gruplar içinde	133,743	123	1,087		
	Toplam	136,882	126			
SORU22	Gruplar arasında	0,730	3	0,243	0,304	0,823
	Gruplar içinde	98,483	123	0,801		
	Toplam	99,213	126			
SORU23	Gruplar arasında	16,436	3	5,479	3,704	0,014
	Gruplar içinde	181,942	123	1,479		
	Toplam	198,378	126			
SORU24	Gruplar arasında	11,103	3	3,701	2,481	0,064
	Gruplar içinde	183,511	123	1,492		
	Toplam	194,614	126			
SORU25	Gruplar arasında	5,469	3	1,823	1,872	0,138
	Gruplar içinde	119,791	123	0,974		
	Toplam	125,260	126			

Tablo: 19
Soru 23 Duncan İstatistiği Sonuçları

		N	Subset for alpha = .05	
	SORU26		1	2
Duncan(a,b)	3	28	1,93	
	1	26	2,04	
	2	45	2,11	
	4	28		2,89
	Sig.		0,586	1,000

Esnek istihdamın bireysel ihtiyaçları karşılayıp karşılayamaması sorusuna ait cevaplar dikkate alındığında, haftalık çalışma süreleri dikkate alınarak gruplar arasında kesin bir ayrım yapmak olanaksız olmaktadır. Haftalık çalışma süresi 20 saatten az olan katılımcılar, esnek çalışmanın bireysel ihtiyaçlarına cevap veremediğini ifade ederken, haftalık çalışma süresi 20-29 saat arası olan katılımcılar bu tip çalışmanın beklentilerini karşılama düzeyini “orta” ve üstü olarak belirtmişlerdir. Fakat haftalık çalışma süresi arttıkça gruplar arasında kesin bir ayrıma gitmek imkansız hale gelmektedir. Bu durum Tablo 20’den de görülmektedir.

Tablo: 20
Soru 24 Duncan İstatistiği Sonuçları

		N	Subset for alpha = .05	
	SORU26		1	2
Duncan(a,b)	1	26	2,62	
	4	28	2,75	2,75
	3	28	2,82	2,82
	2	45		3,33
	Sig.		0,541	0,081

335. Haftalık Çalışılan Gün Sayısının Esnek İstihdama Yaklaşımına Etkisi ve One-way Anova Analizi

Bu kısımda, yukarıdaki analize benzer bir çözümleme uygulanacaktır. Bu kez katılımcıların haftalık çalışma süreleri değil, haftalık çalışılan gün sayısı dikkate alınarak bir gruplamaya gidilecek ve çalışılan gün sayısının yapılan işe yaklaşımı nasıl etkilediği tespit edilmeye çalışılacaktır. Katılımcılar haftalık iş günleri dikkate alınarak 4 gruba ayrılmıştır. Çok faktörlü varyans analizi yardımıyla, faktörlerin (haftada çalışılan gün sayısı) esnek çalışmaya bakışı nasıl etkilediği ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Yapılan çözümlemeye ilişkin One-way Anova tablosu Tablo 21’te görüldüğü gibidir. Burada da çözümlemeye sadece likert ölçekli sorular dahil edilmiştir. Buna göre, haftalık çalışılan gün sayıları faktör olarak göz önüne alındığında, katılımcıların esnek çalışmanın deneyime etkisi konusundaki görüşleri arasında anlamlı bir farklılık mevcuttur.

Benzer sonuçlar Soru 19 ve Soru 24 içinde geçerlidir. Gruplar arasında ki farklılığın derecesi ve gruplar arasındaki benzerlikler, Duncan test sonuçlarının verildiği Tablo 22 ve 23’de ayrıntılı bir biçimde görülmektedir.

Haftalık çalışma süresi 3 gün olan katılımcılar 1. grubu oluşturmakta ve Soru 16’ya “orta” ölçekte not vermektedirler. Haftalık çalışma günleri 6 gün olan katılımcılar ise 2. grubu oluşturmakta ve aynı soruya “fazla” ölçekte not vermektedirler. Haftalık çalışma günleri 4 gün ve 5 gün olan katılımcılar ise her iki gruba da girmekte ve ortalamaları kayda değer bir farklılık göstermemektedir (Tablo 22).

Tablo: 21

Haftalık Çalışılan Gün Sayısı ve Esnek İstihdam: One-way Anova Analizi Sonuçları

		Karelerin Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
SORU16	Gruplar arasında	7,190	3	2,397	2,342	0,076
	Gruplar içinde	125,849	123	1,023		
	Toplam	133,039	126			
SORU17	Gruplar arasında	1,924	3	0,641	0,797	0,498
	Gruplar içinde	98,957	123	0,805		
	Toplam	100,882	126			
SORU18	Gruplar arasında	1,260	3	0,420	0,700	0,554
	Gruplar içinde	73,780	123	0,600		
	Toplam	75,039	126			
SORU19	Gruplar arasında	12,524	3	4,175	3,261	0,024
	Gruplar içinde	157,444	123	1,280		
	Toplam	169,969	126			
SORU20	Gruplar arasında	0,963	3	0,321	0,217	0,884
	Gruplar içinde	181,714	123	1,477		
	Toplam	182,677	126			
SORU21	Gruplar arasında	4,619	3	1,540	1,432	0,237
	Gruplar içinde	132,263	123	1,075		
	Toplam	136,882	126			
SORU22	Gruplar arasında	3,207	3	1,069	1,370	0,255
	Gruplar içinde	96,005	123	0,781		
	Toplam	99,213	126			
SORU23	Gruplar arasında	8,702	3	2,901	1,881	0,136
	Gruplar içinde	189,676	123	1,542		
	Toplam	198,378	126			
SORU24	Gruplar arasında	16,733	3	5,578	3,857	0,011
	Gruplar içinde	177,881	123	1,446		
	Toplam	194,614	126			
SORU25	Gruplar arasında	4,733	3	1,578	1,610	0,191
	Gruplar içinde	120,527	123	0,980		
	Toplam	125,260	126			

Tablo: 22
Soru 16 Duncan İstatistiği Sonuçları

		N	Subset for alpha = .05	
	SORU27		1	2
Duncan(a,b)	2	13	3,00	
	3	43	3,26	3,26
	1	24	3,42	3,42
	4	47		3,70
	Sig.		0,177	0,148

Haftada 3 ve 6 gün çalışan 1 ve 4'nci gruba ait katılımcılar, esnek çalışmanın bireysel ihtiyaç ve beklentilerini karşılayamadığını belirtmekte ve Duncan istatistiğine göre ilk grubu teşkil etmektedirler (Tablo 23). Haftalık çalışma günleri 4 ve 5 gün olan katılımcılar ise bu soruya “orta” ve üstü değer vermekte ve ikinci grubu oluşturmaktadırlar. Bu başlık altında yapılan analizi değerlendirmek gerekirse haftalık çalışma günü ile esnek çalışmaya yaklaşım arasında kuvvetli ilişkiler tespit edilmiştir. Gruplar ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiş ve haftalık çalışma gününün esnek istihdama yaklaşımda önemli bir faktör olduğu ortaya konulmuştur.

Tablo: 23
Soru 24 Duncan İstatistiği Sonuçları

		N	Subset for alpha = .05	
	SORU27		1	2
Duncan(a,b)	1	24	2,46	
	4	47	2,72	2,72
	3	43		3,33
	2	13		3,38
	Sig.		0,442	0,070

336. Cinsiyet Grupları Arasında Esnek İstihdamı Değerlendirme Farklılıkları

Çalışmanın bu son kısmında, katılımcılardan esnek istihdamın avantaj ve dezavantajları ile ilgili derecelendirme yapmalarının istendiği 28, 29 ve 30'ncü sorulara verilen yanıtlar, cinsiyet faktörü de dikkate alınarak değerlendirilecektir (Tablo 26).

Soru 28'de katılımcılara esnek çalışmayı tercih etme nedenleri sorulmuş ve verilen seçenekleri önem sırasına göre derecelendirmeleri istenmiştir. Sonuçlara göre her iki cinsiyet grubunun da esnek istihdamı tercih etme nedenleri benzerlik göstermektedir. Buna göre katılımcıların esnek istihdamı tercih etme nedenleri önem sırasına göre aşağıdaki gibidir.

1. Ek gelir sağlama isteği
2. Çalışma sürelerinin kısa olması
3. Tam zamanlı bir iş bulamama
4. Eğitim giderlerini karşılama
5. Ailevi sorumluluklara zaman ayırabilme

Soru 29'da katılımcılara esnek çalışmanın avantajları sorulmuş ve cinsiyet grupları arasında farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Cinsiyet gruplarına göre önem sıralaması Tablo 24'de görülmektedir.

İlk iki seçenek her iki cinsiyet grubu içinde ilk iki sırayı almaktadır. Yani esnek çalışmanın en önemli avantajı “Zamanı dilediği şekilde kullanma olanağı sağlaması”, ikinci önemli avantajı da “Sabit zamana uyma zorunluluğundan kaynaklanan yorgunluk ve stresi azaltması” olarak belirtilmiştir.

Tablo: 24
Cinsiyetlere Göre Esnek Çalışmanın Avantajları

Seçenekler	Önem Sıralaması	
	Erkek	Kadın
Zamanı dilediği şekilde kullanma olanağı sağlanması	1	1
Sabit zamana uyma zorunluluğundan kaynaklanan yorgunluk ve stresi azaltması	2	2
Özel ve aile hayatının kalitesini artırması	5	4
Bilgi birikimi sağlanması	3	5
İş tatmini sağlanması	4	3

Erkekler, esnek çalışmanın avantajları içerisinde “Bilgi birikimi sağlanması”nı üçüncü sırada belirtirken bu seçenek kadınlar için son sırada yer almaktadır. Erkekler için son sırada yer alan avantaj olan “Özel ve aile hayatının kalitesini artırması” kadınlar için 4’ncü önem sırasını teşkil etmektedir. Bu durum ailevi sorumlulukların kadın için daha önemli olduğu gerçeğini bir kez daha ortaya koymaktadır.

Katılımcılardan esnek çalışmanın dezavantajlarını sıralamalarının istendiği Soru 30’a ait sonuçlara bakıldığında cinsiyet grupları arasında sıralama farklılıkları gözlenmiştir. Bu soruya ilişkin özet tablo aşağıdaki gibidir (Tablo 25).

Tablo: 25
Cinsiyetlere Göre Esnek Çalışmanın Dezavantajları

Seçenekler	Önem Sıralaması	
	Erkek	Kadın
Ücretin az olması	1	1
Tam zamanlı çalışanlarla aynı haklara sahip olmama	3	4
İşte terfi imkanlarının yüksek olmaması	2	3
Sosyal haklardan yeterince yararlanamama	4	2

Esnek çalışma karşılığında elde edilen ücretin düşük olması her iki cinsiyet grubu için de en önemli dezavantaj olarak belirtilmiştir. Erkek çalışanlar için ikinci önemli dezavantaj terfi imkanının sınırlı olması olurken, kadınlarda bu sırada “Sosyal haklardan yeterince yararlanamama” seçeneği yer almaktadır.

Tablo: 26
Cinsiyet Gruplarının Esnek İstihdam Değerlendirme Biçimleri

	CINSİYET	N	Mean	Std. Deviation
SORU28A	Kadın	61	2,85	1,078
	Erkek	66	2,88	1,247
SORU28B	Kadın	61	3,15	1,600
	Erkek	66	2,98	1,603
SORU28C	Kadın	61	1,87	0,826
	Erkek	66	2,06	1,122
SORU28D	Kadın	61	3,30	1,509
	Erkek	66	3,24	1,325
SORU28E	Kadın	61	3,84	1,157
	Erkek	66	3,80	1,205
SORU29A	Kadın	61	2,33	1,287
	Erkek	66	2,11	1,314
SORU29B	Kadın	61	2,70	1,283
	Erkek	66	2,94	1,391
SORU29C	Kadın	61	3,30	1,406
	Erkek	66	3,35	1,259
SORU29D	Kadın	61	3,39	1,320
	Erkek	66	3,27	1,307
SORU29E	Kadın	61	3,25	1,513
	Erkek	66	3,32	1,427
SORU30A	Kadın	61	2,16	1,306
	Erkek	66	2,06	1,299
SORU30B	Kadın	61	2,75	1,043
	Erkek	66	2,70	0,960
SORU30C	Kadın	61	2,69	1,057
	Erkek	66	2,47	1,026
SORU30D	Kadın	61	2,41	1,006
	Erkek	66	2,83	1,061

SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

İletişim ve bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler dünyaya yeni bir yön vermekte, pek çok alanda olduğu gibi çalışma hayatında da köklü değişikliklere neden olmaktadır. Bu değişikliklerin en önemlisi, işletmelerin gelişen şartlara, artan uluslararası rekabet koşullarına hızla uyumunu sağlayan; çalışanların sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap veren esnek çalışma kavramının çalışma hayatına girmesidir. II.Dünya savaşı sonrasında egemen üretim mekanizması haline gelen fordizmin, 1970' lerde yaşanan ekonomik krizle birlikte etkinliğini kaybetmeye başlamasıyla birlikte kendini gösteren esnekleşme ihtiyacı, fordizmin kendi içsel tıkanıklıkları ve işgücünü değişmez kabul etmesi gibi nedenlerden dolayı tıkanması ile daha da artmış, ardından işsizliğin artması, üretim yapısındaki değişime (post-fordist üretime geçiş) bağlı olarak toplumda bireyselleşme sürecinin başlaması, çalışma tercihlerinin değişmesi, artan uluslararası rekabet karşısında işletmelerin rekabet edebilirliklerini artırmak istemeleri gibi nedenlerin de etkisiyle zorunlu hale gelmiştir. Yaşanan bu gelişmeler karşısında fordizme tepki olarak geliştirilen birikim rejimi ise post-fordizm olmuştur. Post-fordizm, fordizmin aksine esnek, küçük ölçeklerde ve değişik ürün türlerinde üretimin yapıldığı, değişken nitelikli, farklı görevleri yapan esnek işgücünün söz konusu olduğu bir modeldir.

Post-fordist üretim sisteminin esnek uzmanlık modeli ve yalın üretim sistemi olmak üzere iki farklı uygulaması vardır. Esnek uzmanlık modeli, birbirleriyle rekabet eden ancak bu rekabeti yaparken uzmanlık ve üretim bilgisi alışverişinde birbirleriyle işbirliğine giden küçük ve orta boy işletmeler tarafından oluşturulmuştur. Bu yeni üretim organizasyonu tasarımcılarla yeniden vasıflandırılmış/zanaatkar bazlı işçilerin işbirliği içinde genel amaçlı tezgahlarda çok çeşitli mal üretebilme temeline dayanmaktadır. Japonya'da Toyota Motor Company tarafından geliştirilen yalın üretim sisteminin ise dört temel prensibi vardır. Bunlar; sürekli gelişme esasına dayalı ürün dizaynı, daha esnek makine kullanımı, stoğu engellemek ve üretim akışını geliştirmektir. Sistemi tamamlayan bir diğer prensip ise hammadde ve üretimde stoksuz imalatı öngören "Just in Time" dir.

Teknolojideki ilerlemeler ve küreselleşme olgusu ile birlikte uluslararası rekabetin artması bir yandan üretim modellerinde yukarıda açıklanan gelişmelerin yaşanmasına neden olurken diğer yandan da bireylerin tercihlerinde de değişiklikler meydana getirmektedir. Ekonomik alandaki yapısal değişim bireyi fordist işgücü sürecinin yapısal katılığında ayrılmaya zorlamış ve bireyselleşme sürecini başlatmıştır. Bu bağlamda işçilerin çalışma tercihlerinde de değişimler olmuş; kimi işçiler daha az çalışıp, kendilerini daha fazla zaman ayırmak isterken, kimiler de daha çok çalışıp daha fazla kazanmayı tercih eder olmuştur. Dolayısıyla yaşanan tüm bu gelişmeler istihdam biçimlerinin de yeniden yapılanmasını gündeme getirmiş ve birey tercihlerini gözeten, daha esnek istihdam modelleri ortaya çıkmıştır.

Esnekleşme ihtiyacı ile başlayan yeni süreçte, esnekliğin getirdiği yeni istihdam biçimleri beraberinde yeni yasal düzenlemelerin de yapılmasının zorunlu kılmaktadır. Bunun yanı sıra Türkiye tarafından onaylanan uluslararası sözleşmeler de esnekleşme ile ilgili yasal düzenlemelerin yapılmasının bir başka nedenidir. Örneğin ILO' nun hizmet akdinin feshinin geçerli bir nedene dayandırılması ile ilgili 158 sayılı sözleşmenin Türkiye tarafından onaylanmasıyla birlikte Türkiye için konu ile ilgili yasal düzenlemeleri yapmak yükümlülüğü de doğmuştur. Bununla birlikte uluslararası platformda pek çok Avrupa ülkesinin mevzuatlarında esnekliğe yer verdikleri, yapılan yasal düzenlemelerle esnek çalışmayı destekledikleri görülmektedir. O halde yapılması gereken değişen şartlara uyumu güçleştiren, istihdamı olumsuz yönde etkileyen, yüksek işgücü maliyetleri nedeniyle işvereni yatırım yapmaktan ve yeni işgücü istihdam etmekten alıkoyan katı mevzuat hükümlerinin yumuşatılması ve esnek bir İş Kanunu' nun oluşturulmasıdır.

Ülkemizde konu ile ilgili düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu ile yapılmıştır. Yapılan bu düzenlemelerle çalışma ilişkileri önemli oranda esnetilmiş, kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma, özel istihdam büroları ile ilgili hükümler mevzuata girmiştir. Tüm bu gelişmelerin çalışanlar için olumlu sonuçlar doğuracağı açıktır. Yeni düzenlemeler hem yeni istihdam biçimlerinin yasallaşmasını hem de daha fazla işgücünün istihdamını sağlamaktadır. Ancak mevzuatta kısmi süreli çalışanların sosyal güvenlikleri ve kıdem tazminatları ile ilgili yeterli açıklık bulunmamaktadır. İş Kanunu Md.13' de kısmi süreli çalıştırılan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı

olarak ödenmesi kararlaştırılmış ayrıca kısmi süreli çalışanların sosyal güvenlikleri ile ilgili düzenlemelere gidilmemiştir. Aynı şekilde kıdem tazminatı konusunda da yeterli açıklık bulunmamaktadır. Sadece kıdem tazminatının hizmet akdi ile çalıştırılanları kapsamamasından yola çıkarak kısmi süreli hizmet akdi ile çalıştırılanların diğer şartları sağlamak koşulu ile kıdem tazminatı haklarının mevcut olduğu çıkarımını yapabilmekteyiz. Oysa konu ile ilgili düzenlemeler daha açık, net ve tereddüde yer vermeyecek şekilde yapılmalı, yeni yeni uygulanmaya başlanan istihdam biçimlerine yönelik sağlam bir mevzuatla muhtemel istismların önüne geçilmelidir.

Esnek çalışmanın istihdam üzerindeki etkisi ise nicel ve nitel olarak iki şekilde incelenebilir. Nicel olarak baktığımızda esnek istihdam modellerinin istihdamı artırdığı görülmektedir. Özellikle kadın ve genç işgücünün kısmi süreli çalışma modeli ile işgücü piyasasına artan oranlarda girmeleri istihdamı olumlu yönde etkilemektedir.

Esnek çalışmanın istihdama nitel etkisi ise dört şekilde olmaktadır. İlk olarak esnek çalışma, kadınların ve diğer çalışma grupları olarak tanımlanan öğrenci, emekli ve özürülülerin çalışma hayatına giderek artan oranlarda katılmalarını sağlamaktadır. Bu artışta en büyük etken, kadınların esnek istihdam modelleri ile bir yandan çalışırken diğer yandan ailevi sorumluluklarıyla ilgilenebilmeleri, öğrencilerin hem çalışıp hem de eğitimlerini tamamlayabilmeleri, emeklilerin ise ek gelir elde etme fırsatını bulmalarındır. Çalışanlara sözü edilen imkanları sunan esnek istihdam modelleri haliyle daha çok kişiyi işgücü piyasasına çekmekte ve böylece istihdamı artırmaktadır.

İkinci olarak esnek çalışma işgücünün vasfında çeşitli değişiklikler meydana getirmektedir. Teknolojik gelişmeyle birlikte üretim biçimlerinde meydana gelen gelişmeler doğal olarak bu gelişmelere uyum sağlayabilecek işgücünü önemli kılmakta, bu da işgücü piyasalarını vasıflı ve vasıfsız işgücü olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Bu durumda vasıflı işgücünün önemi artarken vasıfsız işgücü görece olarak daha düşük ücret, sosyal güvencesiz çalışma gibi daha kötü şartlarda çalışmak durumunda kalmaktadır. Bu kötü şartları gidermek için işgücünün vasfını yükseltme zorunluluğu mevcuttur ve devlet de çeşitli eğitim politikalarıyla işgücünün bu çabasına destek olmakta, böylece işgücünün vasfı giderek artmaktadır.

Üçüncü etki ise istihdamın sektörel dağılımındaki değişimdir. Ekonomideki gelişmelere bağlı olarak istihdamın tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörlerine kaymasına hız kazandıran bir faktörde esnek istihdam modelleridir. Mevcut özellikleri itibarıyla esnek istihdam modeli uygulamalarına en uygun olan hizmetler sektöründe istihdam giderek artmaktadır.

Son etki ise, esnek çalışmanın yeni istihdam modellerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Tipik tam günlük çalışma yerine kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, esnek vardiya sistemleri, evde çalışma, emekliliğe yumuşak geçiş, tele çalışma ve ödünç iş ilişkisi gibi modellerin uygulanması farklı iş tercihleri bulunan bireylere hitap ederek istihdamı artırmaktadır.

Ülkemizle ilgili olarak ise esnek çalışma modellerinin istihdam yarattığını ancak bunun yeterli olmadığını görmekteyiz. Bunun nedenlerinden biri, bu modellerin kısa vadede yapısal işsizliği azaltıcı etkisinin bulunmaması, modellerin istihdam politikalarına yardımcı nitelikte olmalarıdır. Bir başka neden ise, ülkemizdeki teknolojik alt yapı ve vasıflı eleman yetersizliğinin teknolojinin gelişimine paralel olarak ortaya çıkan bu modellerin uygulama alanını daraltmasıdır.

Ekonomik alanda yaşanan bu gelişmeler kaçınılmaz olarak endüstri ilişkilerini de etkilemekte, endüstri ilişkiler sisteminin ana ayaklarını oluşturan işçi ve işveren kesimlerinin hem kendi içlerinde hem de birbirleriyle olan ilişkilerinde yeni oluşumlar meydana getirmektedir. Bu bağlamda sendikalar üzerindeki etkilerini incelediğimizde bu etkilerin olumsuz yönde olduğu görülmektedir. Yeni üretim sisteminin işgücünün vasfını değiştirmesi, sendikaların güç kaybetmelerindeki en önemli etkenlerden biridir. Bunun yanında esnek istihdamın artması ile tam gün süreli çalışanların sayısının azalması sendikaların merkez gücü olan üye sayılarını azaltmakta bu da güç kaybına neden olmaktadır. Üye sayılarındaki azalışın bir başka nedeni de esnek çalışanların sendikalara karşı tutumudur. İşyerinde geçirdikleri süre azalan, iş çevresinden bir bakıma izole olan bireylerin iş arkadaşlarıyla ortak hareket etmeleri, örgütlenmeye ve sendikalara ilgileri az olmakta bu da yine sendikaların gücünü azaltmaktadır.

Sendikaların gücünün zayıflamasının yanında toplu pazarlık alanında da değişimler olmuş; toplu pazarlıklarda iş kolu bazından işyeri bazına doğru bir kayış gündeme gelmiştir. Bu gelişim TİS'lerin içeriğinde de değişimler yaşanmasına neden olmuş; çalışma şartlarının yeniden düzenlenmesi, işletme içi eğitim, grup çalışmalarının uygulanması gibi konular pazarlık kapsamına girmiştir. Bu gelişmelerin çalışanları nasıl etkileyeceği ise birazda çalışanın vasıf durumuna bağlı olmaktadır. Vasıflı bir çalışanın pazarlık gücü yüksek olacak ve bu gelişmeler onu olumsuz etkilemeyecek, sendikalı olmadan da çıkarlarını koruyabilecektir. Vasıfsız çalışan ise işveren karşısında güçsüz kalacak ve bir sendikanın varlığına ihtiyaç duyacaktır. Bu durumda sendikalar değişen şartlarda üyelerinin çıkarlarını koruyabilmek için kendilerini yenilemek ve geliştirmek zorunda kalmaktadırlar.

Görüldüğü üzere üretim süreçlerindeki değişim kaçınılmaz olarak çalışma yaşamını da etkilemekte, çalışma yaşamında köklü değişimlere neden olmakta, bu değişimlerde istihdam, iş mevzuatı ve endüstri ilişkilerinde yeniden yapılanmayı gerekli kılmaktadır. Bu yapılanmadan en çok etkilenenler ise kuşkusuz çalışan kesim olmaktadır. Çalışanların bu yeni istihdam modellerine yaklaşımlarının ne yönde olduğu ile ilgili olarak Trabzon ili ile sınırlı olmak üzere yaptığımız istatistiksel çalışma alanında bir ilk olma özelliğini taşımakta olduğundan bazı eksikliklerinin bulunması doğaldır.

Yapılan istatistiksel çözümlere ilişkin bulgular da esnek istihdamın çalışma hayatımızdaki genel görünümü hakkında önemli ipuçları vermektedir. Örneğin katılımcılar, esnek istihdamın en önemli avantajını zamanı dilediği gibi kullanma imkanı sağlaması olarak belirtmektedirler ki, bu da esnek istihdamı tam zamanlı istihdam biçimlerinden ayıran en önemli özelliktir. Yine anket sonuçlarına göre, esnek istihdamın en önemli dezavantajı, bu tür çalışma karşılığında elde edilen kazancın düşük olmasıdır. Esnek istihdamın tercih edilmesindeki en önemli neden ise ek gelir elde etme isteğidir.

Kişilerin beşeri özelliklerini göz önünde tutarak yapılan testlerden elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

- Kadın çalışanlar, erkek çalışanların aksine esnek çalışmanın deneyimi artırıcı etkisinin olduğunu düşünmektedirler.
- Yine kadın çalışanlar esnek çalışmayı tatminkar bir çalışma biçimi olarak görmektedirler. Erkek çalışanlar ise bunun aksi yönde fikir belirtmişler ve grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.
- Kişilerin eğitim durumları dikkate alınarak yapılan analiz sonuçlarına göre, ilköğretim mezunları esnek istihdamı olumlu bir çalışma biçimi olarak değerlendirirken, üniversite mezunları bu tip çalışmayı olumsuz değerlendirmektedir. Bu da eğitilmiş işgücü içerisinde esnek istihdama yaklaşımın olumsuz olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.
- Bu tip çalışma karşılığında elde ettikleri kazancı yeterli bulan kişilerin, bu tip çalışmayı değerlendirirken daha ılımlı yaklaşıtları, yapılan bağımlılık testleri sonucunda tespit edilmiştir.
- Haftalık çalışma süresi dikkate alınarak yapılan analiz sonuçlarına göre, haftalık çalışma süresi arttıkça, çalışanlar arasında kariyer yapma şansının da arttığı düşüncesinin yaygın olduğu tespit edilmiştir.
- Yapılan bağımlılık testleri sonucunda, esnek çalışmayı olumlu bir çalışma olarak nitelendiren katılımcıların bu tür çalışmanın verimlilik üzerindeki etkisini de olumlu olarak değerlendirdikleri tespit edilmiştir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

a. Kitaplar

- BİÇERLİ, M. Kemal : Çalışma Ekonomisi, 1.Bası, Beta Yayınları Nr.1049, İstanbul, 2000.
- CARR, Bob : Flexible Work Practicies, Policy and Guidelines, Circular, Nr.96/4, Issued:22, January, 1996.
- ÇELİK, Nuri : İş Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 15. Bası, Beta Yayınları, Nr.1008, İstanbul, 2000.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat
ENGİN, Murat : Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma, İstanbul Ticaret Odası, Nr.2002-52, İstanbul, 2002.
- DİE : Türkiye İstatistik Yıllığı, 2002.
- : İstatistik Göstergeler, 1923-2002.
- SARGUT, A. Selami : Kürtürlerarası Farklılaşma ve Yönetim, İmge Kitabevi, Ankara, 2001.
- ŞENSES, Fikret : İşgücü Piyasalarında Esneklik Türkiye İçin Geçerli Bir Kavram Mıdır?, Petrol-İş Sendikası, 95-96 Yıllığı, 1995.

- TİSK : OECD Ülkelerinde İşsizliğin Önlenmesi Konusunda Yeni Yaklaşımlar ve Türkiye, TİSK İnceleme Yayınları, Nr.8, 1993.
- : Çalışma Hayatında Esneklik, TİSK Yayınları, Nr.136, Mayıs, 1994.
- : Çalışma Hayatında Esneklik, TİSK Yayınları, Nr.190, Ankara, 1999.
- YAVUZ, Arif : Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Kamu-İş Yayını, İstanbul, 1995.
- ZEREN, Mecit : İş Mevzuatı, Hak-İş Konfederasyonu Eğitim Yayınları, Nr.19, Ankara, 1994.
- b. Makale ve Bildiriler**
- AKALIN, Güneri : “Uluslararası Deneyimler Işığında Türkiye İçin Fleksibilite Önerileri”, **İşveren Dergisi**, (Kasım 1999), ss.19-21.
- AKGEYİK, Tekin : “Teknolojik Değişim, Post Fordist Eğilimler ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar”, **Çimento İşveren Dergisi**, <http://www.cmis.org.tr/dergi/2000.html>.
- AKTAN, Can : “Klasik Yönetim Anlayışında İnsan Boyutu”, <http://www.canaktan.org/yonetim/insan-yonetim/klasik-yonetim-htm>.

- AYDEMİR, Fatih : “21.Yüzyılda Sendikal Örgütlenme Sorunu ve Yeni Sendikal Stratejiler”,
http://www.basinis.sayfamtr.net/2003GK_organlenme.doc.
- BALADI, Yasmine
TUFFIN, Rachel : “Flexible Work Options”,
<http://www.homeoffice.gov.uk/rds/policerspubs1.html>.
- BUSH, Kim : “Flexible Work Options: A Flexible Workplace Allows Employees to Live Balanced Lives While Making Employers More Competitive”,
<http://www.context.org/ICLIB/IC37/Bush1.htm>.
- CENTEL, Tankut : “Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik Sempozyumuna Sunulan Bildiri, İzmir, 27-31 Ekim 1993.
- : “Türkiye’de Esneklik”, Çalışma Hayatında Esneklik Seminerine Sunulan Bildiri, İstanbul, 30 Kasım 1999.
- : “Çalışma Hayatımızda Çağa Uyum İçin Çözüm Önerileri”, Çalışma Hayatımızda Çağa Uyum Seminerine Sunulan Bildiri, Abant, 9-10 Mart 2002.
- ÇAĞLAYAN, Zafer : “İş Güvencesi-Kıdem Tazminatı-Esneklik İlişkileri”, Çağdaş Bir İş Kanununa Doğru İş Güvencesi Kıdem Tazminatı Esneklik İlişkileri Semineri’ne Sunulan Bildiri, Ankara, 7 Haziran 2001.

- : “ASO Meclis Toplantısı”
<http://www.aso.org.tr/baskan/meclisSubat2003.htm>.
- ÇELİK, Aziz : “AB Normları ve İş Güvencesi”,
http://www.kristalis.org.tr/ab_veis_guvencesi.htm
- DALDAL, Şule : “Esnekliğin Farklı Boyutları ve Uluslararası Dinamikler”,
<http://www.insanveemek.com/makale.htm> (13.09.2003).
- DERELİ, Toker : “Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”,
<http://www.isguc.org/tdereli1.htm>.
- DERSİM, Samed : “Esnek Üretim ve İşçi Sınıfı”
<http://www.geocities.com/gercekgazete/esnek.htm> (09.10.2003)
- DOĞAN, Selen.
TÜRK, Murat : “Esnek Çalışma Saatlerine Geçişin İşletme ve Çalışanların Verimliliği Üzerindeki Etkileri”, *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayınları, Nr.1997/2, ss.109-128.
- EĞİLMAZ, Ayfer : “Esnek Üretim Sistemleri, Esnek İstihdam ve Mühendisler”,
İktisat Dergisi, (Mayıs-Haziran,1996), ss.40-48.
- EKİN, Nusret : “Çalışma Hayatında 21.Yüzyılın Yeni Ufukları”, *Seminer Notları*, MESS Yayınları, Nr.227,(1995), ss.49.
- EKONOMİ, Münir : “Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği”, *Çalışma Hayatında Esneklik Sempozyumu’na Sunulan Bildiri*, İzmir, 27-31 Ekim 1993.

- ERDUT, Tijen : “Esneklik ve İş Süresi”, **Mercek Dergisi**, (Temmuz, 1999), ss.102-112.
- ERDUT, Zeki : “Çalışma Hayatında Esneklik”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri’ne Sunulan Bildiri, İstanbul, 30 Kasım 1999.
- EYRENCİ, Öner : “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik Sempozyumu’na Sunulan Bildiri, İzmir, 27-31 Ekim 1993.
- FIRAT, H. İrfan : “Esnek Çalışma Saatleri Kimi Esnetiyor ?”
http://www.isguc.org/esnek_calisma.php
- HUECK, Götz : “Almanya’da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar”,(Çev.Öner EYRENCİ), Çalışma Hayatında Esneklik Sempozyumu’na Sunulan Bildiri, İzmir, 27-31 Ekim 1993.
- İŞİĞİÇOK, Özlem : “Küreselleşme ve Çalışma Hayatında Esnekliğe İlişkin Genel Bir Değerlendirme”,
<http://www.iktisat.uludag.edu.tr/dergi/9/06-ozlem/ozlem.htm>.
- KARAKOYUNLU, Erdoğan : “Rekabet Gücü – Rekabet Edebilirlik ve Türkiye”, **Mercek Dergisi**, (Ocak 2001), ss. 50-55.
- : “Ya Esneklik Olmazsa...?”, **Tisk İşveren Dergisi**, Cilt:41, Sayı:5, (Şubat 2003), ss. 7-8.

- KAYA, Pir Ali : “Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları”,
http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=153
- KLASSON, Katja : “AB Ülkelerinde Esneklik Uygulamaları”, Çalışma Hayatında
Esneklik Semineri’ne Sunulan Bildiri, İstanbul, 30 Kasım
1999.
- KOZAK, A.Meryem : “Konaklama Sektöründe Esnek Çalışma: Yöneticilerin Part-
Time Çalışanlarla İlgili Algılamaları Üzerine Bir Araştırma”,
Verimlilik Dergisi, MPM Yayınları, Nr.2000/1, ss. 107-136.
- KÖSTEKLİ, Ş. İpek : “Esneklik ve Sendikal Politikalar 1”, Kamuoyunda Esneklik,
MESS Yayınları, Nr.311, (Ağustos 1999), ss. 141-150.
- KRAUT, Marilyn : “Flexible Work Options: Some Examples and Call For Input
To The Task Force”, **Almanac**,
<http://www.upenn.edu/almanac/v45/no1/flexforce.html>
- KURTULMUŞ, Numan : “Post Endüstriyel Dönüşüm Sürecinde Geleneksel Endüstri
İlişkilerinde Yeni Arayışlar”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt
Nr:9, Sayı:6, (1995), ss. 7-12.
- KUTAL, Metin : “Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası
Etkileri”,
http://www.sosyalsiyaset.com/documents/metin_kutal_2htm
- MACDERMID, Shelley : “Flexibility vs. Control”, **Alliance of Work/Life
Professionals**, (January 2003), ss. 3-5.

- MAKAS, Recep : “İş Güvencesinin Muhtemel Ekonomik ve Sosyal Etkileri”, **Hakemlik Dergisi**, Cilt Nr.5, Sayı:19, (Ocak 2003), ss.101-107.
- MUTLU, Savaş : “Esnek Çalışma Uygulamalarında Elektronik İletişim Sistemleri”, **Verimlilik Dergisi**, MPM Yayınları, Nr.2003/2, ss.83-93.
- OKUYAN, Yaşar : “Çalışma Hayatında Çağa Uyum” Semineri’ne Sunulan Bildiri, Abant, 9-10 Mart 2002.
- OLGAÇ, Cüneyt : “4857 sayılı Yasa Gereği İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin 506 Sayılı Yasa Karşısındaki Durumu”, **Maliye Posta Dergisi**, (Kasım 2003), ss.100-104.
- ÖZVERİ, Murat : “İş Hukukununun Esnekleştirilmesi”, <http://www.ttb.org.tr/isak/msg/ocak01/5.htm>
- SAPANCALI, Faruk : “Üretimde Esnek Yapılanma, İşgücü Organizasyonunda Değişim ve Endüstri İlişkileri”, **Verimlilik Dergisi**, MPM Yayınları, Nr.1998/4, ss.61-92.
- SELAMOĞLU, Ahmet : “İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri”, http://www.petroil-is.org.tr/2003_CD/08_istihdam/qovde.htm
- ŞAHLANAN, Fevzi : “Türk Çalışma Mevzuatında İşletmeleri Esnekliğe Kavuşturacak Ne Gibi Düzenlemeler Yapılabilir?”, 2000’li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış, MESS Yayınları, Nr.204, 1994, ss.175-182.

- : “İş Güvencesi – Kıdem Tazminatı – Esneklik İlişkileri”,
Çağdaş Bir İş Kanununa Doğru İş Güvencesi-Kıdem
Tazminatı-Esneklik İlişkiler Semineri’ne Sunulan Bildiri,
Ankara, 7 Haziran 2001.
- TARCAN, Ertuğrul : “Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine
Etkileri, **Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi**,
<http://www.econturk.org/Turkiyekonomisi/yc5.htm>.
- TEMİZ, Mahmut : “Küresel Rekabette Küme Düşüyoruz”, **Mercek Dergisi**,
(Temmuz 2002), ss.66-71.
- TINAR, M. Yaşar.
ZENGİNGÖNÜL, Oğul : “İş Güvencesi ve İstihdam”, **Mercek Dergisi**, (Nisan, 2001),
ss.52-63.
- TURAN, Kamil : “İş Güvencesi - Kıdem tazminatı – Esneklik İlişkileri”,
Çağdaş Bir İş Kanununa Doğru İş Güvencesi-Kıdem
Tazminatı-Esneklik İlişkileri Semineri’ndeki Konuşma,
Ankara, 7 Haziran 2001.
- UÇKAN, Banu : “Küreselleşme ve Devletin İş Piyasasındaki Rolü”,
<http://www.cmis.org.tr/dergil mak.982.htm>
- YAVUZ, Arif : “Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi”, **TİSK
İşveren Dergisi**, Cilt Nr.37, Sayı:4, (Ocak 1999), ss.14-23.
- “Esnekliğin Ortaya Çıkışı ve Yaygınlaşması”, Çalışma
Hayatında Esneklik Semineri’ne Sunulan Bildiri, İstanbul,
30 Kasım 1999.

- YÜKSEL, Nihat : “Çalışma Hayatımızda Çağa Uyum İçin Çözüm Önerileri”,
Çalışma Hayatında Çağa Uyum Semineri’ne Sunulan Bildiri,
Abant, 9-10 Mart 2002.
- : “Çalışma Hayatında Esnekleşme İhtiyacı”,
http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=6648id=40
- ZENGİNGÖNÜL, Oğul : “İş Güvencesi ve İstihdam”, Çalışma Hayatında Çağa Uyum
Semineri’ne Sunulan Bildiri, Abant, 9-10 Mart 2002.

c. Diğerleri

- : “Dünya Kapitalizminin Krizi ve Emek Süreçlerindeki
Değişimler”,
<http://www.bcs2.sitemynet.com/Dunyak.apkrizi.htm>
- : “Dünyada ve Türkiye’de Dönemsel ve Esnek İşgücü
Uygulamaları”,
<http://www.btinsan.com/310/41.asp> (13.09.2003)
- : “Flexible Work Options”,
<http://www.hr.upenn.edu/quality/worklife/flexoptions/default.asp>
(09.10.2003).
- : “An Overview Of Flexible Time Work Options”,
<http://www.flexibility.co.uk/flexwork/time/time-options.htm>
- : “What Job Sharing Can Do For Employees And Supervisors”
[http://www.pao.gov.ab.ca/health/flexible-work/jobshare/
index.html](http://www.pao.gov.ab.ca/health/flexible-work/jobshare/index.html).

: “Compressed Work Schedules”,

<http://www.hr.duke.edu/flexwork/compressed.html>

: “Teleworking”,

<http://www.irisjobs.ie/advice/tee.html>.

: “Yeni İş Yasası Neler Getiriyor Neler Götürüyor”,

http://www.kristalis.org.tr/ishukuku_tis.htm

: “İş Kanunu Ön Tasarısı Konusunda Kısa Bir Değerlendirme”,

<http://www.mmo.org.tr/mmo/yayinlar/bulten/bulten52/iskanunu.htm>, (19.04.2004)

: “Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar”,

<http://www.memberstripod.com/~metalworkers/yayin/esnek4.htm>

EK-1

ANKET FORMU

1. Çalıştığınız sektör

Sigorta Pazarlama Reklam ve Tanıtım Diğer (Belirtiniz.....)

2. Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

3. Yaşınız

<20 20-29 30-39 40-49 50 ve üstü

4. Medeni Durumunuz

Evli Bekar

5. Öğrenim Durumunuz

İlköğretim Lise Üniversite

6. Esnek çalışma sizce olumlu bir çalışma biçimi midir?

Evet Hayır

7. Sizce esnek çalışma bir çalışma şekli olarak toplumda kabul görüyor mu?

Evet Hayır

8. Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz?

Evet Hayır

9. İşe gidişte trafik problemi yaşıyor musunuz?

Evet Hayır

10. Çalışma Sürelerinizi değiştirmek istiyor musunuz?

Artırmak istiyorum Azaltmak istiyorum Değiştirmeyi düşünmüyorum

11. Yaptığınız iş ile ilgili eğitim aldınız mı?

Evet Hayır

12. Bu şekilde çalışarak emekli olmayı düşünüyor musunuz?

Evet Hayır

13. Herhangi bir sosyal güvenlik sistemine dahil misiniz?

Evet Hayır

14. Sağlık sigortası kapsamına dahil misiniz?

Evet Hayır

15. Tam gün çalışanlarla eşit haklara sahip misiniz?

Evet Hayır

16. Sizce bu tür çalışma deneyiminizi artırıyor mu?

Hiç Az Orta Fazla Çok Fazla

17. Yaptığınız işin sizi tatmin etme düzeyini işaretleyiniz

Hiç Az Orta Fazla Çok Fazla

18. Çalıştığınız süreler verimliliğiniz üzerinde ne kadar etkilidir.

Hiç Az Orta Fazla Çok Fazla

19. Sizce esnek çalışma işe devamsızlık ve geç gelmeleri azaltıcı etki yapıyor mu?

Hiç Az Orta Fazla Çok Fazla

20. Aile-iş çatışması yaşıyor musunuz?

Hiç Az Orta Fazla Çok Fazla

21. Kendinizi işinizde bağımsız hissediyor musunuz?

Hiç Az Orta Fazla Çok Fazla

22. Esnek çalışma şekli ihtiyaç ve beklentilerinize cevap verebiliyor mu?

Hiç Az Orta Fazla Çok Fazla

23. Bu şekilde çalışarak kariyer yapabileceğinizi düşünüyor musunuz?

Hiç Az Orta Fazla Çok Fazla

24. Esnek çalışma bireysel ihtiyaçlarınızı (kamu hizmetlerinden faydalanma-sosyal faaliyetlere katılmagibi) karşılamanıza imkan tanıyor mu?

Hiç Az Orta Fazla Çok Fazla

25. Zamanınızı verimli kullandığınızı inanıyor musunuz?

Hiç Az Orta Fazla Çok Fazla

26. Haftalık çalışma süreniz ne kadardır?

<20 20-29 30-39 >40

27. Haftada kaç gün çalışıyorsunuz?

3 4 5 6

Aşağıdaki sorularda verilen seçenekleri önem sırasına göre numaralandırınız

28. Esnek çalışmayı tercih etme nedenlerinizi önem sırasına göre yazınız.

- Çalışma sürelerinin kısa olması
- Tam zamanlı bir iş bulamama
- Ek gelir sağlama isteği
- Eğitim giderlerini karşılama
- Ailevi sorumluluklara zaman ayırabilme

29. Sizce esnek çalışmanın avantajları nelerdir?

- Zamanı dilediği şekilde kullanma olanağı sağlanması
- Sabit zamana uyma zorunluluğundan kaynaklanan yorgunluk ve stresi azaltması
- Özel ve aile hayatının kalitesini artırması
- Bilgi birikimi sağlanması
- İş tatmini sağlanması

30. Sizce esnek çalışmanın dezavantajları nelerdir?

- Ücretin az olması
- Tam zamanlı çalışanlarla aynı haklara sahip olmama
- İşte terfi imkanlarının yüksek olmaması
- Sosyal haklardan yeterince yararlanamama

ÖZGEÇMİŞ

1976 yılında Trabzon'da doğan YILMAZ, ilk, orta ve lise öğrenimini Trabzon'un çeşitli okullarında tamamladıktan sonra, 1994-1995 eğitim-öğretim yılında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümünde lisans öğrenimine başladı. 1998 yılında adı geçen bölümden mezun olan YILMAZ, geçici süre ile çeşitli işlerde çalıştıktan sonra, 2000 yılında İktisat Bankası T.A.Ş. mevzuat biriminde göreve başladı. 2001 yılında bu görevinden ayrılan YILMAZ, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programında yüksek lisans öğrenimine başladı. YILMAZ, İngilizce bilmektedir.