

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

BİR ESNEK ÇALIŞMA TÜRÜ OLARAK GÜVENCELİ ESNEKLİĞİN
SEÇİLMİŞ AVRUPA BİRLİĞİ ÜYE ÜLKELERİ VE TÜRKİYE
KARŞILAŞTIRMALI DEĞERLENDİRMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Sezgi KOLSUZ

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Nizamettin AKTAY

Ankara-2014

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

BİR ESNEK ÇALIŞMA TÜRÜ OLARAK GÜVENCELİ ESNEKLİĞİN
SEÇİLMİŞ AVRUPA BİRLİĞİ ÜYE ÜLKELERİ VE TÜRKİYE
KARŞILAŞTIRMALI DEĞERLENDİRMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

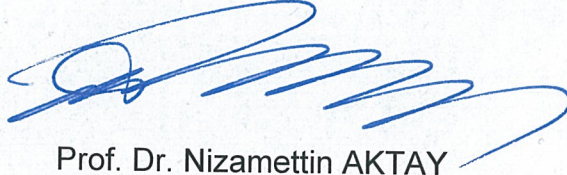
Hazırlayan
Sezgi KOLSUZ

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Nizamettin AKTAY

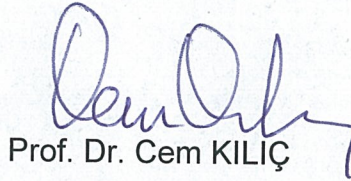
Ankara-2014

ONAY

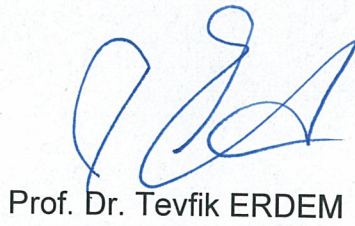
Sezgi KOLSUZ tarafından hazırlanan “Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Güvenceli Esnekliğin Seçilmiş Avrupa Birliği Üye Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırmalı Değerlendirmesi” başlıklı bu çalışma 23.12.2013 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği / oyçokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Nizamettin AKTAY



Prof. Dr. Cem KILIÇ



Prof. Dr. Tefvik ERDEM

ÖZET

KOLSUZ Sezgi, Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Güvenceli Esnekliğin Seçilmiş Avrupa Birliği Üye Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırmalı Değerlendirmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2013

Küreselleşmenin getirdiği değişimler sonucu ortaya çıkan ortamda rekabet edebilirliğin ve istihdam yaratabilirliğin belki de en önemli aracı olarak karşımıza esnek çalışma çıkmaktadır. Burada önemli olan çalışma mevzuatını ve uygulamalarını bu araç ile şekillendirebilmektir. Fakat tek başına mevzuatı düzenlemek de yeterli olmayacaktır. Çalışma yasalarının, çalışmayı ve çalışanı korurken aynı anda istihdam yaratılması ve sürdürülebilmesi gerekmektedir. Bunu sağlamak için ortaya atılan fikir ise “güvenceli esneklik” olmuştur. Bu çalışmada, öncelikle esneklik kavramı ele alınmış, esnek çalışma tiplerine değinilmiş ve daha sonra güvenceli esneklik kavramından hareketle esneklik-güvence dengesini sağlamayı başaran ülke grupları ve Türkiye’deki durum incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler:

1. Esneklik
2. Esnek çalışma
3. Güvence
4. Güvenceli Esneklik
5. Esneklik Uygulamaları

ABSTRACT

KOLSUZ Sezgi, The Comparative Evaluation of Flexicurity as a Flexible Work Type in Selected European Union Member Countries and Turkey, Master's Thesis, Ankara, 2013

Flexible working might be the most important aspect for competitiveness and creating employment. However, knowing how to apply flexible working has main significance. What is effective is to be able to fit the labour legislation and practice to age with necessary radical alterations. Flexibility with regulations does not mean that it is applied. The idea is to increase the applicability of differentiated expectations of business law. Beginning of this expectations are while labour laws protecting work and employees, at the same time creating and sustainability employment. At this point, the idea of flexicurity was born. In this research while flexible working is considered by concept, mentioned the importance of flexicurity through groups of countries achieving the flexibility-security balance the best and the last part Eurofond's research is taken place. In the light of these, needs to be done as a priority for applicability of situation in Turkey.

Key Words:

1. Flexibility
2. Flexible Working
3. Security
4. Flexicurity
5. Flexibility Apps

ÖNSÖZ

Küreselleşme süreci ile değişen rekabet ve piyasa koşulları ile üretim biçimleri de yenilenmiş ve bununla birlikte işletmeler de yeni koşullara gereksinim duymuşlardır. Çalışma hayatının bu ihtiyaçlarını gidermek; yeni çalışma koşulları, çalışan tipleri ve çalışma biçimleri ile mümkün olabilecektir. Bahsedilen bu değişim “esneklik”tir.

Dünya genelinde çoğu ülkede çalışma hayatını düzenleyen kuralların esnemeye uğraması sonucu yeni bir süreç başlamıştır. Geleceğin işgücünü yönetmede esneklik başrolü oynayacaktır.

Bu sebeple esneklik kavramı incelenmiş olup, esnekliğin ortaya çıkışı ve gelişimi, esneklikle yapılanan yeni çalışma biçimleri ve olumlu olumsuz yanları ile tarafların esnekliğe bakışı incelendikten sonra güvenceli esneklik kavramı ve Avrupa Birliği-Türkiye uygulamalarından bahsedilecektir.

Dünyada 1970 sonrası ekonomik kriz ile başlayan esneklik ve esnek çalışma uygulamaları ülkemizde 1990lı yılların sonunda tartışılmaya başlanmış, mevzuatımıza ise 2003 yılında düzenlenen 4857 sayılı İş Kanunu ile girmiştir.

Daha çok işsizliğe bir çare olarak sunulan esnek çalışma tipleri Avrupa Birliği ve diğer birçok dünya ülkesinde yerini “güvenceli esneklik” kavramına bırakmıştır. Bu çalışma için ilgili basılı ve elektronik kaynaklar incelenmiş, teorik çerçeve oluşturulmuş ve daha önce yapılan araştırmalardan faydalanılmıştır.

Hazırladığım yüksek lisans tezinin oluşturulmasında bana verdiği destek ve değerli katkılarından dolayı eğitim hayatım boyunca yanımda olan aileme, arkadaşlarıma ve her zaman bana güvenini yitirmeyerek destek olan danışmanım Sayın Prof. Dr. Nizamettin AKTAY’a teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
GRAFİKLER LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ESNEKLİK KAVRAMI VE ESNEK ÇALIŞMA

1.1. ESNEKLİK KAVRAMI, ESNEKLİĞİ ORTAYA ÇIKARAN NEDENLER VE ESNEKLİK TÜRLERİ.....	3
1.1.1. Esneklik Kavramı	3
1.1.2. Esnekliği Ortaya Çıkaran Nedenler.....	5
1.1.3. Esneklik Türleri ve Uygulamaları	9
1.1.3.1. Sayısal Esneklik (dışsal-içsel)	9
1.1.3.2. Fonksiyonel (işlevsel) Esneklik.....	10
1.1.3.3. Çalışma Sürelerinde Esneklik.....	11
1.1.3.4. Ücret Esnekliği.....	12
1.1.3.5. Yer Mekan Esnekliği (Uzaklaştırma Stratejileri).....	13
1.1.3.6. Güvenceli Esneklik	15
1.2. ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI, TARİHSEL GELİŞİMİ VE ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ	16
1.2.1. Esnek Çalışma Kavramı	16
1.2.2. Esnek Çalışmanın Tarihsel Gelişimi	19
1.2.3. Esnek Çalışma Modelleri	20
1.2.3.1. Belirli Süreli Sözleşme ile Çalışma	20

1.2.3.2. Kısmi Süreli Çalışma (Part time).....	21
1.2.3.2.1. İş paylaşımı	24
1.2.3.2.2. Çağrı Üzerine Çalışma	25
1.2.3.2.3. Kayan İş Süreleri	25
1.2.3.3. Tele Çalışma	26
1.2.3.3.1. Evde Büro.....	27
1.2.3.3.2. Komşu Büro.....	28
1.2.3.3.3. Gezici Büro.....	28
1.2.3.3.4. Uydu Büro	28
1.2.3.3.5. Elektronik Hizmet Ofisleri	29
1.2.3.4. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi	29
1.2.3.5. Evde Çalışma	31
1.2.3.6. Sıkıştırılmış (yoğunlaştırılmış) Çalışma Haftası	32
1.2.3.7. Yıllık İş Süreleri.....	33
1.2.3.8. Esnek (Kayan) Vardiya Sistemleri	33
1.2.3.9. Emekliliğe Kademeli Geçiş	34
1.2.3.10. Telafi çalışması.....	35
1.2.3.11. Esnek Zaman Modeli	36
1.2.3.12. Taşeron (Alt-işveren) Uygulamaları	37
1.3. ESNEK ÇALIŞMANIN YARARLARI VE ZARARLARI.....	38
1.3.1. İşverenler Açısından Esnek Çalışma	38
1.3.2. İşçiler Açısından Esnek Çalışma	40
1.3.3. Sendikalar Açısından Esnek Çalışma	43
1.4. ESNEK ÇALIŞMAYA İLİŞKİN AVRUPA BİRLİĞİ DÜZENLEMELERİ.....	45
1.4.1. Beyaz Kitap.....	45
1.4.2. Essen Zirvesi	46
1.4.3. Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS)	46
1.4.4. Amsterdam Antlaşması.....	48
1.4.5. Lizbon Stratejisi	49
1.4.6. Avrupa İstihdam Kılavuzu	50

1.4.7. Güçlüklerle Yüzleşmek (Facing the Challenge) Raporu	51
1.4.8. Avrupa Sosyal Gündemi	53
1.4.9. Yeşil Kitap.....	53
1.4.10. Ortak Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam Bildirisi	54
1.4.11. Avrupa 2020 İstihdam Stratejisi	55

İKİNCİ BÖLÜM

GÜVENCELİ ESNEKLİK

2.1. GÜVENCE KAVRAMI.....	57
2.1.1. İş Güvencesi.....	59
2.1.2. İstihdam Güvencesi	60
2.1.3. Gelir Güvencesi	60
2.1.4. Kombinasyon Güvencesi (Bütünleştirme Güvencesi)	61
2.2. GÜVENCELİ ESNEKLİK.....	62
2.3. GÜVENCELİ ESNEKLİĞİN ORTAK İLKELERİ	65
2.3.1. Esnek ve Güvenceli Sözleşme Düzenlemeleri ve Modern İş Organizasyonları	68
2.3.2. Kapsamlı Yaşam Boyu Öğrenme Stratejilerinin Oluşturulması	69
2.3.3. Etkili Aktif İşgücü Piyasası Politikaları.....	70
2.3.4. Modern Sosyal Güvenlik Sistemleri	71
2.4. GÜVENCELİ ESNEKLİĞİN ORTAK PRENSİPLERİ.....	72
2.5. ESNEKLİK GÜVENCE DENGESİ	73

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ ÜYESİ ÜLKELER ve TÜRKİYEDE GÜVENCELİ ESNEKLİK	
3.1. GÜVENCELİ ESNEKLİK- AVRUPA SOSYAL MODELİ EKSENİ.....	77
3.2. SEÇİLMİŞ AB ÜYESİ ÜLKELERDE GÜVENCELİ ESNEKLİK	78
3.2.1. Danimarka (Altın Üçgen).....	81
3.2.2. Hollanda (Gümüş Kare)	86

3.2.3. İspanya	92
3.2.4. İngiltere	94
3.2.5. Almanya.....	97
3.2.6. İrlanda.....	99
3.2.7. Avusturya.....	100
3.3. TÜRKİYE’DE GÜVENCELİ ESNEKLİK	103
3.3.1.Kalkınma Planlarında Güvenceli Esneklik.....	103
3.3.2. Türkiye’de İşgücü Piyasasının Genel Yapısı.....	106
3.3.2.1. Kayıt dışı istihdam	109
3.3.2.2. Türkiye’de İstihdam Yapısı ve İşsizlik	111
3.3.2.3. Kısmi Süreli Çalışma ve Esneklik Boyutu	112
3.3.2.4.Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranı	114
3.3.2.5. Kadın-Erkek Eşitliği	115
3.4. TÜRKİYE’DE ESNEKLİĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER.....	116
3.5. TÜRKİYE’DE GÜVENCEYE İLİŞKİN DÜZENLEMELER.....	118
3.5.1. İstihdam Güvencesine Yönelik Düzenlemeler.....	118
3.5.1.1. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları	119
3.5.1.2. Yaşam Boyu Öğrenme	120
3.5.2. Gelir Güvencesine Yönelik Düzenlemeler.....	122
3.5.2.1. İşsizlik Sigortası	122
3.5.2.2. Ücret Garanti Fonu	125
3.5.2.3. Kısa Çalışma Ödeneği.....	126
3.5.2.4. Doğum Nedeniyle Geçici İş Göremezlik Ödeneği ve Emzirme Yardımları	127
3.5.3. Kombinasyon Güvencesine Yönelik Düzenlemeler	129
3.5.3.1. Ücretsiz Analık İzni	131
3.5.3.2. Babalık İzni ve Ebeveyn İzni.....	133
3.6. GÜVENCELİ ESNEKLİK-SOSYAL ORTAKLARIN DURUMU.....	133
3.3. TÜRKİYE İÇİN GÜVENCELİ ESNEKLİK İLE İLGİLİ TESPİTLER.....	135
SONUÇ.....	142
KAYNAKÇA	145

KISALTMALAR

AB	:Avrupa Birliği
AİS	:Avrupa istihdam Stratejisi
a.g.e.	:adı geçen eser
a.g.m.	:adı geçen makale
a.g.t.	:adı geçen tez
C.	:Cilt
MİS	:imento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
EC	:European Commision (Avrupa Komisyonu)
Eurostat	:Avrupa İstatistik Ofisi
ILO	:Uluslararası alışma Örgütü, (International Labour Organization)
İK	:İş Kanunu
İşKUR	:Türkiye İş Kurumu
MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
MEGEP	:Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
MESS	:Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
OECD	:Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü(Organisation for Economic Cooperation and Development)
S.	: Sayı
s.	: sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TUHİS	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UİS	: Uluslararası İstihdam Stratejisi
GF	: cret Garanti Fonu

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Wilthagen'in Güvenceli Esneklik Matrisi	74
Tablo 2. Esneklik-Güvence Dengesi Göstergeleri	75
Tablo 3. AB-15 Ülkelerindeki İşgücü Piyasası Modellerinin Kurumsal Düzenlemeleri	78
Tablo 4. Danimarka'da Güvenceli Esneklik Politika Yönelimi	85
Tablo 5. Hollanda: Esneklik ve Güvence Yasası	88
Tablo 6. Hollanda'da Güvenceli Esneklik Politika Yönelimi	92
Tablo 7. AB Üye Ülkeleri ve Güvenceli Esneklik Grupları	102
Tablo 8. İstihdam ve Çalışma Hayatında Gelişmeler ve Hedefler	106
Tablo 9. Dünya Bankası İş Güvencesi Süreci-İstihdamı Koruma Süreci	107
Tablo 10. Türkiye'de Temel İşgücü Göstergeleri (2007-2012)	108
Tablo 11. Esnek Çalışma ve Mevzuattaki Yeri	117
Tablo 12. Yaşam Boyu Öğrenmeye Katılım Oranı (%).....	121
Tablo 13. Seçilmiş A.B ülkelerinde Yıl Bazında İşsizlik Oranları % (15-64 yaş)	123
Tablo 14. İş, Aile ve Kişisel Yaşamı Birleştirmede Mevzuat Düzenlemeleri ...	131
Tablo 15. AB Ülkelerinde Güvenceli Esneklik İlkeleri Bakımından Örnek Uygulamalar	139
Tablo 16. Türkiye-AB Karşılaştırmalı Güvenceli Esneklik Göstergeleri	141

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Refah Rejimleri ve Esneklik-Güvence Dengesi	80
Şekil 2. Danimarka Güvenceli Esneklik Modeli.....	82
Şekil 3. Hollanda Güvenceli Esneklik Modeli: Gümüş Kare/Güven Karesi	89
Şekil 4. Esneklik ve Güvence ve Sosyal Ortakların Pozisyonları.....	135

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. OECD'ye Üye Ülkeler ile Diğer Bazı Ülkelerde İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi*	107
Grafik 2. Kayıtlı ve Kayıt dışı Ücretli İstihdamı	110
Grafik 3: Bazı Avrupa Ülkeleri ve Türkiye'de İşsizlik ve Kısmi Süreli Çalışma Oranları	113
Grafik 4: İşgücüne Katılma Oranı (Ocak-Temmuz 2012 ve 2013)	114

GİRİŞ

Avrupa'da 1990 ların ortasında oluşmaya başlayan ve Avrupa Birliği'nin Lizbon kriterlerinin hayata geçirilmesi sürecinde daha da önem kazanan güvenceli esneklik kavramı, gerek işgücü piyasasına ilişkin akademik araştırmalarda gerekse sosyal politikaya ilişkin görüşmelerde ve hukuki düzenlemelerde son dönemde gittikçe önem kazanmıştır.

AB ülkelerinde, özellikle de kavramın teorik çerçevesinin oluşturulduğu, örnek ülkeler olarak gösterilebilecek Danimarka ve Hollanda'da istihdam politikasının temel çerçevesini güvenceli esneklik oluşturmaktadır. Ancak kavram henüz yeni sayılabileceğinden, çalışma hayatının tarafları arasında tartışmalar da devam etmektedir.

Türkiye'nin ise, içinde bulunduğu işgücü piyasası reform süreci ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun getirdiği esnek uygulamalar doğrultusunda, bu süreçte yeni yol almaya başladığı görülmektedir. Kavramın çalışma hayatı içinde uygulamaya konabilmesi için, yasal yaptırımların ötesinde; işçi, işveren ve devlet arasındaki sosyal diyalogun geliştirilmesi oldukça önemlidir.

Çünkü Türkiye, güvenceli esneklik göstergeleri açısından AB ülkeleri ile kıyaslandığında, esnek çalışma biçimlerinin yaygın olarak uygulanmadığı, kayıt dışı istihdamın fazla, işsizlik ödeneklerinden yararlanan kişi sayısının sınırlı, aktif işgücü politikalarının nispeten yetersiz ve işsizliğin fazla olduğu bir ülke olarak gözükmektedir. Güvenceli olan ancak esnek olmayan kayıtlı çalışanlar ile esnek olan ancak güvencesi olmayan kayıt dışı çalışanlar arasındaki derin farklılıklardan dolayı bölünmüş bir işgücü piyasası mevcuttur. Bu çerçevede, Türkiye'de güvenceli esneklik dengesinin henüz sağlanamamış olduğunu söylemek mümkündür. Türkiye'de güvenceli esneklik dengesinin sağlanabilmesinde sosyal güvenlik sistemi önemli bir politika bileşenini oluşturmaktadır.

Bu çalışmanın amacı ise, güvenceli esneklik gibi yeni bir kavramın incelenmesi ve Avrupa Birliği yesi seçilmiş ülkeler ile ülkemiz açısından bir durum tespiti yapmaktır. Bunu yaparken öncelikle esneklik ve güvence kavramları anlaşılmalıdır.

Bu sebeple çalışmanın ilk bölümünde esneklik kavramı, esnekliği ortaya çıkaran nedenler ve esneklik türleri incelenmiş, ikinci bölümde güvence kavramı ve esneklik güvence ilişkisinden hareketle ortaya çıkan güvenceli esneklik kavramı açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın son bölümünde ise, güvenceli esneklik kavramının Avrupa Birliği yesi seçilmiş ülkelerde uygulama örnekleri incelenerek Türkiye'deki durum; güvenceli esnekliğin en önemli alt kavramlarından istihdam güvencesi, gelir ve kombinasyon güvencesine yönelik mevcut düzenlemeler ve eksiklikler üzerinde durulmuş ve güvenceli esneklik amacının gerçekleştirilmesi için yapılması gerekenler tartışılmıştır.

Çalışmanın oluşturulmasında literatür taraması yapılmış, ayrıca; güvenceli esneklik ile ilgili makaleler, kitaplar ile konu hakkında yol gösterici niteliğe sahip Avrupa Birliği, Uluslararası alışma rgt, Dünya Bankası ve OECD gibi kuruluşların yayınladıkları raporlar incelenmiş, ülkelerin işgücü piyasası yapılarına ait verilere EUROSTAT veri tabanından ulaşılmıştır. Kavramın yeni olması nedeniyle Türkiye'de bu alanda hazırlanan resmi dokümanlar ve güvenceli esnekliğin göstergeleri açısından yapılan çalışmaların yeterli olmaması tezin temel kısıtını oluşturmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ESNEKLİK KAVRAMI VE ESNEK ÇALIŞMA

1.1. ESNEKLİK KAVRAMI, ESNEKLİĞİ ORTAYA ÇIKARAN NEDENLER VE ESNEKLİK TÜRLERİ

1.1.1. Esneklik Kavramı

Esneklik denilince genel olarak ilk anlaşılması gereken, değişebilirlik ya da başka bir ifade ile değişime ayak uydurabilme yeteneğidir.¹

Çalışma hayatında esneklik; hızla küreselleşen dünyada değişen ekonomik ve sosyal şartlara, hızla gelişen teknolojiye ve uluslararası rekabet şartlarına işletmelerin ayak uydurabilmeleri için sosyal tarafların çalışma tür ve koşullarını istedikleri gibi belirleyebilme serbestisidir. İşverenlere göre çalışma hayatında esneklik; işe alma veya işten çıkarma şartlarında esnekliktir. İşçilere göre çalışma hayatında esneklik, çalışma şart ve türünü kendi ihtiyacına göre belirleyebilme özgürlüğüdür. Tüm bu tanımlamalardan görüldüğü gibi; çalışma hayatında esneklik bu tanımlamaları yapan taraflara göre farklılıklar arz etmektedir.²

Esnekliği, arz ve talepte meydana gelen değişimden işletmenin etkilenmemesi, rekabet koşullarına uyum sağlayabilmesi amacıyla üretim sisteminin ve çalışma ilişkilerinin genellikle işveren taraflı ve/veya sözleşme

¹ Noyan, Mehmet Ali, *Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi*, Doktora Tezi, İzmir, Mart 2007, s. 20.

²“Küreselleşme” (Erişim), <http://www.belgeler.com/blg/hnf/kuresellesme> , 23.12.2011, s.2.

hükümlerine göre değiştirebilme; kurallara bağlı kalmaksızın ani değişime uyum sağlayabilme şekli olarak da tanımlamak mümkündür.³

Uygulamada zaman zaman “esnekleştirme” ile “kuralsızlaştırma” kavramları aynı anlamda kullanılmaktadır. Her ne kadar, yasal düzenlemeleri ayıklamak ve yeni genel normlar getirmemek suretiyle, sözleşme özgürlüğüne daha fazla uygulama alanı yaratma anlamında kurallaştırmama, daha fazla esnekliğe yol açsa da, esnekliğin bu şekilde sağlanması İş Hukukunun genel ilkeleri ile bağdaşmaz. Esnekliğin, yaşanan ekonomik krizlere bir çözüm ve küresel pazarlarda rekabet edebilmenin vazgeçilmez ve tek koşulu olarak görülmesi önemli bir yanılgıdır. Küresel pazarlarda kalıcı olmak için üretimde kalite, verimlilik, yaratıcılık, iyi bir işletmecilik gibi unsurlar da önemlidir. Esneklik kavramını, ekonomik, sosyal ve teknolojik koşullara uyum sağlamayı kolaylaştıracak şekilde emredici kurallara bir takım istisnalar getirmek suretiyle, sözleşmelerle tarafların birden fazla seçeneği oluşturmalarına olanak tanıyan bir düzenin oluşturulması şeklinde anlaşılmalıdır.⁴

Esnekleştirme ise, küresel aktörler tarafından sosyal devletlerden talep edilen reformların önemli bir gerekçesini oluşturmakta ve esnekliğin yaygınlaştırılarak işgücü piyasalarının küresel düzene uyumlu hale getirilmesini ifade etmektedir.⁵

Esneklik kavramı, işçiler ve işverenler tarafından farklı şekillerde değerlendirilmeye tabi tutulmaktadır. Çalışanların bir kısmı esnekliğin kendilerine çalışma yaşamıyla ilgili karar vermede daha fazla özgürlük sağlayabileceğini düşünürken, diğer bir kısmı da; özgürlüklerine getirilen bir kısıtlama ve güvencesiz bir çalışma ortamında istihdam edilme olarak değerlendirmektedir.

³ Topcuk, Yılmaz; **Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2006, s.2.

⁴ Subaşı, İbrahim; “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, **Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi**, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, s.7.

⁵ Kaçar, İlkan; **Sosyal Devlette Reformlar ve Enformal İstihdam**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2009, s.84.

İşveren “perspektifinden bakıldığında; işverenlerin bazıları esnekliği; işçileri koordine etmede ve kontrol altında tutmada daha rahat hareket etmelerini sağlayan bir mekanizma olarak düşünebilirken, diğerleri bu düşünceyi tamamen reddedip, esnekliğin işçiler üzerindeki kontrol ve denetimi tamamen kaybettireceği düşüncesini savunmaktadır.⁶

Esnekliğin çalışma hayatı ile ilgili olan yönleri konumuzu oluşturduğundan bu konu ve esneklik kavramının işçi, işveren tarafları açısından incelenmesi ilerleyen bölümlerde yapılacaktır.

1.1.2. Esnekliği Ortaya Çıkaran Nedenler

Esnekliğe yol açan ilk ve önemli faktör ekonomik faktörden oluşmaktadır. Bu gelişmede, 1980’li yıllar ile büyük ivme kazanan küreselleşme ve artan uluslararası rekabetin payı büyüktür.⁷

Küreselleşme, ulusal hükümetlerin ekonomideki rolünü azaltmakta ve rekabetin alanını ülkeler arası boyuttan, uluslararası, şirket ve firmalar arası bir boyuta taşımaktadır.⁸ Yeni dünya düzeni içerisinde küreselleşmiş ekonominin egemen güçleri çok uluslu şirketlerdir. Bugün çok uluslu şirketler, ulusal hükümetlerin politikalarını etkisiz hale getirebilecek ve dünya ticaretine yön verebilecek güçtedir. Uluslararası sermayenin bu gücü, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, uluslararası sermayenin plan ve kararlarına bağımlılığı arttırmaktadır. Çok uluslu şirketlerin yönlendirdiği dünya ticaretinde yer edinmek ve bu küresel

⁶ Bacak Bünyamin, Şahin Levent; “İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler” **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, C:55, S:1, İstanbul 2006, s.326-327.

⁷ Yıldız, Neslihan; **Esnek Üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul 2007, s.96.

⁸ Balay, Refik; “Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Sayı:2, Yıl:2004, Cilt:37, s.63.

süreçten pay alabilmek ise, küresel çapta ürün, hizmet, fiyat, kalite, pazarlama ve yenilik boyutlarıyla rekabet gücü edinmeyi gerektirmektedir.⁹

Ulusal ve uluslararası düzeyde rekabet şartlarının artması da esnek çalışmayı gerekli kılmaktadır. İşletmeler artan rekabet şartlarında ayakta durabilmek için verimliliklerini devamlı olarak artırmak ve işgücü maliyetlerini düşürmek zorundadırlar. Bunların sağlanması da esnek çalışmayla mümkün olmaktadır.¹⁰

Toplu İş ilişkilerinin yapısı da esnekliği ortaya çıkaran faktörlerdir. Gerek toplu sözleşme müzakerelerinde, gerek toplu iş sözleşmelerinin uygulanması sırasında işletmelerin esneklik talepleri olmaktadır. Bunlar ise şu gerekçelere dayanmaktadır:

- Rekabet koşulları esnekliği gerektirmektedir.
- Yüksek maliyetler ancak esneklikle aşılabılır.
- İşyeri yoksa, işçi de yoktur.
- Esnek davranılmadığı takdirde kriz ve ekonomik darboğazlar aşılamayacaktır.
- Esnekliği kabul dışında seçenek yoktur.¹¹

Çalışma hayatında esnekliğin giderek yaygınlaşmasına yol açan faktörlerden en önemlisi ekonomik faktörlerdir.¹²

⁹ Yalçinkaya, Timuçin; Çakır Aytül; “Küresel Rekabet Ekseninde İhracatçı Firmalar İçin Bir Risk Faktörü: Sosyal ve Ekolojik Damping”, **İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1,Sıra:7,No:194,2005.(Erişim)<http://www.deu.edu.tr/userweb/timucin.yalcinkaya/dosyalar/05.doc>, 29.01.2011

¹⁰ Yavuz, Arif; **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Kamu-İş ., Ankara: 1995, s.8.

¹¹ Kutal, Gülten ; “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları” **İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt:55, Sayı:1, s.27.

İşgücü yapısındaki değişmeler de esnekliğin ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Küreselleşmenin beraberinde getirdiği uluslararası rekabetin hızlanması ile birlikte, vasıflı işgücünün önemi de artmıştır. Bu bağlamda, eğitilmiş ve vasıf düzeyi yüksek çalışanlar, işletme içinde en önemli unsur haline gelmiştir. İşletmeler kar elde etme amaçlarını gerçekleştirmek ve üretim sürecinde verimliliği yükseltmek amacıyla yüksek vasıflı işçi talep etmektedirler. Vasıflı işçilerin çalışma hayatında önem kazanması ile birlikte esnek çalışma da artmıştır. Yüksek teknolojiyi kullanma yeteneğine sahip vasıflı işçi sabit çalışma süreleri ile sınırlı kalmaksızın çalışma hayatında yerini alabilmektedir. Kadınların işgücüne katılımını artırmak isteyen ülkeler esnek çalışma modellerini benimsemek zorunda kalmıştır. Ayrıca hizmet sektörünün, hızlı bir şekilde büyümesi işgücünün niteliğinin hizmetler sektörünün ihtiyaç duyduğu yönde değişmesine neden olmuş, bu durum esnekliği de beraberinde getirmiştir.¹³

Sendikaların esnek çalışmanın ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Çalışma sürelerinin kısaltılması, işçi ve işveren tarafları arasında devamlı olarak tartışma konusu olmuştur. İşçi sendikaları, toplu pazarlık görüşmelerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması, çalışma yaşamının insanileştirilmesi, işçinin iş dışında kişiliğini geliştirmesine olanak tanınması ve iktisadi durgunluk döneminde işsizliğin artmasının engellenmesi gibi nedenlerle haftalık ve günlük çalışma sürelerinin kısaltılmasına çalışmıştır. Zamanla, çıkarılan yasalarla ve imzalanan toplu iş sözleşmeleri ile haftalık çalışma sürelerinin sürekli olarak azaldığı görülmüştür.¹⁴

Esnekliği doğuran önemli faktörlerden birisi de işsizliktir. Petrol krizi ile başlayan 1970'li yıllarda, ortaya çıkan ekonomik durgunluk ve belirsizlik ve ülkelerin ekonomik performanslarındaki düşüş işsizliği önemli ölçüde arttırmıştır.

¹² Işığışok, Özlem; “Küreselleşme ve Çalışma Hayatında Esnekliğe İlişkin Genel Bir Değerlendirme”, **Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 19 , S: 1-2 , s.3.

¹³ Çelik, Sümeyra; **Türkiye’de İşgücü Piyasasının Esnekliği Ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller**, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007, s.13.

¹⁴ Yavuz, Arif; **a.g.m.**, 1995, s.40.

Ekonomik durgunluğun en önemli sonuçlarından biri olan kapanan veya küçülen işletmeler dolayısıyla işçilerin işlerini kaybetmeleri veya yeni yatırımların yapılamaması sonucu özellikle çalışma yaşına yeni ulaşanlara iş bulunamaması hükümetleri bu problemin çözümünde yeni arayışlar içine itmiştir. İşte bu gibi dönemlerde işsizliğin azaltılmasında uygulanmak üzere esnek çalışma biçimleri ilk göz önünde bulundurulan tedbirlerin başında gelmektedir¹⁵

1973 yılında yaşanan dünya petrol krizi sonucu siyasal faktörler olumsuz koşullar bir taraftan işletmelerin küçülmesi veya kapanması ile işsiz kitleleri arttırırken, diğer taraftan da yeni yatırımların yapılması nedeniyle çalışma çağına yeni ulaşanların iş bulamamaları hükümetlerin işsizlikle mücadelede bir araç olarak esnek çalışma şekillerini desteklemesinin sonucunu doğurmuştur. Nitekim ilk kez 1973'te yaşanan bu olumsuz koşullar ile ortaya çıkan çalışma hayatının esnekleştirilmesi olgusu günümüzde de hükümetler tarafından yukarıda sıralanan benzer olumsuz koşulların varlığı nedeniyle yine desteklenmektedir.¹⁶

Özetle; son yıllarda gelişen yeni teknolojiler, ortaya çıkan yeni yönetim anlayışları, ülkeler arasında ekonomik ve sosyal bütünleşmeyi hızlandıran küreselleşme olgusu ve artan rekabet ortamında, belirginleşen esnekleşme arayışları ile ailevi ve sosyal ihtiyaçlar, bugüne kadar standart kabul edilen çalışma biçimlerini değiştirmiş ve yeni çalışma şekillerini ortaya çıkarmıştır diyebiliriz.¹⁷

¹⁵ Tuncay, A. Can; “Değişim ve Esneklik İhtiyacı”, **TİSK İşveren Dergisi**, Ocak 1999, Kamuoyunda Esneklik. Ocak 1999, s.11.

¹⁶ Güven, Murat; “Atipik İstihdam ve Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler”, Sabahattin Zaim’e Armağan, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Basımevi, 1994/B-3, C.: 1-4,1996, s.125

¹⁷ Keser, Aşkın; “Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Trendler”, **İktisat Fakültesi, Sosyal Siyaset Konferansları, 49. Kitap** (Prof.Dr.Turan Yazgan’a Armağan) İstanbul 2005. s.373.

1.1.3. Esneklik Türleri ve Uygulamaları

1.1.3.1. Sayısal Esneklik (dışsal-içsel)

İşletmelerin gereksinim duyacakları işgücü miktarı ve niteliğini, değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasadaki talep miktarına ve yeni üretim tekniklerine göre "değiştirme serbestisini" ifade etmektedir.¹⁸

Sayısal esneklik, ekonomik ve teknolojik şartların, piyasalardaki talebin veya üretim tekniklerinin değişmesi durumunda, firmaların işgücünün miktarını serbestçe belirleyebilmeleridir.¹⁹

Bu serbestlik doğrudan doğruya çalışma hayatını düzenleyen kurallar ile ilgili olduğundan, kuralların hiç olmaması veya esnekleştirilmesi tartışmalarının da temel noktasını oluşturmaktadır. Bu açıdan sayısal esneklik, işçi alma ve çıkarmada kısıtlamaların (özellikle hukuki kısıtlamalar) az olması ve işletmelerin esnek davranabilme kabiliyetini ifade etmektedir.²⁰

Sayısal esneklik geçici çalışma, kısmi süreli çalışma, taşeronluk, evde çalışma, fazla çalışma, esnek zamanlı çalışma, yeni vardiya biçimleri, arızı (casual) çalışma gibi her türlü esnek istihdam biçimleriyle sağlanmaya çalışılmakta olup, işverenlerin işçi sayısını düzenleyebilme yetkisini içerdiğinden iş güvencesi ile doğrudan doğruya bir ilişki içindedir.²¹

Sayısal esnekliği dışsal ve içsel esneklik olarak iki başlık altında inceleyebiliriz.

¹⁸ Çalışma Hayatında Esneklik, TİSK Yayın No. 190, 1999., s.14-15.

¹⁹ Başkan, Recai; "Çalışma Barışı ve Esneklik Tartışmalarında Farklı Bir Yaklaşım, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Temmuz 1999, Y:4, S:15, s.36.

²⁰ Turan, Bülent; "Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 Sayılı İş Kanununa Yansımaları", Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale 2005, s.21.

²¹ Şen, Sabahattin; **Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Turhan Kitabevi, Ankara 2004, s.127,128.

İçsel esneklik, işletme içi organizasyon yapısında esnek üretim modellerini ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile, içsel esneklik "işçilerin belirli bir tip organizasyon içinde işlerini değiştirebilmeleri, işgücünün esnek gruplar veya ekipler halinde yeniden organize edilmesi" olarak tanımlanabilir. **İşletmede dışsal esneklik** ya da niceliksel esneklik işverenin doğrudan işçi sayısına ilişkin olarak yaptığı düzenlemelerden kaynaklanmaktadır. İşletmenin dışsal esnekliğinin sağlanması, hizmet sözleşmesi üzerindeki katı yasal düzenlemelerin azaltılmasını, özellikle de ekonomik ve işletme içi nedenlerle ortaya çıkan işten çıkarmalara ilişkin mevzuatın işletme için ve çalışan açısından dengeli şekilde düzenlenmesini gerektirmektedir. Bu esneklik türü, mevzuat veya toplu iş sözleşmelerinden oluşan düzenlemelerin esnekleştirilmesi ile yakından ilgilidir.²²

1.1.3.2. Fonksiyonel (İşlevsel) Esneklik

İşverenin veya işçinin işyerinde değişik bölümlerde çalışabilme veya çalışma konusunu ve içeriğini, organizasyon yapısını değiştirebilme esnekliğine sahip olması şeklinde ifade edilir.²³

Yüksek vasıflı işgücü talep edilmekte, işgücünün eğitimi önemli rol oynamaktadır. İşgücünün esnek kullanımı, yeni istihdam modelleri, belirli süreli hizmet akdi, kısmi süreli hizmet akdi ve iş paylaşımı biçiminde ele alınmaktadır. İşlevsel esneklik olarak da adlandırılan bu esneklik biçiminde amaç, işçilerin pazar talebini, teknolojiye ve firmanın politikalarında değişimleri kolay ve hızlı biçimde karşılayabilme yeteneklerinin geliştirilmesidir. Bu esneklikte çekirdek bir işçi grubu oluşturulmakta, bu işçilere çeşitli beceriler kazandırılmakta, görece yüksek ücret verilmekte, iş güvencesi sağlamakta ve yaptıkları işin sayısı artmaktadır. Bundan amaç, çalışanları kadro fazlası hale getirmeden işgücünü

²² a.g.m. ,TİSK Yayını, 1999, s.7.

²³ Limoncuoğlu, Alp; **Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Güvenceli Esneklik**, İzmir, Limoncuoğlu Ltd. Şti. , 2010, s.10.

değişen koşullara göre yeniden düzenleyebilmektir. İşletme ile işçiler arasındaki ilişkinin sürekliliği esas alındığı için, insan kaynaklarına yatırım önem kazanır. İşletmelerde çalışanların becerilerinin artırılması için beceri kazandırma programlarının oluşturulması ve verimliliğe dayalı ücret sistemlerinin benimsenmesi fonksiyonel esnekliği sağlamanın araçlarıdır. Fonksiyonel esneklik kavramı geleneksel üretim hattındaki bölünmüşlüğe dayanan iş örgütlenmesini ve iş bölümüne karşı olarak meslek ve işlerdeki genişlemeyi ifade etmekte ve işgücünün işletme içi seyyaliyetini artıran bir yaklaşım olarak belirtilmektedir.²⁴

Fonksiyonel esneklik emeğin niteliğine bağlıdır ve görev tanımlarının esnek olmasını gerektirmektedir. Bu durum da fordizmin tersine işçilerin durmadan çalışması sonucu, işin yoğunlaşmasına neden olmaktadır.²⁵

1.1.3.3. Çalışma Sürelerinde Esneklik

İşçinin fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması amacıyla çalışma sürelerinin sınırlarının ve dinlenme imkanlarının belirlenmesi “işin düzenlenmesi” olarak anılmaktadır. İşçinin çalışma süresinin sınırlandırılması ve dinleneceği zamanın belirlenmesi, gereğinden fazla yorulmayı önleme ve ona yeterli dinlenme zamanı ayırma amacına yönelik bulunmaktadır. İş Hukukunda esnekleşme işletmenin çıkarlarını ön plana alsa da, işçilerin de bunda menfaatleri bulunmaktadır. Esnekleştirmede işverenler ile işçilerin çıkarları birçok halde birbirini tamamlamaktadır. Özellikle iş sürelerinin

²⁴ Yalınpala, Jale; “ Küreselleşmenin Emek Piyasası ve İstihdam Üzerindeki Etkisi” **Küreselleşme İktisadi Yönelimler ve Sosyopolitik Karşıtlıklar**, içinde der. Alkan Soyak, İstanbul: OM Yayınevi, 2003, s.283.

²⁵ Şen, Sabahattin; **a.g.e.**, s.124.

esnekleştirilmesinde bu durum açıkça ortaya çıksa da, bu hükümler iyileştirmeye yönelik hükümler olmayıp korumaya ilişkin bulunmaktadır.²⁶

Çalışma sürelerinin değişken hale getirilmesi, başka bir ifadeyle, klasik anlamda sabah başlayıp akşam son bulan mesainin yerine, vardiyalı çalışma, çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, yoğunlaştırılmış çalışma modelleri gibi değişik zamanlı çalışma şekillerinin uygulanması, çalışma zamanına göre esnekliğin çeşitli uygulamaları olarak karşımıza çıkmaktadır.²⁷

Esnek çalışmanın özellikle beyin takımı olarak adlandırdığımız kişiler için geçerli olabileceği, fikir ve proje geliştirme durumunda olan kişiler için esnek saatlerin mutlaka geçerli olması gerektiği, iş saatleri süresince devamlı bilgilerine ve hizmetlerine müracaat edilen, direkt yönetim, cevaplama, karar verme, bilgi alıp verme durumunda olan kişilerle, telefon santralı, sekreter, güvenlik görevlisi ve benzeri görevlerde çalışan kişiler için esnek çalışma saatleri uygulanması veya başka bir deyimle haftalık veya aylık saatleri hafta veya ay doldurduktan sonra, hangi gün ve saatlerde çalışacaklarını kendilerinin tayin etmesi düşünölemeyeceğinden buna mukabil bir zaman içinde belirli işleri yapmak ve bitirmekle yükümlü olan fikir üretim ve hizmet erbabının esnek çalışma saatlerini kendi tayin etmesinin daha doğru olacağı yönünde işveren kanaati bulunmaktadır.²⁸

1.1.3.4. Ücret Esnekliği

Mali esneklik de denilen bu tür, işletmelerin gereksinim duydukları esnekliğin sağlanması bakımından bir "ödemeler sistemi"nin kurulmasını gerekli kılmaktadır. Ücret esnekliği, çalışanlara yapılan ücret ödemelerinde uygulanan

²⁶ Günay, Cevdet İlhan; "Çalışma Sürelerinde Esneklik", **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**; C:7, S: 3/2004, s.6.

²⁷ Pinhas, Mordo Murat; **Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma**, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Yayınları, İstanbul, 2007, s. 48.

²⁸ Garih, Üzeyir; "Esnek Çalışma Kavramı", **Mercek Dergisi**, Mess Yayınları, Temmuz 1999, Yıl:4, sayı:15, s.15-16.

sistemin kişi bazlı olması ve bunun verimlilik, işletmenin ekonomik yapısı, performans, sahip olunan yetenekler açısından ayrı ayrı değerlendirilebilme serbestisini ifade etmektedir.²⁹

Ücret esnekliği işletme düzeyinde (mikro) ve makro düzeyde olmak üzere iki açıdan ele alınmaktadır. İşletme, sektör ya da işyeri bazında ücret esnekliği; ücretlerin endüstrilere, mesleklere, vasıflara ve firmaların gücüne göre esnek olmasını, makro düzeyde ise ücretlerin genel ekonomik şartlara göre ve konjonktürel dalgalanmalara bağlı olarak katı değil, uyum sağlama yeteneğine sahip olması ifade edilmektedir.³⁰

Uluslararası alışma Örgütü ILO'nun 131 sayılı Sözleşmesi ile 135 sayılı Tavsiye Kararında tüm ücretli çalışanların asgari ücretlerini kapsayacak bir sistem öngörmüştür. İş Yasası'nın 39'uncu maddesine göre, İş Yasası kapsamında olan veya olmayan iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için asgari ücret ödenmesi gerekmektedir. Böylelikle, yasa koyucu tüm işçiler için sosyal düşüncelerle, ücret esnekliğinin alt sınırını asgari ücret olarak belirlemiştir. Rekabet koşulları, asgari ücretin altında ücretle çalışmayı gerekli kılmış olsa dahi, yasanın emredici hükmü gereği, asgari ücretin altında ücret ödemesi yapılamayacaktır.³¹

1.1.3.5. Yer Mekan Esnekliği (Uzaklaştırma Stratejileri)

Bu esneklik türü, çalışanların işi ifa etme yerlerinin değiştirilerek işin organize edilmesini sağlar. Evde alışma, tele çalışma gibi çalışma türleri buna örnek gösterilebileceği gibi, çalışanların bir işverene bağlı farklı işyerlerinde çalıştırılabilmesi de yer esnekliğine girer.³²

²⁹ **a.g.m.**, TİSK Yayını 1999, s.12.

³⁰ Yavuz, Arif; **a.g.t.**, 1994, s.17.

³¹ Topcuk; **a.g.t.**, s.21.

³² Limoncuoğlu; **a.g.e.**, s12.

Esneklik biçimi olarak ‘uzaklaştırma’ ile işletmenin uzağında bir çözüm arayışı ifade edilmektedir. Taşeronluk bu uygulamanın bir örneğidir ve günümüzde son derece yaygın bir model olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmeler maliyetlerden tasarruf edebilmek, farklı uzmanlık alanlarından yararlanabilmek amacıyla istisna sözleşmesi niteliğindeki sözleşmelerle işlerin bir bölümünü üçüncü taraflara havale etmektedirler.³³

Böylelikle, esasta işgücü maliyetinin düşürülmesi hedeflenmektedir. Bunun ise, esneklik sayılıp sayılmayacağı tartışılabilir. İşletmeler, başta uzmanlık alanlarına giren işleri başka firmalara bıraktıkları için gereksiz ücret ödeme, masraf yapma ve kendilerine yabancı işi yapmanın risklerinden kurtulmuş olacaktırlar.³⁴

İşletmelerde işçilerin bir bölümünün başka işverenlere devredilmesi adı altında işçilere düşük ücret verilmesi, sözleşmesel ve yasal yükümlülöklere uymama, iş yerinde sendikalaşmayı engellemeye çalışmak olarak düşünülmüş ve bu yüzden AB üye ölkelerinde taşeronluk uygulamalarına bir takım kısıtlamalar ve denetimler getirilmiştir.³⁵

Esneklik türleri kapsamında değinilmesi gereken bir türü vardır ki, o da coğrafi esnekliktir. Özellikle AB’nde önemli olan coğrafi esneklik, kişilerin bölgesel ve AB üyesi ölkeler arasında serbestçe dolaşmalarını sağlamaktadır. Coğrafi mobilite, arz ve talepteki değışikliklere işgücü piyasasının uyumunu kolaylaştırır ve bölgesel nitelik eksikliklerini ve işsizliğı hafifletir. İstihdam artışı için ancak işçilerin vasıf ihtiyacı veya eksiğı olan alanlara kayması halinde önem taşıyan bu esneklik türü, özellikle bölgesel işsizlik oranlarının azaltılması açısından önem taşır.³⁶

³³ Çelik, Sümeyra; **a.g.t.**, s.10.

³⁴ Noyan, M. Ali; **a.g.t.**, s. 128.

³⁵ Pinhas; **a.g.e.**, s.49.

³⁶ “Avrupa’da Esneklik Uygulamaları”, İngiliz Sanayi Konfederasyonu (CBI) Araştırması: Çalışan Bir Avrupa Yaratılması, TİSK Yayını, Ankara, 2001, s.18-21.

1.1.3.6. Güvenceli Esneklik

Güvenceli esneklik (flexicurity), “esneklik” ve “güvence” kavramlarının bir araya getirilmesiyle oluşturulmuştur. İlk kez 1996’da Hollanda’da, esneklik ve güvenlikle ilgili bir kanun çıkarıldığında kullanılmıştır. AB Komisyonu ise güvenceli esneklik kavramını, “Lizbon Stratejisi’nin de bir parçası olan sağlıklı ve rekabetçi işgücü pazarı yaratmada kullanılan bir araç olarak tarif etmektedir”.

Avrupa komisyonu güvenceli esnekliğin gerçekleştirilmesi için dört temel unsur belirlemiştir. Belirli süreli sözleşmelerin yasal olarak kabul edilmiş olması ve bu sözleşmelerin işgücü piyasasın da uygulanıyor olması bu unsurlardan biridir. İkinci unsur, işçilerin işgücü piyasasındaki hızlı değişimlere uyum sağlamasında ve iş değiştirme konusunda yardımcı olan aktif istihdam politikalarının varlığı ve bu politikaların uygulanmasıyla kişilerin işgücüne katılımının olumlu yönde etkilenmesidir. Ayrıca, bu konu ile ilgili olarak Eurociett’in Başkanı Anne-Marie Muntz tarafından aktif istihdam politikalarının uygulanmasında özel istihdam büroları ve kamu istihdam kurumları arasında etkili bir işbirliğine işaret edilmiştir. Güvenceli esnekliğin varlığı için gerekli olarak görülen üçüncü unsur, işçilerin vasıflarını artıran ve verimliliğe olumlu katkılar sağlayan yaşam boyu öğrenimdir. Pek çok ülkede özel istihdam büroları tarafından çalışanlara kısa süreli ve çok etkili eğitimler verilmektedir. Dördüncü unsur ise sosyal güvenlik sistemlerinin gelişmiş olmasıdır. İyi bir sosyal güvenlik sistemi kişilere iş yaşamları ile aile hayatı (çocuk bakımı gibi) arasında bir denge sağlaması konusunda yardımcı olmaktadır.

Güvenceli esneklik uygulamalarının esas amacı, belirsiz süreli çalışanlar için esnek olmayan işgücü piyasası ve geçici olarak çalışan işgücü için güvenceli olmayan işgücü piyasası dengesizliğini gidermektir. Bu sebeplerle yürürlüğe konan yasalar ile belirsiz süreli çalışanların işten çıkarılması karşısındaki korumalar esnekleştirilmiş, geçici istihdam ajansları için gereken kamusal izinler kaldırılmış; atipik çalışanların ise güvenceleri arttırılmıştır. Bu

uygulamada özellikle aktif işgücü piyasası politikaları ile istihdam güvencesine doğru bir geçişin sağlanması amaçlanmıştır.³⁷

Güvenceli esneklik sosyal diyaloga dayalı bir model oluşturur. Bu noktada işçi ve işveren için katılımcı ve karşılıklı anlaşmaya dayalı bir risk yönetimi sistemi olarak da ifade edilmektedir. İşverenler bir yandan artan rekabetin sonucu olarak bozulan iş piyasası pozisyonu ile diğer yandan demografik değişim ve işçilerdeki değişiklik uzmanlık ve tercihlerin sonucu olarak nitelik ve nicelik bakımından işgücü arzındaki uyumsuzluk riski ile karşı karşıyadırlar. İşçiler bakımından ise, iş veya istihdam güvencesi gibi, iş ile özel yaşamı uzlaştırma gerekleri de küreselleşme ve yoğun rekabet döneminin risklerini oluşturmaktadır. Bu noktada diğer tarafın risk yönetimine katkıda bulunmak, kendi riskinin yönetimine katkı anlamına gelmektedir.³⁸

1.2. ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI, TARİHSEL GELİŞİMİ VE ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ

1.2.1. Esnek Çalışma Kavramı

Çalışma hayatında esneklik; çalışma süreleri, çalışma biçimleri, ücret, istihdam edilen işçi sayısı, istihdam edilen işçilerin işlevleri, işletmedeki ürünlerin veya hizmetlerin üretileceği yer ve üretici kişiler gibi konuların belirli sabit kalıplara oturtulmadan, çalışma hayatının taraflarına özellikle işçi ve işverene rahat hareket edebilme serbestisi tanınması olarak da tanımlanabilir. Ayrıca esnek çalışma, çalışma hayatına devletin daha az müdahalede bulunması ve bu alandaki düzenleyici kuralların azaltılarak işçi ve işveren kesimine daha fazla hareket alanı bırakılması olarak görülmektedir. Bu kapsamda, devletin işçi-İşveren ilişkilerinde daha az rol alması, çalışma mevzuatının katı ve ayrıntılı

³⁷ Çelik; **a.g.t.**, s.11.

³⁸ Alpagut, Gülsevil; "AB'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler." **TİSK Akademi** C: III, S:5. Ankara, 2008, s. 10-11.

hükümlerden arındırılması, sosyal taraflara toplu iş sözleşmeleri ve hizmet akitleriyle çalışma şartlarını düzenleme serbestisinin tanınması, iş yasalarının bireyselleştirilmesi ve yasaların yerini sözleşmelere bırakması gibi hususlar esnek çalışma kavramı altında değerlendirilmektedir.³⁹

Dar anlamda esnek çalışma, taraflara çalışma sürelerini serbestçe düzenleme olanağı veren çalışmayı ifade etmektedir. Geniş anlamda esnek çalışma ise tam gün çalışanlar dışındaki bütün çalışma biçimlerini (Atipik/standart dışı) ve çalışma sürelerini kapsamaktadır.⁴⁰

Esnek çalışmaya aynı zamanda “atipik çalışma” da denmektedir; kısa süre önce Avrupa Komisyonunun bir raporunda bu kavramın tanımı şöyle yapılmıştır: “Atipik çalışma, çoğu zaman esnek işgücü olarak tabir edilen işgücü tarafından gerçekleştirilen bir çalışma türüdür.”⁴¹

Esneklik kavramının çalışma hayatındaki uygulanışı büyük oranda çalışma saatleri ile ilgili olmasına rağmen, başka alanlarda ve şekillerde uygulamalarla karşılaşmak da mümkündür. Buradan yola çıkarak esnekliğin çalışma hayatında neler ifade ettiğini incelersek;

- Her şeyden önce, istihdamın artırılması ve yeni iş imkanlarının oluşturulmasıdır.
- İşgücünün işletme içinde gerekli zaman ve sayıda kullanılmasıdır.
- İş mevzuatındaki katı hükümler yerine tarafların anlaşmalarına dayalı bir sistemin oluşturulmasıdır.

³⁹ Filiz, Yeliz; **Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkisi, Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması**, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık tezi, Ankara 2011, s.9.

⁴⁰ Şen, Sabahattin; **a.g.e.**, s.136.

⁴¹ Pennings, Frans ve Süral, Nurhan (ed); **Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi Ve Modernleştirilmesi**, s.3.

- Çalışma süresinin çalışanın ve işverenin anlaşması neticesinde çalışanın koşullarına uydurulmasıdır.
- İşgücünün işletme içindeki değişik işleri yapabilmesi ve çeşitli görevleri üstlenebilmesidir. Başka bir deyişle, özellikle hizmet içi eğitim vb. metotlarla işgücünün değişen teknoloji ve üretim proseslerine nitelik ve yetenek olarak adapte olabilmesidir.
- İşçilerin istihdamında veya istihdam ilişkisinin sona erdirilmesinde yasal kısıtlamaların işletmelerin mali yapılarını sarsmayacak ve çalışanların mağduriyetine neden olmayacak şekilde belirlenmesi ve işletmelerin bu konuda ekonomik ve işletme içi nedenlerle serbest davranabilme yeteneğine sahip olabilmeleridir.
- İşletmelerin, kendi ücret yapılarını ve seviyelerini değişen işgücü piyasası şartlarına göre ve çalışanların performansını düşürmeyecek biçimde ayarlayabilme serbestisine sahip olmalarıdır.
- Hizmetin ya da üretimin işletme dışındaki başka işyerlerinde ya da işletme içinde başka işçiler çalıştırılarak nitelikli şekilde yerine getirilebilmesidir.
- Ekonomik kriz dönemlerinde işçilerin işlerini kaybetmeden işletmenin ayakta tutulabilmesidir.
- Eğitim-öğretim sistem ve programlarının değişen koşullara uydurulması, yeniden eğitim programlarına önem verilmesidir.⁴²

Ülkemizde esneklik ve esnek çalışma tek başına ele alınmamalıdır. Esneklik 3 aylık bir sistem dahilinde, esneklik – istihdam güvencesi - asgari ücret şeklinde bir bütün olarak uygulanmalıdır. Esneklik ve esnek çalışma,

⁴² Pinhas; a.g.e., s.39.

istihdam güvencesi ve asgari ücret ile beraber düşünölmeli, aksi durumunda istihdam güvencesi olmadan esneklik ve esnek çalışmanın uygulanması çalışma hayatı barışı açısından sakıncalı olabilecektir. Buna göre, işverenlerin esneklik talebine karşılık, çalışanların istihdam güvencesi talebi karşılanmalı ve ölkemizde esnek çalışmanın uygulanabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.⁴³

1.2.2. Esnek Çalışmanın Tarihsel Gelişimi

Tarihi gelişim sürecinde, biz çalışma ilişkilerini üç döneme ayırabilmekteyiz. Birinci dönem “Serbestlik Dönemi”dir. Bu dönem endüstri devriminden hemen sonraki, liberalizmin hakim olduğu müdahale yapılmayan ve çalışma şartlarının kötüleştiğı dönem olmaktadır. İstihdam koşullarının kötüleşmesinden sonra hükümetlerin işçileri korumak için yasalar çıkararak müdahalede bulunduğu dönem ise ikinci dönemi oluşturmaktadır. Bu döneme “Müdahaleci Dönem” denilmektedir. Nihayet, üçüncü dönem de yeni teknolojik gelişmelerle üretim şeklinin ve yerinin değıştiğı, otomasyona geçildiğı dönemdir. Bu dönemde uluslararası bütünleşmeler ve dışa açılmalar yaygınlaşmaktadır. Rekabet şartları ağırlaşmakta, sürekli olarak konjonktürel dalgalanmalar ile arz ve talep değışiklikleri mevcut olmaktadır. Bu dönemin vurgusu; artık sadece işçiyi koruma anlayışından vazgeçilmelidir, işçi ve işletme birlikte korunmalıdır. Zaten işletmenin korunmasının işçinin de korunması olduğu söylenmektedir. Burada, çalışma ilişkilerinde esneklik ortaya çıkmakta, esnek çalışma şekilleri ve süreleri önem kazanmaktadır. İşte bu üçüncü dönem “Esneklik Dönemi” dir.⁴⁴

II. Dünya Savaşı'ndan sonra ve özellikle de 1970'lerden sonra hızla gelişen küreselleşme sürecinin çalışma hayatına getirdiğı en önemli

⁴³ Yavuz, Arif; **a.g.m.** ,1995, s.631.

⁴⁴ Yavuz, Arif; “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler” içinde 617-624, **Nusret Ekin’e Armağan**, Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını Ankara 2000, s.618.

yeniliklerden biri, esnek çalışma veya standart dışı çalışma olarak adlandırılan çalışma biçimleridir.⁴⁵

1.2.3. Esnek Çalışma Modelleri

1.2.3.1. Belirli Süreli Sözleşme ile Çalışma

Belirli süreli iş sözleşmesi, işveren ve işçi arasında bir işin yapılması amacıyla yapılan ve süresi belirli olan sözleşmeye denir. Belirli süreli hizmet akdi kavramı, batı ülkelerinde geçmişte “istisnai nitelikte” bir hizmet ilişkisi olarak kabul edilmiştir. Bu ülkelerde kural, hizmet akdinin belirsiz süreli olmasıdır. Ancak çok özel nitelikteki işlerde, mevsimlik işlerde, mesleki eğitim, profesyonel sporcular ve sanatçılarla yapılan sözleşmelerde, özel okul öğretmenleri, bilimsel araştırma yürütecek kişilerle yapılan sözleşmelerde sürenin belirlenmesine cevaz verilirdi.⁴⁶

Avrupa Birliğine üye ülkelerde esneklik aracı olarak kabul edilir ve bu tür sözleşmelerin kolaylaştırılması arayışları sürerken İş Kanununda belirli süreli sözleşmelerin kurulması ve yenilenmesi objektif nedenlerin varlığına bağlı kılınmıştır.⁴⁷ Avrupa Birliğinde 1999 tarihli belirli süreli hizmet akitlerine ilişkin çerçeve anlaşmada, belirli süreli çalışanı, hizmet akdi sonunun belirli bir tarihin dolması, belirli bir işin görülmesi veya belirli bir olayın gerçekleşmesi gibi objektif kriterlere göre belirlendiği bir hizmet akdine göre bir işverene bağlı olarak çalışan işçi olarak tanımlamıştır.⁴⁸

⁴⁵ Kocabaş, Fatma; “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.10, 2004. s.7.

⁴⁶ Tuncay, A. Can; “Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme”, **Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik) Konulu Toplantıda Sunulan Tebliğ**, Antalya Club Otel Sirene, 27-30 Nisan 1995, Ankara 1995., s.215.

⁴⁷ Alpagut, Gülsevil; “Esnek Çalışma Türleri ve İyi Uygulama Örnekleri”, **İş Kanunu Toplantı Dizisi No:6**, s.4.

⁴⁸ Limoncuoğlu; **a.g.e.**, s. 18.

Son yıllarda dünya ülkelerinde artan işsizlik, hızlı teknolojik gelişme ve acımasız rekabet ortamı bir yandan işsizliğe çözüm bulmak, öte yandan işletmelerin değişen ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla belirli süreli iş sözleşmelerine karşı ilgiyi arttırmış bulunmaktadır. Böylece, belirli süreli hizmet akitleri “atipik” hizmet ilişkileri arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda, Danimarka, İngiltere, İrlanda, Fransa ve Hollanda gibi bazı ülkelerde belirli süreli iş sözleşmelerine getirilen sınırlamalar yumuşatılmaktadır. Portekiz ve Yunanistan'da ise, belirli süreli hizmet akdi uygulanması oldukça yaygındır.⁴⁹

Belirli süreli iş sözleşmesi ile geçici süreli iş sözleşmesi arasındaki ince ayrıma değinmekte fayda vardır. Bu iki kavram sıkça birbirinin yerine kullanıldığı görülürse de pek aynı şeyler değildir. Çünkü belirli süreli iş sözleşmesinde sözleşme taraflarca belirlenen süre bitiminde kendiliğinden sona erer. Oysa geçici süreli iş sözleşmesinde işin süresi geçici olmakla beraber bitim tarihi başlangıçtan kesin olarak belli değildir. Bu nedenle, bitime yakın bir tarihte işçiye ihbar süresi verilmesi gerekmektedir.⁵⁰

1.2.3.2. Kısmi Süreli Çalışma (Part time)

4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde kısmi süreli çalışma/çalışan tanımlanmıştır; İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.

Aynı maddede kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan

⁴⁹ Tuncay, Can; “Esnekliğin Değişik Boyutları”, **Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları**, MESS, Yayın No: 227, İstanbul, 1995, s.215.

⁵⁰ Noyan; **a.g.t.** , s:110-112.

işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

ILO'nun kabul ettiği ve en çok kabul gören tanıma göre kısmi süreli çalışma; “normal çalışma süresinden az, sürekli/düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışma”dır. ILO'nun bu tanımında üç unsur olduğu görülmektedir. Bunlar:

1. Kısmi süreli çalışmanın normal çalışma süresinden az olması, (Kısmi süreli çalışmadan söz edebilmek için işçinin kısmi süreli çalışma süresinin çalıştığı işyerinde uygulanan normal çalışma süresinden kısa olması gerekir.)
2. Bu çalışmanın düzenli ve sürekli yapılması, (kısmi süreli çalışmayı kısa süreli çalışmadan ve belirli süreli çalışmadan ayırt eden bir unsurdur. Kısa süreli çalışma geçicidir, süreli değildir.)
3. Kısmi süreli çalışmanın gönüllü olarak yapılmasıdır.⁵¹ Bu husus tartışmaya açıktır. Kısmi süreli çalışmanın işverence kararlaştırıldığı durumlarda, işçinin bu tip çalışma modelini serbest iradesi dışında, sadece işsiz kalmamak için kabul ettiği durumlar da olmaktadır.⁵²

Part-time (kısmi süreli) çalışma ilk olarak düşük nitelik gerektiren işlerde uygulanırken, bugün daha teknik, uzmanlık gerektiren ve yönetim işlerinde part-time çalışma yapıldığı, yönetici, avukat, doktor, diş hekimi, muhasebeci gibi meslek dallarını kapsayacak şekilde bu çalışma biçiminin genişlediği görülmüştür.⁵³

Hizmet sektörünün giderek önem kazanması ve bu sektördeki işler için kısmi süreli çalışan işçilere daha fazla talebin olması bu tür çalışmanın giderek

⁵¹ Yavuz, Arif; a.g.m., 1995, s.25.

⁵² **İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları**, Ankara: TİSK, Yayın no:231, Nisan 2003, (Erişim)<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=662> 15.08.2013

⁵³ Çakır, Özlem; “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar”, **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 3, Sayı 1, 2001. (Erişim), <http://www.isguc.org/?p=article&id=95&cilt=3&sayi=1&yil=2001>, 01.10.2012

artmasında önemli rol oynamıştır. Bununla birlikte kısmi süreli işlerin genellikle ücreti az, statüsü düşük ve kariyer imkanlarının sınırlı olduğu dikkat çekmiştir.⁵⁴ Hizmet sektöründeki gelişmelerin yanı sıra kısmi çalışmanın yaygınlaşmasında istihdamın artırılması amacıyla devletçe desteklenmesi, istihdam yapısındaki değişiklikleri işverenlerin sendikasılaştırma stratejileri ve maliyetleri düşürme isteği de etkili olmuştur.⁵⁵

Kısmi süreli çalışma;

- Daha çok kadınlar arasında yaygın olan bir çalışma şeklidir.
- Gençler için iş yaşamına katılmanın ilk adımıdır.
- Hizmet sektöründe en yaygın olarak başvurulmuş çalışma şeklidir.
- Tam zamanlı işlere göre daha dar bir mesleki alanda ayrılmış olup, genellikle düşük ücretli, oldukça monoton ve ilerleme imkanlarının az olduğu işlerdir.
- Çalışanların çoğunlukla sosyal güvenceye ve sosyal yardımlara erişim imkanları kısıtlıdır veya bu imkanlardan yoksundurlar. Bu tür işlerin insan onuruna yaraşır bir gelir sunma olanağı da oldukça kısıtlıdır.
- Sosyal yaşam ve aile yaşamını daha iyi uyumlaştırmaya ilişkin olumlu boyutları bulunmaktadır.⁵⁶

⁵⁴ Pinhas; **a.g.e.** s.56.

⁵⁵ Şen, Sabahattin; **a.g.e.**, s.163.

⁵⁶ Filiz, Yeliz; **a.g.t.**, s.22.

1.2.3.2.1. İş paylaşımı

İş paylaşımı ABD'de 1930'lu yıllarda başlayan ve 1970'lerden itibaren Avrupa ülkelerinde de kullanılmaya başlanan bir esnek çalışma biçimidir.⁵⁷

İş paylaşımı, işin organizasyonun bir şekli olup, bu organizasyon içinde iki veya daha fazla işçi bir işyerindeki çalışılan zamanı kendi aralarında paylaşmakta ve birlikte işin yapılmasını müteselsilen sorumlu olmadan sadece grup içinde birbirini temsil esasına göre üstlenmektedir.⁵⁸ Taraflar arasında iş ve çalışma süreleri bölündüğü gibi, ücret, ikramiyeler, emeklilik maaşı, izinler, sorumluluklar, sosyal yardımlar ve yan ödemeler de paylaşılmaktadır.⁵⁹

Bu çalışmayı kısmi çalışmadan ayıran en önemli özellik işin "tam gün" olmasıdır. İş paylaşımının uygulandığı yerlerde çoğunlukla aşağıdaki şekillerine rastlanılmaktadır:

Bölünmüş gün: İş paylaşanlardan biri sabah çalışırken diğeri öğleden sonra çalışmaktadır.

Bölünmüş hafta: İş paylaşanlardan biri haftanın ilk yarısında (Pazartesi, Salı, Çarşamba öğleye kadar) çalışırken diğeri ikinci yarısında çalışmaktadır. Bu, iş paylaşımında en çok görülen şekil olmaktadır.

Dönüşümlü hafta: Bu türde, iş paylaşanlardan biri bir tam hafta çalışırken, diğeri bir sonraki haftayı tam olarak çalışmaktadır. Genellikle işe geliş ve gidişlerin sorunlu olduğu uzak yerlerde bulunan işyerleri ya da işyerlerinden uzak yaşayan çalışanlar tarafından tercih edilmektedir.

Belirli olmayan dönüşümler: İş paylaşımının işçi ve işverenlerin ihtiyaçlarına göre belirli olmayan sürelerle gerçekleştirildiği bu tür işler,

⁵⁷ Şen, Sabahattin; **a.g.m.**, s.48.

⁵⁸ Aktay Nizamettin, Arıcı Kadir, Kaplan E. Tuncay; **İş Hukuku**, Yenilenmiş 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013, s.64.

⁵⁹ Yavuz, Arif; **a.g.m.**, 1995, s.11.

paylaşanlar ile gözetmenlerin sıkı işbirliğini gerektirmektedir. Ancak bu şekil işletme içi esnekliği önemli ölçüde artırmaktadır.⁶⁰

1.2.3.2.2. Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma, 4857 sayılı İş Kanununun 14. maddesiyle düzenlenen özel bir kısmı çalışma türüdür. Çağrı üzerine çalışma, yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır (m. 14/1). Çağrı üzerine çalışma, İş Kanunu ile birtakım koruyucu önlemlerle düzenlenmesinden önce de uygulamada mevcuttu ve kısmi süreli bir iş sözleşmesi türü olarak Yargıtay'ın kararlarına konu olmuştu.⁶¹Ancak; AB çalışma mevzuatı çerçevesinde dinlenme süresinin olmaması sebebiyle tartışmalı olup, gerek ILO, gerekse AB belgelerinde tanımlanmış değildir.⁶²

Çağrı üzerine çalışma genellikle otellerde, restoranlarda ve gazinolarda görülmektedir. Özel hastanede, acil bir vaka üzerine doktorun çağırılması, sahil beldelerinde balık çıktığı günlerde, çağrı üzerine gelen elemanların balıkları temizlemesi ve istiflemesi gibi işler, çağrı üzerine çalışmalara örnek verilebilir. Bu modelde çalışanlar genellikle sigortasız ve sendikasızdırlar.⁶³

1.2.3.2.3. Kayan İş Süreleri

İşçiye, iş süresinin başlangıcı ve bitimini kendisinin ayarlamasına imkan veren esnek iş süresidir. Kayan iş süresi, işçinin blok süre olarak belirli bir zaman diliminde zorunlu olarak çalışması şartıyla, günlük işe başlama ve bitiş

⁶⁰ a.g.m. TİSK Yayını, 1999.

⁶¹ Pennings; Süral; a.g.e. s.80.

⁶² Limoncuoğlu; a.g.e., s:17.

⁶³ Topcuk; a.g.t., s.29.

süresini kendisinin ayarlayabildiği veya belirli bir zaman aralığı içerisinde ortalama günlük çalışma süresini aşmadan, günlük iş süresinin uzunluğunu kendisinin belirleyebildiği bir çalışma modeli olarak nitelendirilmektedir.⁶⁴

a) Basit Kayan İş Süresi: Bu tür kayan iş süresi uygulamasında, önceden sabit olarak belirlenen günlük iş süresi içinde, işçi blok süre dışındaki esnek sürede sadece işe başlama, ara dinlenmesi ve işin bitiş zamanını kendisi belirlemektedir. Böylece işçi, çalışmaya erken veya geç başlayıp, işi erken veya geç paydos edebilmektedir.

b) Vasıflı Kayan İş Süresi: Vasıflı kayan iş süresinde ise işçi, günlük çalışma süresi uzunluğunu da kısmen kendisi belirleyebilmektedir. Burada işçi, blok çalışma süresi içinde çalışmak koşuluyla, günlük çalışma fazlasını veya açığını belirli bir zaman dilimi içinde (hafta, ay) daha az ya da daha fazla çalışmak suretiyle denkleştirme olanağına sahip olmaktadır. Bu şekilde işçi, çalışılmayan süreleri zaman içinde telafi edebilmekte veya fazla çalışılan süreleri serbest zaman olarak kullanabilmektedir.⁶⁵

1.2.3.3. Tele Çalışma

Tele çalışma; merkez işyerinden veya üretimin yapıldığı yerden uzakta kurulu bulunan bir yerde yapılan, çalışanın merkez büroda veya üretim bölümünde çalışan ve aslında iş arkadaşları olduğu çalışanlarla iş ortamında yüz yüze kişisel ilişki kurmadığı, salt yeni teknolojileri kullanarak iletişim kurabildiği bir istihdam biçimi olarak tanımlanabilir⁶⁶

Tele çalışmanın karakteristik özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

⁶⁴ Günay, Cevdet İlhan; **a.g.m.**, s.9.

⁶⁵ Özmen, Zeynep; **4857 Sayılı Yeni İş Kanununda Esnek Çalışma İlişkilerinin Hukuki Durumu**, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s.29.

⁶⁶ Erdut, Tijan; **Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi**, TÜHİS Yayını, İzmir, 1998, s.92.

- İşin işyeri dışında ayrı bir yerde görülmesi
- Bu yer ile esas işyeri arasında elektronik iletişim araçları ile kurulmuş bir bağın olması
- İşin programlanabilir bir araç vasıtası ile ifa edilmesi.⁶⁷

Tele çalışma modelinin, zamanın istenildiği gibi planlanmasına imkan vermesi, ise gidiş gelişte zaman ve giderlerde tasarruf sağlaması, ikametgah yerinin serbestçe kararlaştırılmasının mümkün olması, kadın, çocuk, sakat ve hükümlülere yeni iş imkanı oluşturması gibi olumlu yönleri mevcuttur. Tele çalışma modelinin dezavantajı olarak da, statüsünün belirsizliği nedeniyle çalışanların sosyal güvencelerden yoksun kalmaları gösterilmektedir.⁶⁸

Tele çalışma modelleri aşağıdaki gibi sıralanabilir;

1.2.3.3.1.Evde Büro

Burada iş edimini görmekle yükümlü olan kişi, üstlendiği işi kendi evinde elektronik iletişim ağı ile yerine getirmektedir. Bu işlere örnek olarak muhasebecilik, bilgisayar programcılığı gösterilebilir. Klasik anlamda evde çalışmayla karşılaştırıldığında, evde büronun bütünüyle farklı bir dizi beceriyi, organizasyon biçimini gerektirdiği ve merkezdeki işverenle değişik ilişkileri içerdiği görülmektedir. Klasik evde çalışma biçiminde ise, daha çok el becerilerine dayalı işler söz konusudur.⁶⁹

⁶⁷ Tozlu, Emine; “Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması”, Süleyman Demirel Üniversitesi, **Vizyoner Dergisi**, Y.2011, C.3, S.4. s.109.

⁶⁸ Özer, Zerrin; **Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara, Üniversitesi, 2006, s.27.

⁶⁹ Erdut; **a.g.e.**, s.92-93.

1.2.3.3.2. Komşu Büro

Komşu bürolar esasen uydu bürolara benzemekle beraber birden fazla farklı işyerinin elemanlarının bir arada çalışması nedeniyle ondan farklıdır. Birkaç şirket tarafından ortak kullanılan ve kira v.b. masrafları karşılanan büroda, her çalışan kendi işyeri ile bağlantı kurarak çalışma imkanına sahiptir.⁷⁰

1.2.3.3.3. Gezici Büro

Mobil çalışma ile işletmeye verilecek hizmet için gereği belirli bir büro veya evden değil bulunulan yerdeki değişik iletişim araçları ile sağlanmaktadır. Özellikle ticari amaçlı seyahatlerde bulunan kişiler/çalışanlar açısından uygulama alanı bulunan çalışmada kişilerin, elektronik posta, internet ve veri bankaları gibi elektronik iletişim araçlarını kullanarak işletme merkezi ile bağlantı kurmaları mümkün olmaktadır.⁷¹

1.2.3.3.4. Uydu Büro

Tele çalışmanın bu biçimde iş görme edimi işletme dışında tek işçi tarafından gerçekleştirilmektedir. Uydu bürolar merkez bürodan uzak bölgelerde kurulan, ancak elektronik iletişim araçları ile merkezle her zaman ilişki içinde olan birimlerdir. Burada işçi, işletmenin personeli konumundadır ve atipik bir istihdam biçimi olmasına karşın, işletme yapısı içinde bağımlı iş ilişkisine dayanarak, işverenin denetimi altında çalışmaktadır. Burada amaç, işletme

⁷⁰ Çakır, Özlem; “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar”, **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 3, Sayı 1, 2001. (Erişim),

<http://www.isguc.org/?p=article&id=95&cilt=3&sayi=1&yil=2001>, 01.10.2012

⁷¹ Erdut; **a.g.e.**, s.114.

dışında kurulan merkezin söz konusu işletmenin işçilerinin büyük çoğunluğunun ikamet ettiği bir bölgede kurulmasıdır.⁷²

1.2.3.3.5. Elektronik Hizmet Ofisleri

Elektronik hizmet ofisleri, kendi adına (bağımsız) çalışanlar tarafından kurulan, donanımı ve finansmanı bu kişilerce karşılanan bağımsız hizmet veren bürolardır. Bu ofisler her hangi bir işletmeye ait olmayıp, birden fazla işletmeye hizmet sunmaktadırlar.⁷³

1.2.3.4. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

4857 sayılı İş Kanununun 7. Maddesinde; işverenin, devir tarihinde ve yazılı olarak rızası alınmak suretiyle bir işçinin, holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu bir işe benzer bir işte çalıştırılmak üzere geçici olarak devri ile geçici iş ilişkisi kurulacağı belirtilmektedir.

Çalışma hayatında ödünç iş ilişkisi olarak anılan bu ilişki, kanunun madde gerekçesinde de belirtildiği üzere, şirket topluluklarında ve bunlardan biri olarak holdinglerde vasıflı işgücünün temininde, üst kademe yöneticilerinin yetiştirilmesinde veya aynı gruptan olmayan şirketlerin bir işi birlikte üstlenmelerinde yahut mali güçlüklerle karşılaşılacak bir işverenin işçisini işlerin düzelmesine kadar başka bir işverene vermesinde ortaya çıkmaktadır.⁷⁴

AB çalışma mevzuatında geçici iş ilişkisi ile çalışanların tanımlaması 2008 tarihli geçici iş ilişkisine dair yönerge ile yapılmıştır. Ancak bu yönerge bakımından tanım yapabilmek için, mevzuatımızda yer almayan geçici istihdam

⁷² a.g.e., TİSK Yayını, Kasım 1999, s. 27.

⁷³ Yavuz, Arif ; a.g.t., 1994, s.89.

⁷⁴ Aktay, Arıcı, Kaplan; a.g.e., s. 69.

bürosu* (temporary work agency) kavramını burada aktarmak gerekir. Yönergeye göre geçici iş bürosu, bir işçi ile onu geçici süre ile başka bir kullanıcıya, o kullanıcının gözetim ve talimatı altında çalıştırmak üzere sözleşme yapan, ulusal mevzuatlara uygun kurulmuş gerçek veya tüzel kişiyi ifade eder. Geçici iş ilişkisi ile çalışan işçi de geçici iş bürosu ile sözleşmesi bulunup, bu sözleşme kapsamında başka bir kullanıcının gözetim ve denetiminde çalışmayı taahhüt eden işçidir. Bu kapsamda geçici iş ilişkisi uluslararası hukuk bakımından daha net anlaşılabilmektedir. Ancak iş mevzuatımızdaki geçici iş ilişkisi düzenlemesi ile AB mevzuatındaki düzenlemenin birbiri ile tam anlamda paralel olduğunu söylemek mümkün değildir.⁷⁵

Geçici istihdam ilişkisi uygulamada direkt kiralama, ödünç iş ilişkisi ve geçici istihdam büroları şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Direkt kiralama, bir işletmenin kendi işçisini bir başka işletmeye ödünç vermesi anlamında kullanılmaktadır. Ödünç iş ilişkisi kavramı ise mesleki olmayan geçici iş ilişkisini, yani bir holding bünyesindeki işletmenin belirli süreler ve şartlar dahilinde işgörenlerini aynı holdingdeki diğer işletmeye yönlendirmesini ifade eder. Bu iki uygulama ülkemizde de yasal dayanağa sahip olarak uygulanmaktadır. Geçici istihdam büroları uygulaması ise mesleki geçici iş ilişkisini temsil eder.⁷⁶

⁷⁵ Limoncuoğlu; **a.g.e.**, s.19.

*Çalışmamızda kullanılan “geçici istihdam bürosu” kavramının ülkemiz mevzuatımızda tam karşılığı bulunmamakta birlikte “özel istihdam büroları” kavramı buna benzer biçimde kullanılmıştır. Özel İstihdam Büroları; özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde işe yerleştirme faaliyeti karşılığı sadece işverenden ücret alarak, iş arayandan herhangi bir ücret ya da komisyon almaksızın, Türkiye İş Kurumundan yetki almak şartıyla, işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında, bir işyerinde veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile en etkin şekilde aracılık hizmeti sağlayan gerçek ya da tüzel kişilerdir.

⁷⁶ Sağlanmak, Handan; **Güvenceli Esneklik ve Türk Çalışma Hayatındaki Yeri**, İstanbul Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2010, s.30.

1.2.3.5. Evde Çalışma

Sanayileşmenin başlangıç döneminde ortaya çıkan eve iş verme veya evde çalışma, günümüzde de önemini korumaktadır. Evde çalışma modelinde, işçi, klasik çalışma modellerinin aksine, iş görme edimini işyerinde değil, evde ifa etmektedir. Bu modelde çalışma, zaman esasına göre değil, parça başına gerçekleştirilmektedir. Ayrıca iş edimi işçinin evinde yapılmaktadır. Burada işverenin denetim ve gözetimi altında bir çalışmadan söz edilmemektedir. Hizmet akdinin asli unsuru olan bağımlılık unsurunu içermediği için evde çalışmanın istisna akdinin konusunu oluşturacağı söylenebilecektir.⁷⁷

Bazen "eve iş verme" (putting out) olarak da adlandırılan evde çalışma sistemi, esnek çalışma biçimlerinin en eski türünü oluşturmaktadır.⁷⁸

ILO'nun 1996 yılında kabul ettiği 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesinde, "ev çalışanı, bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve ekonomik bağımsızlığı bulunmayan kişi olarak tanımlanmaktadır. Ancak, daha kapsamlı bir şekilde ifade edilirse, "ev çalışanı, bir veya birden çok işveren için, bu kişilerin yönetim ve denetimi altında bulunmadan, kendi evinde veya kendi seçtiği bir çalışma yerinde yalnız veya aile üyeleri ile birlikte ücret karşılığında mal veya hizmet üreten kişidir."⁷⁹

Klasik evde çalışma genelde zaman esasına göre değil, parça başına yapılmaktadır ve buna göre ücret alınmaktadır. Oysa tele çalışmada tele çalışan merkez işyerinin bir çalışanıdır ve işini evinde yürütmektedir, dolayısıyla düzenli bir ücret almaktadır. Klasik evde çalışmada, fazla nitelik gerektirmeyen el becerisine dayanan işler yapılırken, tele çalışma yeni iletişim teknolojilerini kullanmaya dayalı, yüksek nitelikler gerektiren ve profesyonelce yapılan işler söz

⁷⁷ a.g.e., TİSK Yayını, Kasım 1999., s.23.

⁷⁸ Şen, Sabahattin; a.g.m., s.50.

⁷⁹ Demircioğlu, A. Murat ve Engin, E. Murat; **Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma**, İstanbul Ticaret Odası, Yayın no:2002-52, İstanbul 2002, s.31-32.

konusudur. Evde çalışmanın, yeni teknolojik gelişmelerle ve hizmet sektörünün yaygınlaşması ile tele çalışma gibi yeni bir şekil aldığı söylenebilir⁸⁰

Ülkemizde bu çalışma modeli İş Kanununda özel olarak düzenlenmemekle birlikte uygulamada sıklıkla görülmektedir.⁸¹

1.2.3.6. Sıkıştırılmış (yoğunlaştırılmış) Çalışma Haftası

Esnek ya da sıkıştırılmış iş haftası adı verilen bu uygulamada, günlük çalışma saatleri artırılarak, haftalık çalışma günü sayısının azaltılması öngörülmektedir. Burada haftalık çalışma süresinin azaltılması değil, belli günler içinde toplanması söz konusudur.⁸²

Esnek süreli çalışma modellerinden olan sıkıştırılmış iş haftasında, haftalık iş süresinin 5 veya 6 iş gününden daha az süreye sıkıştırılması söz konusudur. Haftalık 45 saatlik iş süresinin üç veya dört iş gününde tamamlanması suretiyle, işçinin bu iş süresini tamamlayabilmek için daha az işgününde daha fazla çalışması söz konusu olacaktır. Bu çalışma modelinde haftalık iş süresi, sıkıştırılan iş günlerine eşit olarak bölünebileceği gibi, günlük iş süresinin farklı şekilde dağıtılması şeklinde de olabilmektedir.⁸³ Bu sebeple aylık çalışmanın 10-15 günlük bir süreye sığdırılması şeklinde yorumlanıp, “yoğunlaştırılmış iş ayı” şeklinde de adlandırmak mümkün olmaktadır.⁸⁴

Sıkıştırılmış iş haftası, işçi için daha fazla boş veya serbest zaman, işe daha az gidip gelme, daha fazla mesleki eğitim imkanı demektir. İşveren

⁸⁰ Yavuz, Arif; **a.g.m.**, 1995, s.59.

⁸¹ **İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları**, Ankara: TİSK, Yayın no:231, Nisan 2003, (Erişim)<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=662> 15.08.2013

⁸² (Erişim)<http://kalemlervekiliclar.blogcu.com/calisma-hayatinin-ozellikleri-isveren-ve-isci-iliskileri/4100358>, 15.08.2013

⁸³ Günay, Cevdet İlhan; **a.g.m.**, s.10.

⁸⁴ Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS): **Çalışma Hayatında Esneklik**, Mess Yayınları, Yayın no:222, İstanbul, 1995., s.29.

bakımından ise, işletme cari giderlerinin azaltılması, bakım-onarım işlerinin işin durmasına sebep olmadan yapılması gibi kolaylıklar sağlar.⁸⁵

1.2.3.7. Yıllık İş Süreleri

Periyodik olarak yılın belirli dönemlerinde iş hacminin arttığı veya asgari düzeye indiği bazı işyerlerinde, ortalama iş süresi bir yıllık dönem için yapılan tam ve fazla çalışmalar ile asgari çalışma süreleri dengelenmek suretiyle hesap edilmektedir. Bu tür çalışmada işçinin ücreti fiilen çalışılan süreye göre değil, ortalama iş süresine göre ve daha ziyade maktu aylık ücret olarak belirlenmektedir. Bu şekilde asgari çalışma dönemlerinde işçinin ücretinde bir azalma olmamaktadır. Bu özellikle ülkemizde otomotiv ve tekstil sektöründe sıkça yaşanan darboğazlar ya da talebin bir hayli arttığı dönemlerde uygulanması gereken bir yöntem olarak görülmektedir.⁸⁶

1.2.3.8. Esnek (Kayan) Vardiya Sistemleri

Vardiyalı (postalar halinde) çalışma, bütün dünyada bilinen en eski esnek istihdam modelidir. Bugün klasik iki veya üçlü vardiyaların yerini artık kayan vardiya sistemleri almıştır. Bu sistemlerde, “çok sayıda part-time süreli vardiya grupları oluşturularak bu grupların çalışma süreleri birbiri ardına eklenmek suretiyle işyerindeki vardiya çalışmasında bütünlük sağlanmaktadır.”⁸⁷

Bir işyerindeki nispeten uzun çalışma süresi iki ya da daha fazla işçi grupları arasında birbirini takip eden başlama ve bitiş saatleriyle bölünmektedir. Vardiya sürelerinin farklı uzunlukta, gece ya da hafta sonuna rastlaması da

⁸⁵ a.g.m., TİSK Yayını, Kasım 1999. s.25.

⁸⁶ a.g.m., TİSK Yayını, Kasım 1999. s.25.

⁸⁷ Çırak, Cemal Aykut; **Türk İş Hukukunda ve Avrupa Birliği Hukukunda Geçici İş İlişkisi**, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006, s. 16.

mümkündür. Hatta birbiri içine giren ya da kesişen vardiya süresi de olabilir. Genelde aralıksız çalışma yapılması gereken işlerde vardiya çalışması yapılır.⁸⁸

İşyerinde üretim kapasitesinde bir artışın planlandığı dönemlerde veya vardiya işçilerinin de kısa süreli çalışmak istemeleri halinde yararlı olan bu sistemde katı, iki ya da sekiz saatlik üç vardiya sistemi yerine kayan esnek vardiya sistemi uygulanmaktadır. Öte yandan, çok sayıda kısmi süreli vardiya grupları oluşturularak, bu grupların çalışma süreleri yan yana yerleştirilmek suretiyle işyerlerindeki vardiya çalışmasında bir bütün oluşturulmaktadır.⁸⁹

1.2.3.9. Emekliliğe Kademeli Geçiş

İşçinin birden bire emekliye ayrılmasına alternatif olan emekliliğe kademeli geçişte, belirli bir yaştan sonra işçi tedricen azalan sürelerde istihdam edilmektedir. Bunun yanında, emeklilik yaşına az kalan işçiye kayan iş süreleri sisteminde çok daha geniş olanaklar tanınmaktadır. Bu şekilde emekliliğe kademeli geçişin amacı, işçiyi emeklilik şokundan kurtarmak ve aynı zamanda işçinin yaşlanmasına bağlı olarak azalan çalışma gücüne uygun bir şekilde iş sürelerini azaltmaktır.⁹⁰

Kademeli emeklilik tanımını yaparken, hali hazırda ülkemizde bahsi geçen kademeli emeklilik ile bu çalışma kapsamında bir esneklik türü olarak bahsi geçen kademeli emekliliğin farklı olduğunu belirtmek gerekir. Ülkemizdeki kademeli emeklilik tabiri, akademik çalışmalarda 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun bazı maddelerinin iptali ile yürürlüğe konulan 4759 sayılı Kanun kapsamında emeklilik yaşının kademeli olarak yükseltilmesine ilişkin benimsenen sistemi ifade etmektedir. Oysa esnek çalışma türü olarak kademeli emeklilik; emeklilik yaşına yaklaşmış işçilerin çalışma yüklerinin kademeli olarak

⁸⁸ Yıldız, Neslihan; **a.g.t.**, s.106.

⁸⁹ Günay, Cevdet İlhan; **a.g.m.**, s.11.

⁹⁰ Özmen, Zeynep; **a.g.t.**, s.29.

azaltılması, bir nevi kişilerin emekliliğe yaklaşmaları ile çalışma ilişkilerinin tam zamanlıdan kısmi zamanlı çalışma türüne döndürülmesidir. Buna benzer bir şekilde kademeli emekliliğe, kısmi zamanlı emeklilik de denilmektedir. Burada kademeli emeklilik uygulamasına geçirilen çalışanın azalan iş saatlerinden kaynaklanan ücret kaybının nasıl telafi edileceği üzerinde değişik uygulamalar mevcuttur. Bu ücret kaybı işveren tarafından karşılanabileceği gibi, devlet tarafından da karşılanabilir.⁹¹

1.2.3.10.Telafi çalışması

4857 sayılı İş Kanununun “telafi çalışması” başlıklı 64. maddesinde: “Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.” hükmü mevcut olup maddenin devamında; “telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.” denilmektedir.

Telafi çalışmasının uygulandığı durumlarda işçinin çalışma süresinde normali aşan bir çalışma söz konusu olmaktadır. Ancak normalin üstünde yapılan bu çalışma, fazla çalışma olarak kabul edilmemekte ve yapılan bu çalışmalar için işçi zamlı bir ücrete hak kazanamayıp fazla çalışma ücreti isteyememektedir.

Telafi çalışmasının işçi açısından faydasına bakacak olursak, işçi telafi çalışması yaparak işinin olduğu bir saati ya da günü boşa çıkarabilme imkanına

⁹¹ Limoncuoğlu; a.g.e., s.21.

sahipken, işçiye zararı ise işçinin reel gelirinde bir azalmaya yol açmasıdır. Çünkü eski Kanun telafi çalışmasına izin vermeyip, normal çalışma süresinin üzerindeki her saat çalışmayı fazla çalışma kabul etmekte ve buna göre fazla çalışma ücreti vermekteyken, yeni Kanunda bu durum tamamıyla ortadan kaldırılmış ve işçinin alacağı ücret üzerinde doğrudan azaltıcı bir etki yaratılmıştır.⁹²

1.2.3.11. Esnek Zaman Modeli

Batıda esnek-zaman modelinin ilk uygulandığı, Federal Almanya'da "Messerschmidt - Bölkow - Blohm" işletmesinde 1967 yılında gerçekleşmiştir. O tarihte, esnek çalışma süresinin uygulanmasının en önemli nedeni, işe geliş ve işten çıkış saatlerinde çok yoğun olan trafik sıkışıklığına bir rahatlama getirmektir. Zamanla, esnek-zamanlı çalışmanın süratle yaygınlaştığı görülmüştür.

"Esnek-zamanlı çalışma" veya "esnek-zaman" (flextime) modelinde çalışanlar, belirli sınırlar içinde, günlük çalışma süresi ile işe başlama ve işi bırakma zamanını kendileri belirleyebilmektedirler. Mevcut yasalar, toplu iş sözleşmeleri ve işletme tarafından belirlenen haftalık veya aylık çalışma süreleri ise genellikle sabit olup değişmemektedir. Esnek-zamanlı çalışma, yasa veya sözleşme ile belirlenen haftalık veya aylık toplam çalışma sürelerini etkilememektedir.⁹³

Esnek zaman en çok kullanılan, mali açıdan adapte edilmesi ve yönetilmesi en kolay olan ve bu özellikleri dolayısıyla en çok arzulanan esnek çalışma modelidir. Bu model işe varışta, işten ayrılıştaki ve öğlen yemeği arasında

⁹² Sarıtaşoğlu Fatih; "İş Hukukunda Telafi Çalışması", (Erişim) <http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=2344>, 26.02.2012

⁹³ Yavuz, Arif; "Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli" **ÇMİS Çimento İşveren Dergisi**, C.11, Sa:6, Kasım 1997

esneklik önermektedir. Esnek çalışma modelinde minimum ve maksimum çalışma zamanları belirlenmiştir. Çalışılan ekstra saatler için ücret ödenmez.⁹⁴

1.2.3.12. Taşeron (Alt-işveren) Uygulamaları

Esneklik kavramı, üretim sisteminde yeni bir aşama olarak görülen ve kendisini kapitalist sistem içerisinde yeni bir paradigma olarak sunan post-fordist rejimin anahtarı olarak görülmektedir. Bir üretim sistemi olarak tabir edilen esnekliğin en önemli unsurlarından birisi ise taşeronlaşmadır.⁹⁵

İşverenlerin yapmakta oldukları mal veya hizmet üretimine ilişkin işlerinin bir kısmını başka işverenlere yaptırmaları tüm ülkelerde yaygın olarak karşılaşılan bir durumdur. Bunun nedeni genellikle işin bir bölümünün ayrı bir uzmanlığı gerektirmesi, buna bağlı olarak kaliteli ve seri üretimin yapılması veya hizmetin görülmesidir. Dünyada genel durum böyle olmakla birlikte ülkemizde daha çok işgücü maliyetlerinin azaltılması amacıyla bu yola gidilmektedir.⁹⁶

Günümüzde taşeron sözleşmeleriyle çalışma; salt geleneksel sektörlerle özgü bir çalışma şekli olmaktan çıkarak tüm sektörlerle özgü bir nitelik kazandığı gibi büyük işletmelerde (özellikle çokuluslu işletmelerde) nihai üründen ekonomik ve ticari bakımdan ayrı düşünilemeyen tamamlayıcı faaliyetlerin başka işletmelere devredilmesi şeklinde de uygulanmaktadır.⁹⁷

Bazı çalışmalarda, taşeron çalışmanın işletmeler tarafından tercih edilen uzaklaştırma stratejileri olarak değerlendirildiği görülmektedir. İş ilişkisinin yerini ticari ilişkinin alması uzaklaştırma stratejilerinin temel unsurunu teşkil etmektedir. Bu stratejilerdeki ortak özellikler ise; hizmetin ya da üretimin işletme dışındaki

⁹⁴ Pinhas; **a.g.e.**, s.60.

⁹⁵ Öngen, Tülin; “İleri Teknoloji ve Çalışma İlişkilerinin Değişen Paradigması”, **SBF Dergisi**, Cilt. 50 (1-2), 1995, s.286.

⁹⁶ Canbolat, Talat; “Türk Hukukunda Altışveren” içinde- **Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları Seminer/Çalıştay**, s.14.

⁹⁷ Turan, Bülent; **a.g.t.**, s.35.

başka işyerlerinde (taşeron işletme) ya da işletme içinde çeşitli amaçlarla alt işverene (taşerona) ait başka işçiler çalıştırılarak yerine getirilmesidir.⁹⁸

İşletmeler genelde rekabet gücünü ve verimliliklerini arttırabilmek ve konjonktürel dalgalanmalar ile talep değişikliklerine uyum sağlayabilmek için fonksiyonel ve sayısal esnekliği artırma ihtiyacı duymaktadırlar. Ancak bazı işletmeler, sayısal ve fonksiyonel esnekliğin sağlanması yerine, işleri taşeron işletmelere vermek gibi uzaklaştırma stratejilerini benimsemektedirler. Böylece daha düşük maliyetlerle işlerin yapılması söz konusu olmaktadır.⁹⁹

1.3. ESNEK ÇALIŞMANIN YARARLARI VE ZARARLARI

Esnek çalışma, bakış açıları itibariyle gerek işçi tarafı gerekse işveren tarafı için olumlu ve olumsuz özellikler barındırmaktadır.

1.3.1. İşverenler Açısından Esnek Çalışma

Esnek çalışmanın işveren açısından ortaya çıkardığı temel faydalardan bahsedecek olursak;

Çalışma sürelerinin işçiler tarafından belirlenebilmesi, işçilerin daha dikkatli, huzurlu, dinç ve verimli bir şekilde çalışmaları sonucu, işletmede verim artışına yol açacaktır. Gecikmeler ve işe gelmemeler işletmelerde verimliliği azaltmaktadır. Esnek çalışmada ise işçinin iş yerine geldiği saat, işe başlama saati sayılacağından bu sorun ortadan kalkmaktadır. Esnek çalışmayla, fazla mesai önemli ölçüde azalmakta ve işgücü maliyetleri düşmektedir. Esnek çalışma ile işletmelerden faydalanma ve işçilerin çalışma süreleri arttırılmaktadır. Böylece üretim araçlarının tam kapasite ile çalışmaları sağlanmakta duran

⁹⁸ Tuncay, Can; **Değişim ve Esneklik İhtiyacı**, Kamuoyunda Esneklik, MESS Yayınları, Yayın No. 311, Ağustos 1999, s.25.

⁹⁹ Yavuz, Arif ;**a.g.t.**,1994, s.225.

varlıkların ana maliyetleri azalmakta ve rekabet gücü artmaktadır. Esnek çalışmanın uygulanması ile işin insancıllaşması ve çalışma şartlarının iyileşmesi sağlandığından dolayı bu gibi işyerleri tercih edilmektedir. Esnek işletmeler personel temininde zorluk çekmemektedirler. Esnek çalışma uygulayan işyerlerinde çalışma şartları daha cazip olduğundan işten ayrılmalar ve işgücü devri azalmaktadır.¹⁰⁰

Esnek çalışmanın işverenler açısından faydaları olduğu gibi, yeni masrafların ortaya çıkması, personel planlaması ile organizasyon yönetim ve denetiminde sorunlar ve yan ödemelerin artması gibi olumsuz yanları da vardır.¹⁰¹

İşverenler yönetilmesi ve planlanması zor olabilen yeni esnek çalışma biçimleriyle uğraşmak zorunda kalabilmektedirler. Ayrıca, esnek çalışma modelleri daha fazla kadro gerektirebileceğinden, işverenlerin sağlık ve ulaşım yardımı gibi ücret dışı harcamalarını daha fazla artırmaları gerekebilir.¹⁰² Esnek çalışma şekillerinden, özellikle iş paylaşımı şeklinde işçiler ile kısmi süreli işçiler yan ödemeler sebebiyle, işgücü maliyetlerini artırmaktadırlar. Bu şekliyle işçilerin yan ödemeler açısından işverene maliyetleri daha yüksek olmaktadır. Çünkü iş paylaşımında bulunanlar ile kısmi süreli işçiler, tam gün süreli çalışanlara göre haftalık veya aylık olarak daha az çalıştıkları halde, aynı miktarda yan ödeme almaktadırlar.¹⁰³

Esnek çalışmada kontrol ve denetim genellikle bir yönetim sorunu olarak tanımlanır. Örneğin evde çalışma sistemiyle istihdam edilenlerin ve esnek

¹⁰⁰ Çelik, Sümeyra; **a.g.t.**, s.37.

¹⁰¹ Başkan, Recai; **a.g.m.**, s.38.

¹⁰² Şen, Sabahattin; **a.g.e.**, 2000, s.51.

¹⁰³ Özmen, Zeynep; **a.g.t.**, s.24.

çalışma saatlerini kullanan çalışanların kontrol ve denetim durumlarının nasıl gerçekleştirileceği önemli bir sorundur.¹⁰⁴

Esnek çalışan işgücünün işyerlerine ve işverene bağımlılıkları daha az olmakta, söz konusu işgücünden herhangi bir kurumsal bağlılık beklemek mümkün olmamaktadır. Bu durum çalışanların daha iyi koşullarda kısa sürede başka işlere geçmesine yol açabilmektedir. Bu tür çalışmalar, kurum kültürünü de olumsuz yönde etkileyebilmektedir.¹⁰⁵

1.3.2. İşçiler Açısından Esnek Çalışma

Esnek çalışmanın işçiler üzerindeki etkisi genelde iki şekilde olmaktadır. Birinci olarak, esnek çalışma şekillerinin veya sürelerinin uygulanması ile işçilerin işsiz kalması engellenmekte ve işsizlik azalmaktadır. İkinci olarak ise, işçilerin çalışma ve çalışma dışı özel hayatlarının kalitesi artmaktadır. Esnek çalışmanın işçiler açısından ortaya çıkardığı temel faydalardan bahsedecek olursak;

İşletmeler genelde çalışma saatlerini belirlerken işçilerin biyolojik zamanlarına göre değil, işletme için uygun zamanı dikkate alırlar. Esnek çalışmada ise kişilere çalışma saatlerini belirleme hakkı tanınmaktadır. Dolayısıyla işçiler kendilerine en uygun, en verimli zamanlarını belirleyerek çalışacak, bu istekli çalışma sonuç olarak da verimi artıracaktır. Esnek çalışma ile işçiler, iş dışında kendileri için kullanabilecekleri serbest bir zaman kazanacak, çalışma sürelerinin ve şeklinin esnekleşmesiyle işçiler kendi ihtiyaçları ve özel durumlarına göre çalışma programlarını belirleyebileceklerdir. Esnek çalışmanın olmayıp, tam gün süreli çalışmanın yapıldığı ve herkesin sabah erken saatte işe gittiği bir ortamda, trafik sıkışıklığı olacağı için yollarda

¹⁰⁴ Çelenk, Hakan; **Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması**, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü, İstanbul 2008. s.61.

¹⁰⁵ Özer, Zerrin; **a.g.t.**, s.69.

fazla zaman kaybedilecek, işe geç gidilecek hatta kişiler kendilerini yorgun ve stresli hissedeceklerdir. Kişiler esnek çalışma ile çalışma programlarını özel ve aile hayatına göre ayarlayabilmektedirler. Genellikle işletmelerde, işverene yakın yöneticiler, işveren vekilleri ve özel vasıflı uzman işçiler normal mesai saatlerinden fazla çalışma ücreti almaksızın fazla çalışmaktadırlar. Esnek çalışmanın uygulanması ile fazla mesai ücretinin ödenmesi sağlanabilecektir.¹⁰⁶

Esneklik sadece işverene değil aynı zamanda işçilere de çalışma şartlarını bizzat belirleme imkanı sağlamaktadır. Çalışma süreleri ve yeni istihdam türleri ile uygulamaya başlatılan ve yararları üzerine çeşitli görüşler bulunan esneklik, işçiye genel olarak hak ve borçlarının oluşumunda ve yerine getirilmesinde kişisel ihtiyaçlarına ve isteklerine daha kolay ve iyi bir uyum sağlayabilecek bir fırsat tanımaktadır.¹⁰⁷

İşçilerin, işverenle daha kısa çalışma haftası ve çalışma süreleri üzerinde pazarlık yapabilmeleri, esnek çalışma sistemlerini kabul etmelerinin temel nedenleri arasındadır.¹⁰⁸

İşçiler için esnek çalışmanın sakıncaları da bulunmaktadır. Bunlardan ilki; kısa süreli ücretli izinlerin kalkmasıdır. Birçok işletme mesai saatlerinde bazı işlerini halletmeleri için çalışanlarına kısa süreli izin vermektedirler. Bu kısa süreli izinlerde ise, genellikle ücret kesintisi yapılmaz. Esnek çalışma modellerinde ise işçiler çalışma programlarını kendi özel ihtiyaçlarına göre ayarladıkları için kısa süreli ücretli izinlerden yararlanamazlar. Sakıncaları arasındaki en önemli nokta ise; sosyal sigortalardan ve sosyal yardımlardan yoksun olma durumudur.¹⁰⁹

¹⁰⁶ Özmen, Zeynep; **a.g.t.**, s.21.

¹⁰⁷ Ekonomi, Münir; “Türk İş Hukuku’nda Esnekleşme Gereği”, Çalışma Hayatında Esneklik, **Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları**, İzmir, 1994, s.59.

¹⁰⁸ Bacak, Şahin; **a.g.m.**, s.332.

¹⁰⁹ Oğuz, Özlem; “**Türkiye’de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma**”, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 2007, s.66.

Esnek çalışma biçimlerinde işçiler, eşleri ya da çocuklarından farklı boş zaman ya da çalışma saatleriyle karşılaşabilmektedir. Bu durumda aileleri ile geçirecek zamanları azalan işçiler, yemek, ev işleri ve çocuk bakımı gibi işlerini düzensiz çalışma saatlerine göre ayarlamak zorunda kalabilmektedir. Bu olumsuzluk ailede birden fazla kişinin farklı vardiyalarda çalışması halinde dahi vahim sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.¹¹⁰

Vardiyalı çalışma sırasında problemler yaşanabilmektedir. Genelde daha iyi nitelikte olan kendisinden biraz daha az nitelikli olanın önüne geçer. Kısmi süreli çalışanlar kendi kişisel durumları nedeniyle çalışma sürelerinin değiştirilmesine sıcak yaklaşmamakta ya da bunlar için süre değiştirme mümkün olamamaktadır.

Esnek süreli çalışanlar, ihtiyaç duyulduğunda diğer şehirlere ve bölgelere seyahat etme konusunda gönülsüz davranabilmektedirler. Bu tür çalışma, örgütsel öğrenmeyi azaltıyor, bu yüzden firmaların temel yetkinlikleri ile ilgili alanlarda bu tür çalışma türünden kaçınılması öneriliyor. Tüm esnek çalışma modellerinde olduğu gibi bu tür çalışmada iş güvenliği çok az, performans her zaman istenen düzeyde olmayabiliyor. Çalışma saatlerinin esnekliği çok abartıldığında, bireyin doğal biyoritminin dışında bir çalışma ve yaşam düzeyine geçilebiliyor. Eğer çalışan, başka şekillerde alternatifler bulmamışsa işyerindeki sosyal paylaşımın bulunmaması sonucu yabancılaşma, bu tür çalışmanın en büyük dezavantajı olarak görülüyor.

Tipik olmayan istihdam altında çalışanlar mesleki ilerleme ve mesleki ilerlemeye bağlı ücret artışından yoksundur. Koruyucu mevzuat açısından, tipik olmayan istihdam altında çalışanlar feshe karşı korunma, kıdem tazminatı, yazılı sözleşme hakkı, analık sigortası ve analık halinde işe dönme hakkı, mazeret izni, işçi sağlığı-iş güvenliği gibi haklardan yoksun oldukları gibi üstelik işçi konumunda olduklarını da kanıtlama zorunluluğu içindedirler. Esnek çalışma

¹¹⁰ Bacak, Şahin; **a.g.m.**, s.335.

sendikasızlaşmaya da neden olmaktadır. Esnek istihdam, sendikalaşmanın güçsüz ve sürekli kan kaybettiği, kayıtdışı istihdamın kayıtlı istihdamın yarısına ulaştığı, işçinin feshe karşı korunmadığı, işsizlik sigortasının bulunmadığı, var olan yasaların uygulanmadığı, işten atılma korkusuyla çalıştığı süre boyunca işçilerin yasal haklarını kullanmaktan ısrarla kaçındığı, iş kazaları sonucu yaralanmalarda dahi işten atılana kadar tazminat istenilmediği bir çalışma sistemi içerisinde esnek istihdam tam bir kuralsızlığa yol açacaktır. Esnek süreli çalışanların genellikle işyerinde normal çalışma süresinden sonraki ekstra saatler için işe alındıklarını düşünmeleri, tam gün çalışanlara göre daha düşük ücret almaları, iş güvencelerinin daha az olması onların işlerine olumsuz duygular beslemelerine neden olabilir. İstatistikler esnek zamanlı iş arayanların içinde en çok ailevi sorumlulukları nedeniyle işe fazla vakit ayıramayan ve ek gelir elde etmek isteyen kadınların, okul masraflarını karşılamak isteyen öğrencilerin olduğunu göstermektedir. İşçiden çok, işveren ağırlıklı korunmaktadır. Esnek üretimde, işçinin yalnız bulunduğu alanla değil, işletmenin diğer alanlarında mesleklerine uygun olmayan işlerde de çalıştırılmaktadır. Böylelikle niteliksiz işçiler işsiz kalırken, nitelikli işçilerin daha çok korunması dikkati çekmektedir. Esnek süreli çalışanlar ekonominin düşük ücretli işlerinde istihdam edilme eğiliminde olup genellikle yönetici pozisyonlarının dışında tutulmaktadır.¹¹¹

1.3.3.Sendikalar Açısından Esnek Çalışma

Esnekleşme ve kuralsızlaşma yaklaşımlarının çalışma hayatında yaygınlaşması, ekonomide devletin rolünün zayıflatılması ve işgücünün bileşiminin değişmesi gibi faktörler, sendikaların 1980'li yıllarla birlikte güç

¹¹¹ Özer, Zerrin; a.g.t. ,s. 70-72.

kaybına uğramasına yol açmaya başlamıştır. Günümüzde sendikalar esnekliği azaltarak verimliliği düşüren bir unsur olarak sunulmaya çalışılmaktadır.¹¹²

Esneklik ve esnek çalışma endüstri ilişkilerinin önemli bir konusu olan toplu pazarlık mekanizmasına değişik biçimlerde etkiler yapmaktadır. Son yıllarda giderek yaygınlaşan esnek çalışma, toplu pazarlığın yapısını ve şeklini değiştirmekte ve onu merkeziyetçi bir yapıdan uzaklaştırarak, toplu pazarlık düzeyini milli ve endüstri seviyesinden işletme ve işyeri düzeyine indirmektedir.¹¹³

İş Hukukunda esneklik arayışlarına güçlü bir örgütlenme geleneği olan batı Avrupa'da büyük bir karşı koyuş gözlemlenmiştir. Sendikalar, yılların kazanımlarını kaybetmemek için esneklik taleplerine karşı kamuoyunun hazırlanması yönünde bir karşı koyuş sergilemişlerdir. İşverenler, esneklik taleplerinin zamanında karşılanmaması üzerine mevcut mevzuatın imkanlarını kullanmak suretiyle bu ihtiyaçlarını gidermeye yönelmişlerdir. Bu anlamda belirli süreli iş sözleşmeleri iş sözleşmesinin kolayca feshi için bir yol olarak kullanılmaya başlanmış, alt işveren ilişkisi kurmak ise örgütlenmenin önlenmesi için bir araç olarak kullanılır olmuştur.¹¹⁴

Avrupa Sendikalar Konfederasyonuna göre “olağandışı çalışma şekilleri ve çalışana iş güvenliği sağlamayan hizmet akitleri hızlı bir şekilde yaygınlaşmakta, bu gelişme sendikaların daha iyi koşullarda istihdam sağlama amacıyla çelişmektedir. Bu çalışma şekilleri, çalışanların kendi özel yaşamlarını düzenlemelerine ve çalışanlarını organize etmelerinde kullanılması gereken bir araç olması gerekirken, zamanla işverenlerin çalışanları yönetme aracı haline gelmiştir.”¹¹⁵

¹¹² Kalaycıoğlu, Sibel; Rittersberger-Tılıç, Helga; Çelik, Kezban; “Değişen İşçilik ve Sendika” **Journal of Faculty of Letters/Edebiyat Fakültesi Dergisi**, C:25, S:1 (2008).s.79.

¹¹³ Başkan, Recai; **a.g.m.**, s.83.

¹¹⁴ Canbolat,Talat; **a.g.m.**, s.15.

¹¹⁵ Tokol, Aysen; **AT’de Part Time Çalışma**, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa 1992., s.44.

Türkiye’de işverenler özellikle sendikaların gücünün azaldığı, dayanışma grevlerinin yasaklandığı, atipik istihdam türlerinin yaygınlaşmasıyla çalışma hayatında esneklik koşullarının güncel hale geldiğini belirtmektedirler.¹¹⁶

Esneklik, her zaman iki ayrı gözlükten bakılan bir olgu olarak kabul edilmiştir. İşçi sendikaları esnekliği hep işçilere karşı sürdürülen olumsuzlukların bir aracı olarak görmüş ve karşı çıkmışlar, işverenler ise işletmelerin önünde engel olarak gördükleri İş Hukuku kurallarının katılığından yakınıp, bunların belirlenmesinin tarafların (işçi-işveren) serbest iradelerine bırakılmasının daha doğru olacağını ifade etmişlerdir. Yine işçi sendikaları esnekleştirme çalışmalarının sendikacılığı geriye götüreceğini, işverenler ise mukabil olarak esnekleştirme olmadığı takdirde işletmelerin yaşayamayacağını beyan etmişlerdir. Karşılıklı olarak tarafların birbirlerine yönelik belirttikleri beyanların tek başına doğru olduğunu kabul etmek imkanı yoktur.¹¹⁷

1.4. ESNEK ÇALIŞMAYA İLİŞKİN AVRUPA BİRLİĞİ DÜZENLEMELERİ

1.4.1. Beyaz Kitap

90’lı yıllara kadar istihdam alanında düzenleme yetkisi bulunmayan Birlik içerisinde, 1993 tarihli Jacques Delors başkanlığında hazırlanan Beyaz Kitap istihdamın gerçek anlamda ele alındığı ilk belge olmuştur. Yapısal işsizliğe karşı çözüm için koordineli bir reform gereğinin dile getirildiği belgede esneklik gereği vurgulanmıştır.¹¹⁸

¹¹⁶ a.g.e. , TİSK; 1994, s. 19.

¹¹⁷ Aktay, Nizamettin; “İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Temmuz 1999, Yıl:4, Sayı:15, s.54-55.

¹¹⁸ Alpagut, Gülsevil; a.g.m. 2008, s.8.

1.4.2. Essen Zirvesi

Avrupa Komisyonu, çok geçmeden Beyaz Kitabın içeriğine uygun olarak 1994 yılı Aralık ayında Essen Zirvesi'nde Beyaz Kitap'a dayanarak Birinci Eylem Planı oluşturulmuştur.

- Mesleki eğitime yatırım teşvik ederek çalışanların istihdam perspektiflerinin iyileştirilmesi.
- Büyümenin istihdam ağırlıklı olması.
- Dolaylı işgücü maliyetlerinin, özellikle nitelikli olmayan çalışanların işe girme kararlarını etkilemek amacıyla yeterli ölçüde azaltılması.
- İşgücü piyasası politikasının etkinleştirilmesi.
- İş bulma yeteneğinden yoksun (dışlanmış) gruplara yönelik önlemlerin teşviki.¹¹⁹

"Essen Stratejisi" olarak da adlandırılan bu amaçlar, Avrupa Komisyonu karar ve önerileri ile de desteklenmiştir. Sayılan bu öncelikler, Avrupa Konseyi'nin Madrid (1995), Floransa (1996) ve Dublin (1996) toplantılarında da kabul edilmiştir. Essen Stratejisi, daha sonra uygulamaya konulacak olan "Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS)"nin temellerini atmıştı.¹²⁰

1.4.3. Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS)

Avrupa Birliği, üye ülkelerin işsizlikle mücadelesini desteklemek; istihdam ve sosyal politikalar açısından birlik içinde yakınlaşma sağlamak ve sosyal tarafların da geniş katılımı ile üye ülkeler arasında istihdamla ilgili koordinasyonu sağlayıcı ortak politikalar geliştirmek amacıyla 1997 yılında Avrupa İstihdam

¹¹⁹ Uşun, Ercan; "Avrupa Birliği'nde İşsizlikle Mücadele." **Yönetim ve Ekonomi**, Y:2004, C:11, S:1, s.73.

¹²⁰ Okkalı Şanalımı, Dilek; **Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasasında Esnekliğin İş Yaratma Üzerindeki Etkisi ve Türkiye'nin Durumu**, Planlama Uzmanlığı Tezi, 2006, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü.

Stratejisini geliştirmiştir. AİS kapsamında üye ÷lkelerin istihdam politikaları, her yıl Avrupa Komisyonu ve Avrupa Konseyi'nin hazırlamış olduğu “Ortak İstihdam Raporu” aracılığı ile dikkatle gözden geçirilmektedir. Ortak istihdam raporu esas alınarak Komisyonca her yıl, üye ÷lkeler için “İstihdam Rehberleri” hazırlanır ve Konseyce kabul edilir. Her üye ÷lke bu yıllık rehberlere dayanarak “Ulusal Eylem Planı” hazırlamaktadır. Ayrıca, her üye ÷lke için hazırlanan “Tavsiyeler” Komisyonca teklif edilip, Konseyce kabul edilmektedir. Ayrıca, Komisyon geliştirdiği göstergelerle üye ÷lkelerin istihdam rehberlerini uygulama performansını da izlemekte ve değerlendirmektedir.¹²¹

Avrupa Komisyonu' na göre, Avrupa İstihdam Stratejisi' nin ana hedefi; üye ÷lkeler arasında bilgi alışverişini sağlamak, müzakere ortamı yaratmak ve her üye ÷lke için, daha çok ve daha iyi işler oluşturmak amacıyla, en iyi uygulamaları belirlemektir. Bu süreçte ÷lkeler, Avrupa Komisyonu ve diğer AB kurumları arasında kurulacak diyalog ortamı oldukça önemlidir.¹²²

Avrupa İstihdam Stratejisi Avrupa Birliğindeki iş koşullarının esneklikle birlikte işçilere yeterli güvencenin sağlanmasını zorunlu kılarak daha esnek bir hale getirilmesine olanak tanımaktadır. Bunun oluşabilmesi için, işletmelerin rekabeti engelleyen katı hukuk kurallarının olumsuz etkisinden kurtulmaları gerektiği, bunun yerine yeni çalışma türlerinin mevzuata eklenmesi gerektiği belirtilmektedir.¹²³

AİS dört temel üzerine kurulmuştur. (1997)

- İstihdam edilebilirliği ve kişilerin iş bulma becerilerini arttırmak, işsizlerin ve uzun süreli işsizlik tehdidi altında olan kişilerin mesleki eğitimlerinin sağlanarak iş bulmasını kolaylaştırmak, okuldan işe geçişi kolaylaştırmak, pasif önlemlerden aktif önlemlere geçmek,

¹²¹ Tunalı, İhsan; “İstihdam Durum Raporu: Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması” ,Türkiye İş Kurumu, 2004., s.4.

¹²² Alpagut, Gülsevil; **a.g.m.**, 2008 ,s.8.

¹²³ Zeytinoğlu, Emin; “İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, İstanbul Güz 2006/2, Yıl: 5, S. 10, s.196.

- Girişimciliği özendirmek ve teşvik etmek, iş kurmayı kolaylaştırmak, risk sermayesini sağlamak, vergi kolaylıkları sağlamak,
- Yaşam boyu öğrenimle ve iş organizasyonlarını modernleştirerek işyerleri ve çalışanlarının değişen piyasa koşullarına uyumlarını sağlamak, işin organizasyonunu ve iş düzenlemelerinin esnekliğini modernize etmek ve daha esnek sözleşme türleri için bir çerçeve oluşturmak,
- İşgücü piyasasında fırsat eşitliğini sağlamak, her türlü ayrımcılığı önlemek, özellikle kadın-erkek ayrımcılığını önlemek, çalışma ve aile yaşamını bağdaştırmak, cinsiyet eşitsizliği ile mücadele etmek, kariyer kesintilerine, ebeveyn izinlerine, kısmi süreli çalışmaya ve yüksek kalitede çocuk bakım hizmetlerine yönelik politikalar uygulayarak kadın istihdamının artırılmasını desteklemek.¹²⁴

1.4.4. Amsterdam Antlaşması

1997 tarihli Amsterdam Antlaşması ise; istihdam alanında bağlayıcı düzenleme yapma ve dolayısıyla birlik düzeyinde bir istihdam politikası belirlemede gerekli vasıtayı oluşturmuştur.¹²⁵

Amsterdam Zirvesi'nde (16-17 Haziran 1997) 1990'lı yıllarda işsizlik ve istihdam tablosunun olumsuz olması nedeniyle istihdama ayrı bir başlık ayrılmış, bu konuda ortak bir strateji uygulanması kararına varılmış ve böylece AB düzeyinde ulusal istihdam politikalarının birbirine yakınlaştırılması için yasal ve kurumsal bir çerçeve oluşturulmuştur.¹²⁶

¹²⁴ Ataman, Berrin; **Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Temel Prensipleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi**, 2005, s. 11-12.

¹²⁵ Alpagut, Gülsevil; **a.g.m.**, 2008, s.8

¹²⁶ Filiz, Yeliz; **a.g.t.**, s.22.

- a) Üye ülkeler, istihdam artırmayı bir Birlik sorunu olarak kabul edecekler ve bu açıdan politikaların Birlik ile koordineli olarak yürüteceklerdir.(m.126)
- b) Birliğin faaliyet alanlarının bütününde istihdam üzerindeki etki göz önünde bulundurulacak ve yüksek bir istihdam düzeyini gerçekleştirme amaç hesaba katılacaktır. (m.127)
- c) Anlaşma çok yanlı bir denetim prosedürünü tanımlamakta; “İstihdam Kılavuzları”, “Ulusal İstihdam Eylem Planları” ve “AB Ortak İstihdam Raporu” olmak üzere üç dokümana yer vermektedir. Üye ülkeler, Komisyonun önerileri doğrultusunda Konsey tarafından hazırlanan İstihdam Kılavuzuna uygun olarak Ulusal Eylem Planlarını belirleyeceklerdir. Komisyon bu sonuçlara dayanarak Birliğin istihdam durumunu ve istihdam için ilkeler içeren AB Ortak İstihdam Raporunu Birlik Konseyine sunacaktır. Böylece, üye ülkelere farklı önerilerde bulunulabilecektir. (m.128)¹²⁷

1.4.5. Lizbon Stratejisi

AB 23-24 Mart 2000 tarihinde Lizbon Avrupa Konseyi Zirvesi’ni yaparak; “Lizbon Stratejisi” olarak adlandırılan bir süreç başlatmıştır. Böylece Beyaz Kitaptan itibaren konuşulmaya başlayan ve Lüksemburg Zirvesi ile desteklenen değişim süreci, Lizbon Zirvesi ile somutlaştırılmıştır. İstihdamla ilgili dönüşüm açısından Amsterdam Antlaşması bir dönüm noktası oluştururken, ekonomi politikaları, sosyal politikalar ve AİS açısından Lizbon Zirvesi stratejik bir dönüm noktası olmuştur. Lizbon sürecinde AB istihdam stratejisi açısından somut, köklü, güncel önlemler alınmıştır.¹²⁸

¹²⁷ Uşun, Ercan; **a.g.m.**, s.75.

¹²⁸ Kanyılmaz, Ebru; **Avrupa Birliği’nin Sosyal Boyutu Açısından Lizbon Süreci ve İstihdam Politikaları**, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalı, Çanakkale 2006, s. 115.

AB için esneklikle birlikte gündeme gelen önemli bir kaygı; esnek işgücü piyasası önlemlerinin alınması yanında sosyal uyumun korunması ve esneklik ile iş güvencesi arasında bir denge oluşturulabilmesidir. AİS'den sonraki süreçte bu iki kavramın iç içe geçirilme çabaları göze çarpmaktadır. Lizbon Zirvesi'nde de bu vurgu göze çarpmaktadır.¹²⁹

İstihdam başlığı altında; istihdam oranı ve yaşlı işçilerin istihdam oranı, iş piyasasından etkin ortalama çıkış yaşı, cinsiyetler arası ücret açığı, düşük ücretlilere uygulanan vergi oranı, yaşam boyu öğrenme, iş kazaları ve işsizlik oranı yer almaktadır.¹³⁰

Lizbon Zirvesi, dünyanın rekabet gücü en yüksek ve bilgiye dayalı ekonomisi olma, daha fazla ve daha kaliteli işlerle sürdürülebilir bir ekonomik büyümeyi ve sosyal bütünleşmeyi gerçekleştirebilme amaçlarıyla esneklik ve güvenceyi artırma hedefini ortaya koymaktadır. Avrupa Anlaşması'nın 125., 126. ve 127. maddeleri, AB'ne üye ülkeleri, olabildiğince yüksek oranda istihdam yaratabilmek için çalışanların ve işgücü piyasalarının uyum sağlayabilme yeteneklerini artırma ile yükümlü tutmaktadır. Böylece, esneklik ve güvencenin sağlanması yasal bir temele dayandırılmaktadır.¹³¹

1.4.6. Avrupa İstihdam Kılavuzu

2001 yılı için hazırlanan Avrupa İstihdam Kılavuzunun önemli özelliklerinden biri, 23-24 Mart 2000 tarihinde toplanan Lizbon Avrupa Konseyi

¹²⁹ Zengingönül, Oğul; "Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği." **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt: 5, Sayı: 4., s.160.

¹³⁰ Şener, Halil İbrahim; "Lizbon Stratejisi ve Türkiye'nin Rekabet Gücü", (Erişim) <http://web.sakarya.edu.tr/~kaymakci/makale/lizbonstratejisi.pdf>, 18.11.2013, s.2.

¹³¹ Wilthagen, Ton; Tros, Frank, Lieshout, Harm van; "Towards "Flexicurity"?: Balancing Flexibility and Security in EU Member States," **Tilburg University Flexicurity Research Paper**, FXP No. 3, 2003, s. 167-168.

Zirvesinin istihdam konusunda koyduğu yeni önceliklere yer vermesi ve daha önceki Kılavuzlara oranla gözden geçirilmiş bazı öncelikler de içermesidir.¹³²

“İnsana Yatırım Yaparak ve Aktif Bir Refah Devleti Kurarak Avrupa Sosyal Modelinin Modernleştirilmesi” başlığı altında yer alan “Aktif Bir İstihdam Politikasının Geliştirilmesi” kısmında istihdamla ilgili şu unsurlar önem kazanmaktadır: Birliğin % 61 olan istihdam oranının 2010 yılına kadar % 70 oranına çıkarılması ve % 51 olan kadın istihdam oranının ise % 60’a çıkarılması öngörülmüştür. Bu amaçla kişilerin iş bulma becerisinin artırılması, işsizlerin mesleki eğitimlerinin geliştirilmesi, yaşam boyu öğrenim, girişimciliğin desteklenmesi, kadınlar ve erkekler ya da etnik azınlıklar arasında fırsat eşitliğinin yaratılması, çalışma yaşamı ile aile yaşamının bağdaştırılmasını kolaylaştırmak da dahil olmak üzere eşit fırsatların her yönden güçlendirilmesi kabul edilmiştir.¹³³

Lizbon Stratejisi’nde belirlenen hedefler çerçevesinde belki en dikkat çekici olanı, AB’nin dünya üzerindeki en güçlü ve rekabetçi ekonomiye sahip olması idealiydi. Ancak gerek küresel mali krizin yarattığı tahribat gerekse devletlerin istenilen hedeflere ulaşılması yönünde gösterdikleri çabaların yetersizliği nedeniyle AB, Lizbon Stratejisi’nde belirtilen 2010 hedeflerine ulaşmada başarısız olmuştur.¹³⁴

1.4.7. Güçlülerle Yüzleşmek (Facing the Challenge) Raporu

Yine 2004 yılında Hollanda eski başbakanı Wim Kok başkanlığında gerçekleştirilen zirvede, Avrupa istihdam politikası için önceden belirlenen

¹³² Zengingönül, Oğul; “Sosyal Modelin Modernleştirilmesi Ekseninde Avrupa Birliği’nin İstihdam Politikalarında Esneklik Arayışı”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:17, S:4, Temmuz 2003, s.10.

¹³³“Lizbon Avrupa Konseyi AB Başkanlar Konseyi Belgesi, 23-24 Mart 2000: **İstihdam, Ekonomik Reformlar ve Toplumsal Uzlaşma**” Yayın No: TÜSİAD-T/2003/1-346, s.19-20.

¹³⁴ Yanıkdağ, Tülin; “AB 2020 Projesi: Birlik’ in Yeni Hedefler Listesi” (Erişim) http://www.bilgesam.org/tr/index.php?option=com_content&view=article&id=1258:ab-2020-projesi-birlik-in-yeni-hedefler-listesi&catid=167:ab-analizler 23.11.2013

hedefler yeniden değerlendirilmiş ve ortaya çıkan "Güçlüklerle Yüzleşmek" (Facing the Challenge) Büyüme ve İstihdam İçin Lizbon Stratejisi adlı raporda, işgücü pazarında esneklik ve işçiler için güvenceyi birlikte ortaya koymak için bazı öneriler sunulmuştur.¹³⁵

Kok Raporu'nda; Avrupa'nın işgücü piyasası hakkındaki tespitlerin ardından, AB'de işgücü piyasalarının "işçiler için yeterli güvenliği" de sağlayacak şekilde "daha esnek" bir şekilde düzenlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Rapor'a göre, daha fazla esneklik sadece işverenlerin çıkarına hizmet etmeyecek, işleri ile çocukların bakımını, eğitimlerini ve serbest zamanlarını daha kolay bir şekilde bağdaştıracakları için işçilerin de lehine olacaktır.¹³⁶

Ayrıca bu rapor Lizbon Stratejisi'nin hedeflerin dağılmış olması, anlaşılabilirlik eksikliği ve üye devletler bazında seferberliğin yetersiz olması sebebiyle beklenen sonuçları vermediğini ortaya koymuştur.¹³⁷

Ekonomik performanstaki zayıflık ve ilgili politikaları uygulamada üye devletlerin politik iradelerinin yeterli olmaması Lizbon Stratejisine ulaşılamamasındaki en önemli nedenler olarak gösterilmiştir. Ayrıca raporda, Lizbon hedeflerine ulaşılması için istihdam ve büyüme odaklı yeni bir girişim başlatılması gerektiği belirtilmiştir.¹³⁸ Bu noktadan hareketle, Şubat 2005'te "Yeni Lizbon Stratejisi" olarak da bilinen "Büyüme ve İstihdam İçin Beraber Çalışma, Lizbon Stratejisi İçin Yeni Bir Başlangıç" başlıklı bildirisi bu yeni kapsamı belirleyen ve özellikle büyüme ve istihdamı odak noktasına yerleştirerek politik öncelikleri yeniden başlatan adım olmuştur.¹³⁹

¹³⁵ Alpagut, Gülsevil; **a.g.m.**, 2008, s.9.

¹³⁶ Kok, Wim; Facing the challenge [Recurso electrónico]: the Lisbon strategy for growth and employment/report of the High Level Group chaired by Wim Kok, 2004, s.27.

¹³⁷ De Schutter, Olivier; **Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Sosyal Anayasa**, Kasım 2010, Ankara, s.121.

¹³⁸ Kok, Wim; **a.g.e.**, s.10.

¹³⁹ "Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri", TİSK Yayın no:272 , 2006, (Erişim), <http://tiskweb.com/yayinlar.asp?sbj=ic&id=2093>, 10.09.2013

1.4.8. Avrupa Sosyal Gündemi

Avrupa Birliği, güvence ve esneklik uygulamalarının bir arada yürütmesi gerektiğine dair birçok çalışma yapmıştır. Birliğin, 2005-2010 yıllarını kapsayan Sosyal Gündeminde de, “işverenler ve işçi sendikaları ekonomik ve sosyal değişim karşısında esneklik ve güvence arasında yeni bir dengeye ulaşılabilmesi için, elverişli bir noktada bulunulduğu, bunun için yeni çalışma modellerinin ele alındığı, işgücü hareketliliği sağlanırsa Avrupa işgücü piyasasının gelişeceği” vurgulanmaktadır.¹⁴⁰

1.4.9. Yeşil Kitap

2006 yılında Komisyon’un yayınladığı Yeşil Kitap, güvenceli esneklik kavramı bakımından oldukça önemlidir. Yeşil Kitap, güvenceli esneklik kavramının Avrupa istihdam stratejisinin çekirdek unsurlarından birini oluşturduğunu tespit etmesi sebebiyle de dikkat çekicidir.¹⁴¹

Yeşil kitap iş hukuku ve toplu iş sözleşmelerinin değişen koşullara kapsamlı bir şekilde uyum sağlayamadığından yola çıkarak, atipik çalışma ve iş sözleşmelerinin yaygınlaştığını, bunun iş piyasalarında bölünmelere neden olduğunu, iş hukukunun daha fazla esnekliği teşvik edici olması gerektiğini, bu özelliğiyle işveren değiştirmede mağdur olmama gibi, bazı güvenceleri de sağlayabileceğini vurgulamaktadır.¹⁴²

¹⁴⁰ Zeytinoğlu, Emin; **a.g.m.**, s.195.

¹⁴¹ Alpagut, Gülsevil; **a.g.m.**, 2008, s.11.

¹⁴² Tınar, Mustafa Yaşar; Güvenceli Esneklik Tartışmaları ve Türkiye, (Erişim) http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1676&id=86, 28.11.2010

1.4.10. Ortak Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam Bildirisi

Komisyon Yeşil Kitap ile başlattığı iş hukukunun gözden geçirilmesi ve modern çalışma hayatına uyum sağlanmasına ilişkin geniş bir katılıma sahip danışma sürecinde üye devletlere ve sosyal taraflara, Avrupa Birliği ve ulusal düzeyde; iş hukukunun işçiler için güvencenin azami hale getirilirken işgücü piyasasının daha esnek hale getirilmesine nasıl yardımcı olunabileceği sorusunu yöneltti. Danışma sürecinin sonunda Komisyon 27 Haziran 2007 tarihinde “Ortak Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam” başlıklı bildiriye kamuoyuna açıkladı.¹⁴³

Komisyon bu bildiri ile esnek sözleşme düzenlemeleri, aktif işgücü piyasası politikaları, yaşam boyu öğrenme ilkesi ve modern sosyal güvenlik sistemlerini güvenceli esneklikle ilgili dört temel bileşen olarak belirtmektedir.¹⁴⁴

Amaç ise; hızla değişen piyasa koşullarına uyum sağlamak için esneklik ve güvenceye ilişkin koşulları bütünleştirip, daha fazla ve daha kaliteli işler yaratılarak işsizliğin azaltılması ve bu doğrultuda sürdürülebilir bir büyüme ve istihdamın artırılmasıdır.¹⁴⁵

14 Aralık 2007 tarihinde ise güvenceli esnekliğin 8 ortak prensibi Avrupa Konseyi tarafından onaylanmıştır.¹⁴⁶

AB üye ülkeleri Şart’ın gereklerini yerine getirmekte zorlanmaktadırlar. AB üyesi devletler, kendi sosyal politikalarını sürdürme hususunda yeterli eylem

¹⁴³ Kurt, Dilek; “Çalışma Hayatı Esneklikle Değişiyor”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, İstanbul, Ekim 2007, s.131.

¹⁴⁴ Süral, Nurhan; “İş Hukukundan İstihdam Hukukuna Sosyal Korumadan Teşvike”, **TİSK İşveren Dergisi**, Mayıs 2008, s.5.

¹⁴⁵ Antoniadis, Andreas; “Social Europe and/or Global Europe? Globalization and Flexicurity as Debates on the Future of Europe”, **Cambridge Review of International Affairs**, Vol: 21, No: 3, September 2008, s. 339.

¹⁴⁶ Eurofound; Flexicurity, (Erişim)

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/flexicurity.htm>
28.09.2013

serbestisine sahip değiller. Birliğin bütçe disiplinine uymak pahasına bazı sosyal mahiyetli alanlara yatırımdan feragat etmek durumunda kalabilmektedirler. Üye devletlerin herhangi birinde tüm şirketlere tanınmış olan kurulum özgürlüğü ve her üye devletten birliğin geneline hizmet sağlama özgürlüğü, devletlerin bireysel mevzuatlarını karşı karşıya getirebilmektedir. Üye devletlerin, Birlik gereklilikleri ile Sosyal Şart gibi uluslararası zorunluluklardan doğan gerekliliklere uyma konusunda denge oluşturmaları gerekmektedir.¹⁴⁷

1.4.11. Avrupa 2020 İstihdam Stratejisi

2009 sonlarına doğru, Lizbon stratejisinin devamı ve AİS' ne düşen roller için Üye Devletler ve Komisyon yeni tartışmalar başlanmıştır. Çok geniş tartışmalar ve danışmanlıklar sonucunda 17 Mart 2010 tarihinde AB Komisyonu başkanı "2020 İstihdam Stratejisi"ni açıklamış ve AB üyesi devlet başkanları 17 Haziran 2010 tarihinde yeni stratejiyi onaylamışlardır.¹⁴⁸

Lizbon Stratejisi'nin ardından ana strateji dokümanı olarak tasarlanmakta olan yeni Avrupa Birliği 2020 Stratejisi hazırlık dokümanlarında insan gücüne, bilgi ve becerilere ve inovasyona vurgu yapmaktadır.¹⁴⁹

Bu bağlamda AB 2020'nin hedeflerinin; "bilgi temelli büyüme ile değer yaratmak, AB yurttaşlarının yaşam standartlarını yükseltmek ve rekabetçi, koordineli, daha çevreci bir ekonomi yaratmak" olduğu belirtilmiştir.¹⁵⁰

¹⁴⁷ Işık, Rüçhan; "Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması", (Erişim)

http://ec.europa.eu/enlargement/taix/dyn/create_speech.jsp?speechID=23633&key=6b1967907b44274a60caef668ee67d84, 01.11.2013

¹⁴⁸ Taghizadeh, Rahim; "Avrupa İstihdam Stratejisi ve Aktif İşgücü Piyasası Politikaları" ,**Sakarya İktisat Dergisi**, C:2, S:5, s.143.

¹⁴⁹ Biçerli, M. Kemal; Aydagül, Batuhan; **İşgücü Piyasası ile Eğitim Arasındaki İlişkinin Güçlendirilmesi Komitesi Raporu**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ulusal İstihdam Stratejisi, 06.05.2010, s.6.

¹⁵⁰ Yanıkdağ, Tülin; "AB 2020 Projesi: Birlik' in Yeni Hedefler Listesi" (Erişim)

http://www.bilgesam.org/tr/index.php?option=com_content&view=article&id=1258:ab-2020-projesi-birlik-in-yeni-hedefler-listesi&catid=167:ab-analizler 23.11.2013

Avrupa 2020 Stratejisi, yaşanan ekonomik ve mali kriz sonrasında Avrupa'yı eskisinden daha güçlü duruma getirme düşüncesinin bir ürünü olarak Lizbon Stratejisinin yerini alan bir devam metni olarak değerlendirilebilir. Ancak, temel olarak Lizbon Stratejisinden farkı, yaşanan güncel küresel krizi bir fırsata çevirme yaklaşımı ve bu kriz temelinde “dışarıda daha çok birlik, içeride daha çok koordinasyon” söylemi altında, üye ülkelerin daha bütüncül ve AB önceliklerine duyarlı politika ve tutarlı uygulamaları takip etmesinin sağlanması hususuna vurguda bulunmasıdır. Kısa vadede öncelik krizden başarıyla çıkış olarak belirlenmiş olmakla birlikte, orta ve uzun vadede hedef yüksek oranda istihdam, verimlilik ve sosyal uyumun gerçekleştirildiği, akılcı, sürdürülebilir ve kapsayıcı bir büyüme sağlamaktır. Lizbon Stratejisine benzer bir şekilde on yıllık bir süreç için, AB'nin ekonomik krizin olumsuz etkilerinden sıyrılarak ekonomik büyüme, istihdam ve çevre ile ilgili hedeflerini gerçekleştirmesi için bir yol haritası çizmektedir. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesinde ise Lizbon stratejisinin aksine kesin ve temel araçlar tanımlanmaktadır. Bunlar, stratejide “Bayrak Gemisi Girişimler-Flagship Initiatives” olarak tanımlanmıştır. Avrupa 2020 Strateji Belgesinde önemli bir husus da; yenilikçilik, eğitim, bilişim, enerji, çevre, istihdam ve yoksullukla mücadele konularına değinen girişimlerin yanı sıra, üye ülkelerin 2020 hedeflerine uygun programlar geliştirmesi için bir raporlama sistemi de oluşturulmasının öngörülmesidir.¹⁵¹

¹⁵¹ Apar, Atlan; Akbaş Gökşen; Avrupa 2020 Stratejisi: **Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme için Avrupa Stratejisi Özet Bilgi Notu**, Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Sosyal, Bölgesel ve Yenilikçi Politikalar Başkanlığı, 14.10.2010, Ankara.

İKİNCİ BÖLÜM

GÜVENCELİ ESNEKLİK

2.1. GÜVENCE KAVRAMI

Esneklik, işverenlerle çalışanların istekleri arasında bir denge oluşturulmasını ve bunun sonucu esneklik-güvence dengesi çözümlerinin ortaya çıkmasını gerektirmektedir. Zira, esneklik de bazı kurallara tabi olmalıdır. Örneğin esnek çalışanlar sosyal anlamda korunmalıdırlar, tam zamanlı çalışanlarla eşit muameleye tabi tutulmalıdırlar. Esnekliğe destek sağlanabilmesi için çalışanların güvenceye gereksinimi bulunmaktadır. Esnekliğin güvenceli olması yaklaşımında güvence; bireylerin, çalışma hayatları süresince ilerlemelerini sağlayacak becerilerle donatılması ve bu kişilerin yeni iş olanakları bulmalarının sağlanmasıyla ilgilidir. Bu anlamda güvence, bireylerin iş hayatları boyunca insanca yaşayabilecekleri bir gelir düzeyini garanti altına alma amacını taşımaktadır. Ayrıca, vasıfsız ya da yaşlı çalışanlar başta olmak üzere tüm çalışanlara eğitim fırsatları sağlanmasını içermektedir. Avrupa İstihdam Çalışma Grubu güvenceyi "İnsanların işgücü piyasalarında kalabilmek ve yukarı doğru hareket edebilme yeteneğini sağlamak ve korumak" olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle, güvence, iş güvencesinin ilerisinde bir anlama sahiptir. İş güvencesi, bir işe, aynı işverene bağlı olarak çalışmanın garanti altına alınmasıdır. Güvence, iş güvencesinin yanı sıra, insana yakışır ücret, yaşam boyu öğrenmeye erişim, iyi çalışma koşulları, adil olmayan işten çıkarmalara ve ayrımcılığa karşı koruma, işten olma halinde destek ve iş değiştirirken kazanılmış sosyal hakların aktarılması hakları ile de ilgidir. Daha geniş kapsamlı bir tanım OECD'ye ait olup, bu tanım; "Bireyin iş güvencesi ve iş-yaşam dengesi

gereksinimi dahil, diğer toplumsal hedefler ile iş stratejilerinin birleştirilmesi" biçimindedir.¹⁵²

Çalışma hayatı içinde güvencenin farklı boyutları olduğu anlaşılmış ve konuyla ilgili çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Özellikle ILO "Sosyoekonomik Güvence Programı" kapsamında, çalışma hayatında güvencenin boyutları üzerinde durulmuştur. Kavramın genel olarak 7 formu şu şekilde tanımlanmıştır:

1. İşgücü piyasası güvencesi (Labour market security)
2. İstihdam güvencesi (Employment security)
3. İş güvencesi (Job security)
4. İş güvenliği (Work security)
5. Yetenek geliştirme güvencesi (Skill reproduction security)
6. Gelir güvencesi (Income security)
7. Temsil güvencesi (Representation security)¹⁵³

Fakat biz bu çalışmada Wilthagen ve arkadaşları tarafından 4 başlık altında toplanan ve literatürde de genellikle bu şekilde yer alan güvence tiplerini ele alacağız. Bunlar; iş güvencesi, istihdam güvencesi, gelir güvencesi, kombinasyon(bütünleştirme) güvencesidir.

¹⁵² Pennings; Süral; **a.g.e.**, s.123-124.

¹⁵³ Standing, Guy; **Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice**, Saint Martin's Press LLC, 1999, s.52.

2.1.1. İş Güvencesi

İş Güvencesi genel olarak işçiyi keyfi işten çıkarmalara karşı korumaktır. Geçerli bir nedene dayanmayan fesihlere karşı işçiyi koruyucu önlemler almak, iş güvencesini en önemli unsurudur. İşverenin fesih hakkına bazı sınırlamalar getirilmek suretiyle işçilerin keyfi bir biçimde işten çıkarılmasını engellemek esastır. İşçinin iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir nedene dayandırılması, işçinin işyerinde işini koruyabilmesi için yeterli olmayıp, bu maddenin ve getirilen sınırlamaların uygulama aşamasında yargı denetimine açık olması gerekir.¹⁵⁴

2 Haziran 1982 tarihinde ILO tarafından kabul edilen 158 sayılı işveren girişimiyle iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi hususundaki çeşitli öneriler belirtilmiş olup bunlar sözleşmeyi kabul eden üyeler için bağlayıcıdır. Yine Birleşmiş Milletler'in 1948 yılında kabul ettiği İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesi; AB'nin çeşitli uygulamaları yanında 2000 yılında onayladığı Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nin 30. maddesi ve Avrupa Konseyi'nin 1961'de kabul ettiği Avrupa Sosyal Şartı'nın çalışma hakkına ilişkin 1. maddesi iş güvencesi bakımından önemli birer adımdır.¹⁵⁵

İş güvencesi, iş sözleşmesinin işverence feshinin geçerli bir nedene dayanması aksi takdirde işçinin işe iade edilmesini kapsayıcı hukuki bir güvencedir. Türkiye bu konudaki uluslararası çalışma örgütünün ilgili sözleşmesini onaylayarak iş güvencesi konusunda attığı adımı, ancak 2002 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nda yasalaştırarak tamamlayabilmiştir. Ancak bu konu daha sonra 4857 sayılı İş Kanununda yeniden düzenlenmiştir.¹⁵⁶

¹⁵⁴ Aktay; Arıcı; Kaplan; **a.g.e.**, s.185.

¹⁵⁵ Özpınar, Murat; "4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi ve İşe İade Düzenlemesi", Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilimdalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir 2006, s.23-28.

¹⁵⁶ Yücesoy, Yasemin; Demir, Musa; "**Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı**" Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2011, s.61.

2.1.2. İstihdam Güvencesi

İstihdam güvencesi kavramı, iş güvencesi kavramından farklıdır. Bu kavram ile ifade edilmek istenen, işçinin aynı işveren ile olmasa dahi sürekli olarak bir hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışabildiği, bir işveren ile hizmet sözleşmesi sona erdiğinde gecikmeden yeni bir iş bulabildiği bir sistemin yaratıldığı hukuki düzenlemelerdir. İstihdam güvencesinde önemli olan kişinin bir işten çıkartılamaması değil, işgücü piyasasında devamlı surette çalışabileceği bir işin bulunması ve işçinin bu işe ulaşmasıdır. Bu sebeple, istihdam güvencesine ağırlık verilen sistemlerde, kişinin işini koruyucu mekanizmalardan kısmen de olsa vazgeçildiği görülür. Çünkü iş güvencesine yönelik düzenlemeler, işveren açısından hizmet sözleşmesinin sona erdirilmesini engelleyici nitelik taşıdığından, işveren yeni bir işçi ile hizmet sözleşmesi imzalarken, bu sıkıntıyı dikkate alarak çekinceli davranabilecektir. Bu da istihdam güvencesi yaratılmasının önünde engel oluşturur.¹⁵⁷

2.1.3. Gelir Güvencesi

Gelir güvencesi, bireyin öngörülen gereksinimleri, beklentileri ve istemleriyle uyumlu ve uygun bir gelirin sürekliliği olarak ifade edilebilir. Gelir, bireyin ve bakmakla yükümlü olduklarının yaşamını sürdürebilmeleri için gereken en temel güvencedir. Bu anlamda hem yeterli düzeyde olması, hem de sürekliliği esastır.¹⁵⁸

Ülkemizde gelir güvencesi ile ilgili uygulama örneklerini asgari ücret başta olmak üzere kısa çalışma ödeneği, istem dışı işsizlik hali için öngörülen işsizlik ödeneği olarak sıralayabilmek mümkündür. Gelirlerin yanı sıra sosyal güvenlik

¹⁵⁷ Limoncuoğlu; **a.g.e.**, s.25.

¹⁵⁸ Temiz, Hasan Ejder; “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, **Çalışma ve Toplum**, 2004/2, s.60.

sigorta kolları kapsamında sağlanan sürekli iş göremezlik geliri, ölüm geliri gibi ödemeler de gelir güvencesi kapsamında değerlendirilebilmektedir.¹⁵⁹

2.1.4. Kombinasyon Güvencesi (Bütünleştirme Güvencesi)

Çalışanın özel ve sosyal aktiviteleriyle işin bütünleştirilmesini ifade etmektedir.¹⁶⁰ Dolayısıyla çalışanların böyle bir uyumu sağlayacak şekilde iş yaşamlarının dengelenmesi gerekir. Çalışma yaşamı güvenliliğinin bir şekli olan kombinasyon güvenliği iş ile özel hayata sorumluluk ve bağlılıklarının iş ödevini yerine getirirken birleştirebilmektir.¹⁶¹

Diğer güvence türlerinde olduğu gibi bu güvencede de işçiler için koruma sağlamaktadır. Ancak diğerlerinden farklı olarak, kombinasyon güvencesi, kanunlarla işçilere tanınmış esneklikten doğan risklerin azaltılması ve ortadan kaldırılması düşüncesine dayanır. Öteki güvence türlerinde ise genel itibarı ile işverene sağlanan esneklik imkanlarından olumsuz etkilenebilecek işçiler koruma kapsamına alınmaktadırlar.

Karşılaştırmalı hukuk incelendiğinde, kombinasyon güvencesine yönelik programlar arasında işçilere hizmet sözleşmesi süresince tanınan bakım, eğitim, v.s. izinler, sosyal veya kamu görevlerinden dolayı tanınan imkanlar, yarı zamanlı emeklilik düzenlemeleri ve gönüllü çalışmaya ilişkin düzenlemeler sayılabilir.¹⁶²

Yukarıda sözü geçen gelir güvencesi, OECD'nin tanımlamasına göre sosyal güvenliktir. OECD'ye göre sosyal güvenlik; çeşitli risklerle karşılaşan

¹⁵⁹ Atanır, Hicran; "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Mümkün mü", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Y:11 S: 52 Ekim - Kasım - Aralık 2011, s.30.

¹⁶⁰ Gündoğan, Naci; "İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli", **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 2007, C. 21, S.3, s.24.

¹⁶¹ Wilthagen, Ton, van Velzen, Martijn; "The road towards adaptability, flexibility and security, Paper prepared for the European Commission" / DG Employment, **Thematic Review Seminar on "Increasing adaptability for workers and enterprises"**, Brussels, 21 September 2004 ,s.4.

¹⁶² Limoncuoğlu; **a.g.e.**, s.27.

insanlara işsizlik sigortası, sağlık sigortası gibi sosyal sigorta kollarının yanında çeşitli vergi avantajlarının da sağlanması, çalışma hayatı boyunca kişilerin meslek hastalıkları/iş kazalarından korunması ve kişilere çalışamaz duruma geldiklerinde bir gelir güvencesi sağlanmasıdır. Kombinasyon güvencesi de "Bütünleştirilmiş güvence" ye karşılık gelmektedir. OECD bütünleştirilmiş güvenceyi; ücretli çalışma ile diğer sosyal sorumlulukların ve zorunlulukların bir arada ilerletilebilmesi olarak tanımlamaktadır. İş ve özel hayat arasındaki denge, iş ve aile hayatı arasındaki denge, yarı zamanlı emeklilik, esnek çalışma saatleri ve izin imkanları bu güvencenin konusunu oluşturmaktadır.¹⁶³

2.2. GÜVENCELİ ESNEKLİK

Esnek güvence sözcüğü ilk kez 1990'ların ortalarında Hollanda'da hazırlanan iki kanun olan "Hollanda Esneklik ve Güvenlik Kanunu" ile "Aracılar Yoluyla İşçi Temini Hakkında Kanun" unda kullanılmıştır.¹⁶⁴

Çalışma ilişkileri literatürüne 1990'ların ortalarında giren güvenceli esneklik kavramı 2000'den beri de yaygın bir şekilde kullanılmaya başlamıştır. Bu kavram emek piyasalarında ve istihdam ilişkilerinde esnekliğin güvence ile desteklenmesini öngören bir istihdam politikasını ifade etmektedir.¹⁶⁵ Amacı, çalışanlar için istihdam olanaklarını artırırken aynı zamanda esnekliği artırarak organizasyonların faaliyetlerini iş ihtiyaçlarına ve artan istihdam seviyelerine uyarlamalarına olanak sağlamaktır.¹⁶⁶

¹⁶³ Köstekli, Şeyma İpek; **Küresel Kriz ve Türk Sanayi İçin Esneklik-Güvence Dengesi Açılımı**, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, İstanbul, 2009, s.19.

¹⁶⁴ Dur, Varol; Esnek Güvence Kavramı ve Türk Sosyal Güvenlik Mevzuatındaki Yeri, (Erişim) <http://www.yoikk.gov.tr/upload/Esnek%20Guvence.pdf> , 14.09.2013

¹⁶⁵ Kok, Wim; **Jobs Jobs Jobs: Creating More Employment In Europe**, Report Of The Employment Taskforce, Luxembourg, European Communities, 2004, s.27.

¹⁶⁶ **Flexicurity: Actions at Company Level** (Güvenceli Esneklik: Şirket Seviyesinde Eylemler) Hakkındaki Rapor, Yönetici Özeti (Erişim), http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef12221_tr.htm, 05.09.2013

Güvenceli esneklik kavramını literatürde ilk kez kullananlar ise; Wilthagen ve Tross'un tanımıdır. Oldukça kapsamlı olan bu tanım daha çok Danimarka'nın emek piyasası performansı dikkate alınarak geliştirilmiştir. Buna göre, güvenceli esneklik görece olarak emek piyasalarında dezavantajlı konumda bulunan işçilerin emek piyasası kariyerlerini kolaylaştıran ve onların emek piyasası katılımını teşvik eden belli bir derecedeki istihdam, gelir ve kombinasyon güvencesidir. Güvenceli esneklik aynı zamanda işletmelere ve emek piyasalarına küresel rekabet şartlarına uyum sağlama, verimlilik ve rekabet gücünü artırma imanı veren belli bir derecede sayısal, (içsel ve dışsal) işlevsel ve ücret esnekliği sunan politikalarla¹⁶⁷

Güvenceli esneklik tamlamasının “esnekliği”, “esnek iş örgütlenmeleri”, “esnek çalışma saatleri” ve “esnek iş sözleşmeleri” gibi çeşitli anlamlara sahiptir. Güvenceli esneklik tamlamasının “güvenliği” ise, aynı işe sahip olmak değil de farklı işlere ve farklı işler için gerekli vasıfları güncel tutabilecekleri bir eğitim programına ve işlerini kaybettikleri durumda da kısa süreli işsizlik yardımlarına sahip olmayı tanımlanmaktadır.¹⁶⁸

Güvenceli esneklik işgücü piyasasında aynı anda hem esnekliği hem de istihdam ve gelir güvencesini içeren çalışma koşullarının bütününe ifade etmesi nedeniyle işlerin korunmasından çok işçinin korunmasını ifade eden ekonomik bir strateji olarak ifade edilmektedir.¹⁶⁹

Uygulamanın hedefi herkesi kapsayacak bir işgücü piyasası oluşturmak olduğundan çalışanlar kadar işsizleri de ilgilendirmektedir.¹⁷⁰

¹⁶⁷ Wilthagen, Ton; Tros, Frank; “**The Concept of ‘Flexicurity’: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets,**” Transfer: European Review of Labour and Research. Vol. 10, No. 2, Summer 2004, s.166–186.

¹⁶⁸ EC; Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Unit D. 2. **Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security.** Office for official publications of the European Communities, 2007.,s. 10.

¹⁶⁹ Antoniadou, Andreas; **a.g.m.**, s. 328.

¹⁷⁰ Yıldız, Gaye Burcu; “Ulusal İstihdam Stratejisi (2012) ve Güvenceli Esneklik”, **TİSK İşveren Dergisi**, Mart-Nisan 2012.

Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, standart çalışma biçimlerindeki koşulların kökten değişmesine, iş güvencesi, sosyal güvenlik ve gelir güvencesine yönelik endişelerin artmasına neden olmuştur. Son yıllarda birçok AB ülkesinde tercih edilen esnek çalışma biçimleri (geçici çalışma, çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma gibi), bu tür standart dışı iş sözleşmeleriyle çalışanların iş ve gelir güvencelerinin, kariyer olanaklarının azalmasına neden olmuştur. Dolayısıyla çalışanlarda iş güvencesi, gelir güvencesi ve sosyal güvenceye ilişkin endişeler artarken, bu alanlarda yeni düzenlemelere gidilmesi gerekliliği işgücü piyasasında “esneklik ve güvence” ikileminin doğması ile sonuçlanmıştır. Bu ikilemin çözülmesi ve işverenlerin esnekliğe ilişkin ihtiyaçlarını karşılarken, çalışanların da güvencelerinin sağlanması amacıyla güvenceli esneklik dengesi ortaya çıkmıştır.¹⁷¹

“Flexicurity” son on yıldır işgücü piyasası reformlarında; AB, ILO ve OECD metinlerinde sıkça kullanılan ve herkese tavsiye edilen bir politika aracıdır. İngilizce flexibility (esneklik) ile security (güvenlik-güvence) kelimelerinin birleştirilmesi ile oluşturulmuş ve Türkçeye “güvenceli esneklik” olarak çevrilen bir sözcük olup, burada bahsedilen esneklik, işgücü piyasalarındaki esnekliktir.¹⁷²

Güvenceli esneklik, çoğunlukla Anglo–Sakson işgücü piyasalarında karşılaşılan esneklik ile Güney Avrupa ülkelerini yansıtan katı iş güvencesi koşulları arasında bir “üçüncü yol” stratejisi olarak ifade edilmektedir.¹⁷³

Aynı işte kalabilme güvencesini ifade eden "iş güvencesi" yerine, istihdamın korunmasını ve tek bir işverene bağlı olmadan çalışmanın sürdürülmesini öngören bu kavram; kıdem tazminatının gaspı, deneme

¹⁷¹ Çakır, Özlem; “Avrupa Birliği’nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler”, *Sosyoekonomi*, 2009-2, s.92.

¹⁷² Kenar, Necdet; “Flexicurity” 2008,(Erişim)<http://www.messegitim.com.tr/ti.asp?eid=583>,03.09.2010

¹⁷³ Wilthagen, Ton; Tros, Frank; *a.g.m.*, 2004, s. 8.

sürelerinin uzatılması gibi tartışmalarla birlikte düşünüldüğünde uygulamada çalışanın işverene olan maliyetinin ucuzlatılması biçiminde de yorumlanabilir.¹⁷⁴

Petrol-İş Sendikasının Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı'na ilişkin 7 Mart 2012 tarihli değerlendirmesinde; “önceki UİS Taslağı'nda İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi” olarak yer alan temel politika ekseninin başlığının yeni taslakta, “İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması” olarak değiştirilmiş olması dikkat çekicidir. Böylece, esnekleşme saldırısına “güvence” makyajı yapılmakta ve “güvenceli esneklik” kavramı öne çıkarılmaktadır.” denilmekle beraber güvenceli esneklik yaklaşımı ile, “iş güvencesi” kavramı yerini “istihdam güvencesi” kavramına bırakmakta, işe alım ve işten çıkarma süreçleri kolaylaştırılarak çalışanın işinin korunması yerine bir başka işte istihdamının koşullarının yaratılmasına odaklanılmaktadır.” şeklinde değerlendirilerek eleştirel bir bakış getirilmiştir.¹⁷⁵

2.3. GÜVENCELİ ESNEKLİĞİN ORTAK İLKELERİ

AB Komisyonu, Büyüme ve İş ile ilgili Ocak 2006 tarihli Yıllık İlerleme Raporunda, güvenceli esnekliğin uygulanabilmesi için aşağıdaki dört unsurun birlikte gerçekleşmesi gerektiğini ifade etmektedir.¹⁷⁶

Avrupa Birliği Komisyonunca belirlenen güvenceli esneklik uygulamalarının barındırması gerekli olan ilkeler;

- 1- Esnek ve güvenceli sözleşmeler (hem işçi hem de işveren açısından),
- 2- İşçilerin istihdam edilebilirlikleri ve uyumlarını devam ettirmeyi sağlayacak, anlaşılır yaşam boyu öğrenme stratejisi,

¹⁷⁴ http://www.kadinmuhendisler.org/bk_GuvenceliEsneklik.aspx (Erişim), 07.07.2011

¹⁷⁵ Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (2012-2023) (Erişim) http://petrol-is.org.tr/sites/default/files/2012-03-uis-degerlendirme_0.pdf, 27.09.2013, s.4.

¹⁷⁶ EC; a.g.e., **Towards Common ...**, 2007., s.12-13

- 3- Kişilerin yaşanan hızlı değişimle başa çıkabilmeleri, işsizliği azaltma ve yeni işlere geçişi kolaylaştıracak aktif işgücü piyasası politikaları,
- 4- Kişilere yeterli gelir güvencesi sağlayan, istihdamı destekleyen ve işgücü piyasasındaki hareketliliği kolaylaştıran modern sosyal güvenlik sistemleri.

Bu dört temel ilke güvenceli esnekliğin sağlanmasında hem işçilerin hem de işverenlerin hatta işten işsizliğe geçen kişilerin çıkarları arasında uzlaşma ve denge sağlanmasına odaklanıldığını göstermektedir.¹⁷⁷

Komisyon, ülkelerin güvenceli esneklik uygulama sürecinde karşılaşılabilecekleri zorluklara yönelik olarak güvenceli-esnekliğin unsurlarının farklı bileşimlerini içeren "başarı yolu" (pathways) olarak isimlendirilen bir dizi politika formülü sunmaktadır. Her ne kadar bu politik formülleri doğrudan doğruya spesifik bir ülkeye yönelik olmasa da, her bir politika formülü üye ülkelerle ilişkili belli sorunları hedef almaktadır. Komisyon dört tane politika formülü sunmaktadır:

Bunlardan ilki politika formülüdür. Bu, emek piyasalarında standart ve atipik hizmet sözleşmelerinden kaynaklanan bölünmüş yapıyı önlemeye yönelik tedbirleri içermektedir. Bu tedbirler arasında, çalışma şartları ve sosyal güvenlik açısından emek piyasalarının içerdekiler ve dışındakiler şeklinde bölünmesinin önlenmesi üye ülkelere tavsiye edilmektedir.

İkinci politika formülü, işletme bünyesinde güvenceli-esneklik geliştirme ve iş değiştirme güvencesi sağlamaya yöneliktir. Yaşam boyu öğrenme ve mesleki eğitimin çalışanların işten işe geçişini kolaylaştırmaya yönelik tedbirleri içeren bu formül, görece olarak iş mobilitesinin düşük olduğu ülkelere tavsiye edilmektedir.

¹⁷⁷ Atanır, Hicran; **a.g.m.**, s.33.

Üçüncü politika formülü, vasıf ve fırsat yetersizliği sorunu ile ilgili tedbirleri içermektedir. Bu formül, işgücünün vasıf düzeyini artırmak amacıyla yatırım yapılmasını ve yaşlı işçiler, kadınlar ve okulu terk edenler gibi emek piyasalarında zayıf konumda olanlara istihdam fırsatları sunmaya yöneliktir.

Nihayet dördüncü politika formülü ise, sosyal yardım alanlara ve kayıt dışı istihdam edilenlere yönelik fırsatların iyileştirilmesine yönelik tedbirlerden oluşmaktadır. Bu, daha çok kısa bir süre önce kapsamlı bir ekonomik yeniden yapılanma gerçekleştirmesi nedeniyle uzun süredir sosyal yardım alan ve emek piyasalarına dönmekte güçlük yaşayan çok sayıda işsiz bulunduğu ülkelere yönelik tedbirleri içermektedir.¹⁷⁸

Avrupa Komisyonu, güvenceli esnekliğe ulaşabilmek için ortak ilkeler belirlerken her üye devletin işgücü piyasasının ve kültürünün farklı olduğunu, bu nedenle de her ülke için geçerli olabilecek tek bir “güvenceli esneklik modeli” olamayacağını belirtmektedir. Daha açık bir ifadeyle güvenceli esneklik, tek bir işgücü piyasası ya da yaşam modeli olmayıp her üye devletin özelliklerine göre şekillenecek politikalar bütünüdür.

Komisyon'a göre, AB'nin 27 üyesinin tümü için uygulanabilecek tek bir esneklik güvence dengesi modeli olmamakla birlikte, esneklik ile güvence arasında her düzeyde denge arayışı için yukarıda sayılan dört bileşenin olması gerekmektedir.¹⁷⁹ Bu bileşenleri daha detaylı inceleyecek olursak;

¹⁷⁸ Özdemir, Süleyman; Parlak, Zeki; **KOBİ'lerde Esnek Çalışma**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2011, s.126.

¹⁷⁹ Köstekli, **a.g.m.** 2008, s.49.

2.3.1. Esnek ve Güvenceli Sözleşme Düzenlemeleri ve Modern İş Organizasyonları

Hem işverenler hem de çalışanlar açısından esneklik ve güvenilirlik sağlayacak ve iş hukuku, toplu sözleşmeler ve iş organizasyonları yardımı ile uygulanacak düzenlemeler ifade edilmektedir.¹⁸⁰

2007 yılında AB Komisyonu tarafından yayınlanan “Ortak Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam” başlıklı bildiride: bu madde;

“Dışardakiler” olarak adlandırılan belirli süreli iş sözleşmesi ile ve düzensiz işlerde çalışan, çoğunluğunu kadın, genç ve göçmen çalışanların oluşturduğu kişilere iş bulmaları ve kalıcı iş sözleşmeleri yapmaları konusunda yardımcı olan bir fikir olarak tanımlanmaktadır. Modern iş organizasyonları iş tatmini ile aynı zamanda işletmelerin daha rekabetçi hale gelmelerini teşvik etmelidir. Güvenceli esneklik de “içerdekiler” olarak adlandırılan belirsiz süreli sözleşmeli daimi çalışanlara ekonomide değişiklikler olması durumunda ileride olabilecek iş değişiklikleri, özellikle işten çıkarılma durumuna kendilerini hazırlamalarına yardımcı olmaktadır.¹⁸¹

Toplu pazarlıkların kapsamının genişlemesi, esneklik ile güvence arasındaki denge tercihleri alanında bir artışa neden olmaktadır. Görüşmeler, yalnızca ücretler ve çalışma saatleri konularında gerçekleştirilmemekte; eğitim, istihdam edilebilirlik, esnek iş organizasyonları gibi iç ve dış işgücü piyasasında iyi bir konumun sürdürülmesini de içermektedir.¹⁸²

¹⁸⁰ Limoncuoğlu; **a.g.e.**, s.29.

¹⁸¹ EC; **a.g.e.**, **Towards Common...**, 2007., s.13.

¹⁸² Wilthagen, Ton; Tros, Frank, Lieshout, Harm van; **a.g.m.**, 2003. s. 23–24.

2.3.2. Kapsamlı Yaşam Boyu Öğrenme Stratejilerinin Oluşturulması

Yaşam boyu öğrenme, bireylerin yaşamlarının değişik dönemlerine uyum sağlaması için bilgi ve beceri kazanmasına yardımcı olmaktadır. Bu dönemler, genç olarak aileden yeni ayrılma, yetişkin dönemde toplumun bir üyesi ve gelir sağlayan kişi, yetişkinliğin ileri dönemlerinde işten ayrılma ve emeklilik olarak sınıflandırılabilir. ¹⁸³

Sürekli öğrenme fırsatlarının örgün eğitimden yeterince faydalanmış kişiler kadar bu fırsatlardan mahrum kalmış kişilere de sunulması gerekmektedir. Özellikle dezavantajlı (vasıfsız genç insanlar, yaşlılar, işsizler, engelliler vb.) olarak tanımlanan bireylerin eğitime erişimlerinin kolaylaştırılması önem taşımaktadır.

Yaşam boyu öğrenme, AB vatandaşlarına iş hayatları süresince yüksek kalitede başlangıç eğitimi, en azından ikinci öğrenimlerini tamamlayabilme, temel yeteneklerini geniş ölçekte geliştirebilme, yeni yetenekler kazanabilme ve mevcut yeteneklerini bir üst seviyeye taşıyabilme imkanı sağlar. Bu ayrıca, girişimciler için insan kaynağına daha çok yatırım yapma imkanı verirken, çalışanlara yeteneklerini geliştirme fırsatı sunar. ¹⁸⁴

Ülkemizde “Yaşam Boyu Öğrenme Operasyonu” adı altında yapılan çalışmada da bireylerin eğitime ulaşmalarını destekleyerek istihdam imkanlarını arttırmak için kurumsal bir çerçeve ve kapasite oluşturmak amaçlanmaktadır. ¹⁸⁵

¹⁸³ Turan, Sevgi; “Öğrenen Toplumlara Doğru Avrupa Birliği Eğitim Politikalarında Yaşam Boyu Öğrenme,” **Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi**, C. 5, No. 1, Güz 2005, s. 89.

¹⁸⁴ EC; **a.g.e., Towards Common ...**, 2007., s.13.

¹⁸⁵ <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/abk.portal?page=calismalarimiz&id=4> Erişim:22.09.2013

2.3.3. Etkili Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Aktif işgücü piyasası politikalarının temel amacı, işsizlere yalnızca gelir desteği sağlamak yerine onların çalışma hayatına dönüşlerini kolaylaştırmaktır. Aktif işgücü piyasası politikaları genellikle işsizlikten en fazla etkilenen gruplara ve bölgelere yöneliktir. Öncelikli hedef kitlesi ise; uzun dönemli, genç, kadın, göçmen ve özürlü işsizler gibi emek piyasasında iş bulma şansları oldukça zayıf olan gruplardır. Bu politikalar arasında kısmi süreli çalışma, ödünç iş ilişkisi, evde çalışma, proje bazlı çalışma, iş rotasyonu veya iş paylaşımı gibi esnek çalışma biçimlerinin yasallaştırılması ve yaygınlaştırılması, emeğin vasıf seviyesini yükseltici eğitim programları, bilgilendirme, işe aracılık ve işe yerleştirme hizmetleri, özellikle okuldan çalışma hayatına geçiş sürecinde büyük zorluklarla karşılaşan genç işsizlere iş deneyimi kazandıracak programlar, istihdam/iş yaratma programları, işsizliğin yoğun olarak yaşandığı bölgelerde işyerlerinin mali bakımdan ücret ve istihdam sübvansiyonları ile desteklenmesi ve girişimciliğin özendirilmesi gibi önlemler yer almaktadır.¹⁸⁶

Ortak Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam” başlıklı Bildiride;

Aktif işgücü piyasası politikaları, eğitim ve istihdam yaratma gibi işe yerleştirme hizmetleri ve işgücü piyasası programları yoluyla işsiz insanları çalışma hayatına döndürmeye yardımcıdır. Etkin iş arama desteği ve iyi bir iş teşviki gibi aktif işgücü piyasası politikaları uygulanarak, iş arayan kişiler yeni iş bulmak için cesaretlendirilebilir. İş bulma kursları ve iş kulüpleri* işsizlere iş bulmaya yardımcı olmak konusunda en etkili önlemler olarak gösterilmiştir.¹⁸⁷

¹⁸⁶ Uşen, Şelale; “Avrupa Birliği ve Türkiyede Aktif Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma ve Toplum**, 2007/2, s.67.

¹⁸⁷ EC; **a.g.e., Towards Common....**, 2007, s.13.

*iş kulübü (job club); bir grup insanın yeni iş arama ya da kariyerlerinde ilerleme hakkında bütün kulüp üyelerinin başarısını hedefleyerek düzenli aralıklarla buluşup, samimiyetle birbirlerini motive edip cesaretlendirmek amacıyla belirli bir süre için bir araya geldikleri organizasyon biçimidir.

2.3.4. Modern Sosyal Güvenlik Sistemleri

Yine Ortak Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam” başlıklı Bildiride;

İnsanlar iş değişikliği yaptığında onlara yeterli işsizlik yardımı sağlamak, hastalık durumunda sağlık yardımlarından yararlanabilmeleri ve emekli olduklarında bakımevlerini kullanabilmeleri gibi durumlarda sosyal güvenlik ağını etkin bir biçimde kullanmak Avrupa Birliği hükümetleri için önemlidir. Diğer bir önemli alan olan çocuk bakımı da çalışan insanlara iş ve özel hayatlarını düzenlemek ve böylelikle iş piyasasında kalabilme şansı sağlar.¹⁸⁸

Çalışan kesimin aile-iş hayatı dengesini kurmada yardımcı olan, işsiz kaldığı dönemde asgari geçimini sağlayacak geliri temin eden, istihdamı teşvik eden düzenlemeleri içeren, iş piyasası dinamiklerinin hareket halinde olmasını teşvik eden sosyal güvenlik sistemlerinin varlığı güvenceli esneklik modelinin etkili uygulanabilmesi için çok önemli bir şarttır.¹⁸⁹

Bu ilkeler yanında, “sosyal diyalog” da güvenceli esneklik kavramının uygulanmasında gerekli bir unsurdur. Hatta bazı yazarlar sosyal diyalogu beşinci bir ilke olarak kabul etmektedirler.¹⁹⁰ İş piyasası aktörlerinin arasında karşılıklı güven ortamı ve işbirliği eşliğinde sosyal diyalogun olması güvenceli esneklik modelinin uygulanabilirliğini sağlamak için vazgeçilemez bir ilkedir. Sosyal diyalogun beşinci bir unsur teşkil ettiğine ilişkin bu görüş Avrupa Sosyal Tarafları tarafından da kabul edilmektedir.¹⁹¹

¹⁸⁸ EC; a.g.e., **Towards Common....**, 2007., s.13.

¹⁸⁹ Atabay, Gülem; Güneri Çangarlı, Burcu; “Güvenceli Esneklik Çalışma Modeli ve Olası Sonuçları”, içinde, Alp Limoncuoğlu, **Güvenceli Esneklik**, İzmir Ekonomi Üniversitesi Yayınları, 2009, s.57.

¹⁹⁰ Bekker, Sonja, and Ton Wilthagen; “Europe’s Pathways to Flexicurity: Lessons Presented from and to the Netherlands”, **Intereconomics**, Mart/Nisan 2008, s.70.

¹⁹¹ European Social Partners (18.10.2007), “**Key challenges taeing European labour markets: A Joint Analysis of European Social Partners**”, Brussels., (Erişim) <http://www.etuc.org/a/4119>, 15.10.2013 s. 52.

Unutmamak gerekir ki; güvenceli esneklik, işçinin işsiz kalmasını engellemeye çalışmakla beraber, bu sonuca ulaşmak için işçi-işveren-devlet üçgeninin bir arada çalışmasını gerektirmektedir ¹⁹²

2.4. GÜVENCELİ ESNEKLİĞİN ORTAK PRENSİPLERİ

Güvenceli esnekliğin 8 ortak prensibi Avrupa Konseyi tarafından 14 Aralık 2007 tarihinde onaylanmıştır. Bu prensipler, üye devletlere güvenceli esneklik uygulamalarında yol gösterici olma amacı taşımaktadır. Konseyin yayınlamış olduğu “Ortak Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam” isimli raporda bu 8 prensip tanımlanmıştır. Buna göre güvenceli esneklik;

1. Esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemelerini, yaşam boyu eğitim stratejilerini, etkili aktif işgücü piyasası politikalarını ve modern sosyal güvenlik sistemlerini içerir.
2. İşverenler, çalışanlar, iş arayanlar ve devlet otoriteleri için hak ve sorumluluklar arasında bir denge anlamına gelir.
3. Tek bir işgücü piyasası modeli ya da tek bir strateji değildir; özel durumlara, işgücü piyasalarına ve üye devletlerin endüstriyel ilişkilerine uyum sağlamalıdır.
4. İşgücü piyasalarında içerdekiler ve dışardakiler ayrımını azaltmalıdır. İçerdekiler olası iş değiştirme durumlarına hazırlıklı olmak için desteklenmeli, dışardakilerin de piyasaya girebilmeleri adına kolay giriş noktaları ve gerekli müdahaleler yapılmalıdır.

¹⁹² Zeytinoğlu, Emin; **a.g.m.**, 2006, s.194.

5. İç güvenceli esneklik de (firma içi), dış güvenceli esneklik (bir firmadan diğerine) kadar desteklenmelidir. İşe alma ve işten çıkarmadaki esnekliğe, bir işten diğerine güvenli geçiş de eşlik etmelidir. Yukarı doğru hareketlilik kolaylaştırılmalıdır. Sosyal korumanın hareketliliği engellememesi, desteklemesi gerekir.
6. Kadınlar ve erkekler için kaliteli istihdama girişte eşitliği sağlayarak ve iş ile aile yaşamını barıştırmak, cinsiyet eşitliği sağlamalıdır. Aynı zamanda göçmenler, gençler, engelliler ve yaşlılar için de eşit imkanlar sunmalıdır.
7. Kamu otoriteleri ve sosyal taraflar arasında güven ve diyalog iklimi gerektirir. Burada herkesin değişim için gereken sorumluluğu alması ve dengeli politika paketleri üretmeleri önemlidir.
8. Kaynakların uygun maliyetli şekilde kullanılmasını ve finansal anlamda sürdürülebilir kamu bütçeleri ile uyumlu olmasını da gerektirmektedir. Aynı zamanda maliyet ve faydanın, özellikle işler, bireyler ve kamu bütçeleri arasında, adil dağılımını amaçlamalıdır.¹⁹³

2.5. ESNEKLİK GÜVENCE DENGESİ

Esneklik güvence dengesi kavramının ilk geniş kapsamlı ve açıklayıcı tanımı Wilthagen tarafından yapılmıştır. Wilthagen, esneklik-güvence dengesini; "Eş zamanlı ve belirli bir koordinasyon içinde bir yandan işgücü piyasalarında, iş organizasyonlarında ve çalışma ilişkilerinde esnekliği güçlendirmeyi, diğer taraftan, özellikle işgücü piyasasındaki dezavantajlı grupların istihdam ve sosyal güvenliğini arttırmayı amaçlayan bir politika stratejisi" olarak tanımlamıştır.¹⁹⁴

¹⁹³ Atanır, Hicran; **a.g.m.** , s.30.

¹⁹⁴ Wilthagen, Ton; Tros, Frank; **a.g.m.**,2004, s.169.

Tablo 1. Wiltshagen'in Güvenceli Esneklik Matrisi

Esneklik/Güvence	İş güvencesi	İstihdam güvencesi	Gelir güvencesi	Kombinasyon güvencesi
Dış Sayısal Esneklik	-İstihdam sözleşmesi türleri -İstihdamı koruyucu yasal düzenlemeler -Erken emeklilik	-İstihdam hizmetleri /ALMP -Eğitim/yaşam boyu öğrenme	-İşsizlik ödemeleri -Diğer sosyal yardımlar -Asgari ücretler	-İşten çıkarmalara karşı koruma
İç sayısal esneklik	-Kısaltılmış iş haftası -Yarı zamanlı iş düzenlemeleri	-İstihdamı koruyucu yasal düzenlemeler -Eğitim/yaşam boyu öğrenme	-Yarı-zamanlı ek ödemeler -Hastalık ödemeleri	-Farklı işten ayrılma türleri -Yarı-zamanlı emeklilik
Fonksiyonel Esneklik	-İş zenginleştirme -Eğitim -İşgücü kiralama -Taşeronlaştırma	-Eğitim/yaşam boyu öğrenme -İş rotasyonu -Takım çalışması -Çok niteliklilik	-Performansa dayalı ücret sistemleri	-Gönüllü çalışma süresi düzenlemeleri
İşgücü Maliyetleri / Ücret esnekliği	-İşgücü maliyetlerde yerel ayarlamalar -Sosyal Güvence ödemelerinin azaltılması	-Sosyal güvenlik ödemelerinde değişiklikler -İstihdam sübvansiyonları -Çalışanlara yönelik yan ödemeler	-Kolektif ücret sözleşmeleri -Kısaltılmış çalışma haftasına göre ayarlanmış ödemeler	-Gönüllü çalışma süresi düzenlemeleri

Kaynak: European Commission; **Flexicurity**, s. 5.

Matris yardımı ile her ülke, söz konusu on altı farklı kombinasyon içerisinde kendi refah sistemlerine uygun olanı seçecektir. Esneklik ve güvence arasındaki denge, ülkelerin sahip oldukları ekonomik, kurumsal ve sosyal koşullara göre değişebilmektedir. Bu nedenle her ülke kendi özgün yapısına göre bir veya birden fazla kombinasyonu belirleyebilir. Özgünlükten kastedilen de güvenceli esneklik politika ve uygulamalarının her ülkenin kendi dinamiklerine göre belirlenmiş olmasını ifade etmektedir.¹⁹⁵

Avrupa Komisyonunun ifadelerinde yer alan, “güvenceli esneklik, işverenlerin, çalışanların, iş arayanların ve hükümet yetkililerinin sorumlulukları ve hakları arasında bir dengeye işaret etmektedir.”¹⁹⁶ cümlesi ile güvenceli esneklik ile sermaye kendi çıkarlarını açıktan sosyal politika yoluyla var etmeye çalışmakta ve kendi güvenliğinin de korunması gerektiğini vurgulamaktadır.

¹⁹⁵ Gündoğan, Naci; **a.g.m.**, s.25.

¹⁹⁶ EC; **a.g.e.**, **Towards Common....**, 2007., s.12.

Esneklik-güvence dengesi, işgücü piyasasında sürekli istihdam edilenler olarak kabul edilen “içeridekiler” ile kayıt dışı ve kesintili olarak istihdam edilenler ve işsizlerden oluşan “dışardakiler” arasındaki eşitsizliğin azaltılması anlamına da gelmektedir. İçeridekiler, işten işe geçiş süreçlerine hazırlıklı olmak ve bu süreçler boyunca korunmak için desteğe ihtiyaç duyarlar. Çoğunluğu gençler, kadınlar ve göçmenlerden oluşan dışardakiler ise, istihdama katılmak için kolay giriş noktalarına, istikrarlı iş sözleşmelerinin yapılabilmesi için gerekli olan süreci başlatabilmek için de sıçrama taşlarına ihtiyaç duymaktadırlar.¹⁹⁷

AB’nin 2001 yılından sonra çeşitli dönemlerde yenilediği İstihdam Kılavuz İlkesinde yer alan maddelere göre, “işletmelerin verimli çalışabilmeleri için esneklikle güvence arasında bir denge kurulmalı, esnek çalışma dahil taraflar arasında iş organizasyonunun modernizasyonu için uzlaşma sağlanmalı, işçilerin eğitilmesi sürdürülmelidir.” denilmektedir.¹⁹⁸

Esneklik-güvence dengesi çifte çıkmaz olarak da değerlendirilmektedir. Esneklik ile güvence arasında bir denge kurmaya çalışan politika stratejileri esneklik-güvence dengesi stratejileri olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle, esneklik-güvence dengesi stratejileri, esneklik ve güvence dereceleri ve biçimleri arasında pazarlık sonucu bir denge durumudur. Bu dengenin temel mesajı; modern işgücü piyasalarında esneklik ve aynı zamanda güvence kavramları üzerinden açıklanırken, güvencenin de aynı zamanda esneklik üzerinden açıklanmasıdır. Zira, bu iki kavram birbirini dışlamamakta, aksine madalyonun iki yüzü gibi ve karşılıklı ön koşullar olarak görülmelidir. Dolayısıyla, esnek işgücü piyasalarının daha az güvence değil, aksine daha fazlasına gereksinim duyduğunu ve güvenceli iş piyasalarının da belli esneklikler olmaksızın elde edilemeyeceği söylenebilir.¹⁹⁹

Tablo 2. Esneklik-Güvence Dengesi Göstergeleri

¹⁹⁷ EC; **a.g.e., Towards Common....**, 2007., .s. 20.

¹⁹⁸ Zeytinoğlu, Emin; **a.g.m.**, s. 195.

¹⁹⁹ Pennings; Süral; **a.g.e.**, s.122.

ESNEK VE GÜVENCELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ
• İstihdam koruma mevzuatı (OECD, 2004) • Belirli süreli çalışanların toplam istihdam içindeki payı (% , 15-24 yaş) • Belirli süreli çalışanların toplam istihdam içindeki payı (% , 25-29 yaş) • Kısmi süreli çalışanların toplam istihdam içindeki payı (% , 15-24) • Kısmi süreli çalışanların toplam istihdam içindeki payı (% , 25-29) • 15-24 yaş arası kısmi süreli çalışanların toplam istihdam içindeki payının eğitim durumuna göre dağılımı • 25-29 yaş arası kısmi süreli çalışanların toplam istihdam içindeki payının eğitim durumuna göre dağılımı • 15-24 yaş arası belirli süreli çalışanların toplam istihdam içindeki payının eğitim durumuna göre dağılımı • 25-29 yaş arası belirli süreli çalışanların toplam istihdam içindeki payının eğitim durumuna göre dağılımı
YAŞAM BOYU ÖĞRENME STRATEJİLERİ
• 15-29 yaş arası eğitime katılanların yüzdesi • İnsani gelişme göstergesi (OECD) • OECD-Pisa (Programme for International Student Assessment), 2003
AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI
• Aktif istihdam harcamalarının GSYİH içindeki payı • Kamu istihdam hizmetlerinin GSYİH içindeki payı (%) • Pasif istihdam tedbirleri harcamalarının GSYİH içindeki payı (%) • 30 yaş altı işsizlik yardımlarının toplam yardımlar içindeki payı (%)

Tablo 2 (devamı) Esneklik-Güvence Dengesi Göstergeleri

MODERN SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ
• Yoksulluk göstergesi • 30 yaş altında sosyal yardım alanların payı (%)
İŞGÜCÜ PİYASASI ÇIKTILARI
• İstihdam oranı (15-24) • İstihdam oranı (25-29) • İşsizlik oranı (15-24) • İşsizlik oranı (25-29) • Uzun dönem işsizlik oranı (15-24) • Uzun dönem işsizlik oranı (25-29) • İşgücü devir oranı (15-29) • İşgücü devir oranı (genç ve yetişkin farklı) • Kişi başına verimlilik • İşgücü verimliliği artış hızı • Eğitim, istihdam ve mesleki eğitime katılmayanlar (NEET-Not in Education, Employment and Training)

Kaynak: Ghignoni, Emanuela, Gabriella Pappadà, and Paola Naddeo. "Flexicurity analysis of youngsters in Europe." (Erişim), www.aiel.it/bacheca/BRESCIA/papers/ghignoni_naddeo_pappada.pdf, 13.10.2013, s.28.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ ÜYESİ ÜLKELER ve TÜRKİYEDE GÜVENCELİ ESNEKLİK

3.1. GÜVENCELİ ESNEKLİK- AVRUPA SOSYAL MODELİ EKSENİ

Sapir'e (2006) göre, Wilthagen Matrisinin esneklik ve güvence boyutlarının çeşitli kombinasyonlarına göre birbirinden farklılık gösteren dört temel Avrupa Sosyal Modeli bulunmaktadır.²⁰⁰

- **Akdeniz Modeli** (İtalya, İspanya, Yunanistan, Portekiz): Sosyal harcamalar yaşlılık sigortası üzerine yoğunlaşmıştır; istihdamı koruma ve erken emeklilik planları vardır. Ancak model, istihdam yaratmada ve yoksullukla savaşmada etkili değildir.
- **Kıta Avrupa Modeli** (Fransa, Almanya, Avusturya, Lüksemburg): Sosyal sigortaya dayalıdır, işsizlik yardımı ve yaşlılık sigortası vardır; istihdamı koruma oranı yüksektir. Yoksullukla savaşmada iyi bir modeldir ama iş yaratmada en kötü örnektir.
- **Anglo-Sakson Modeli** (İrlanda, İngiltere): Düşük ücretli işlerin sayısı yüksektir. Normal istihdama yönelik ödemeler, etkinleştirici tedbirler, düşük derecede iş güvencesi vardır. Model, iş yaratmada etkilidir ancak yoksullukla savaşmadaki etkinliği tartışmalıdır.
- **Kuzey Modeli** (Danimarka, Finlandiya, İsveç, Hollanda): Sosyal sigortaya yönelik yüksek harcamalar ve yüksek vergiler vardır, düşük derecede iş güvencesi ama yüksek derecede istihdam güvencesi mevcuttur. Model iş yaratmada ve yoksulluğu engellemede başarılıdır.²⁰¹

²⁰⁰ Sapir, Andre; "Globalization and the Reform of European Social Models", **Journal of Common Market Studies**, Volume 44, Issue 2, June 2006, s. 375.

²⁰¹ Derici, Hilal; "Güvenceli Esneklik", **TİSK İşveren Dergisi**, Haziran 2006.

Tablo 3. AB-15 Ülkelerindeki İşgücü Piyasası Modellerinin Kurumsal Düzenlemeleri

	Kuzey Modeli	Anglo-Saxon Model	Kıta Avrupası Modeli	Akdeniz Modeli
	Danimarka İsveç Finlandiya Hollanda	İngiltere İrlanda	Fransa Almanya Avusturya Belçika Lüksemburg	Yunanistan İtalya Portekiz İspanya
İstihdamı koruma mevzuatı	Düşük	Çok Düşük	Ortalama	Yüksek
İşsizlik Ödenekleri	% 80	% 65	% 70	% 38
Aktif istihdam politikalar	Yüksek	Ortalama	Ortalama	Düşük
Sürekli eğitim	Çok Yüksek	Yüksek	Düşük	Çok Düşük
Ürün piyasası düzenlemeleri	Ortalama	Düşük	Yüksek	Çok Yüksek
İş gücü üzerindeki vergiler	Çok Yüksek	Çok Düşük	Yüksek	Yüksek
Sendika üyeliği	Çok Yüksek	Düşük	Düşük	Çok Düşük
Kolektif pazarlığın koordinasyonu	Çok Yüksek	Düşük	Yüksek	Yüksek

Kaynak: Garcia, Alfons; New settings for the European labour markets: The flexicurity model, **Paradigmes:** economia productiva i coneixement, S:2, Y:2009, s.233.

3.2. SEÇİLMİŞ AB ÜYESİ ÜLKELERDE GÜVENCELİ ESNEKLİK

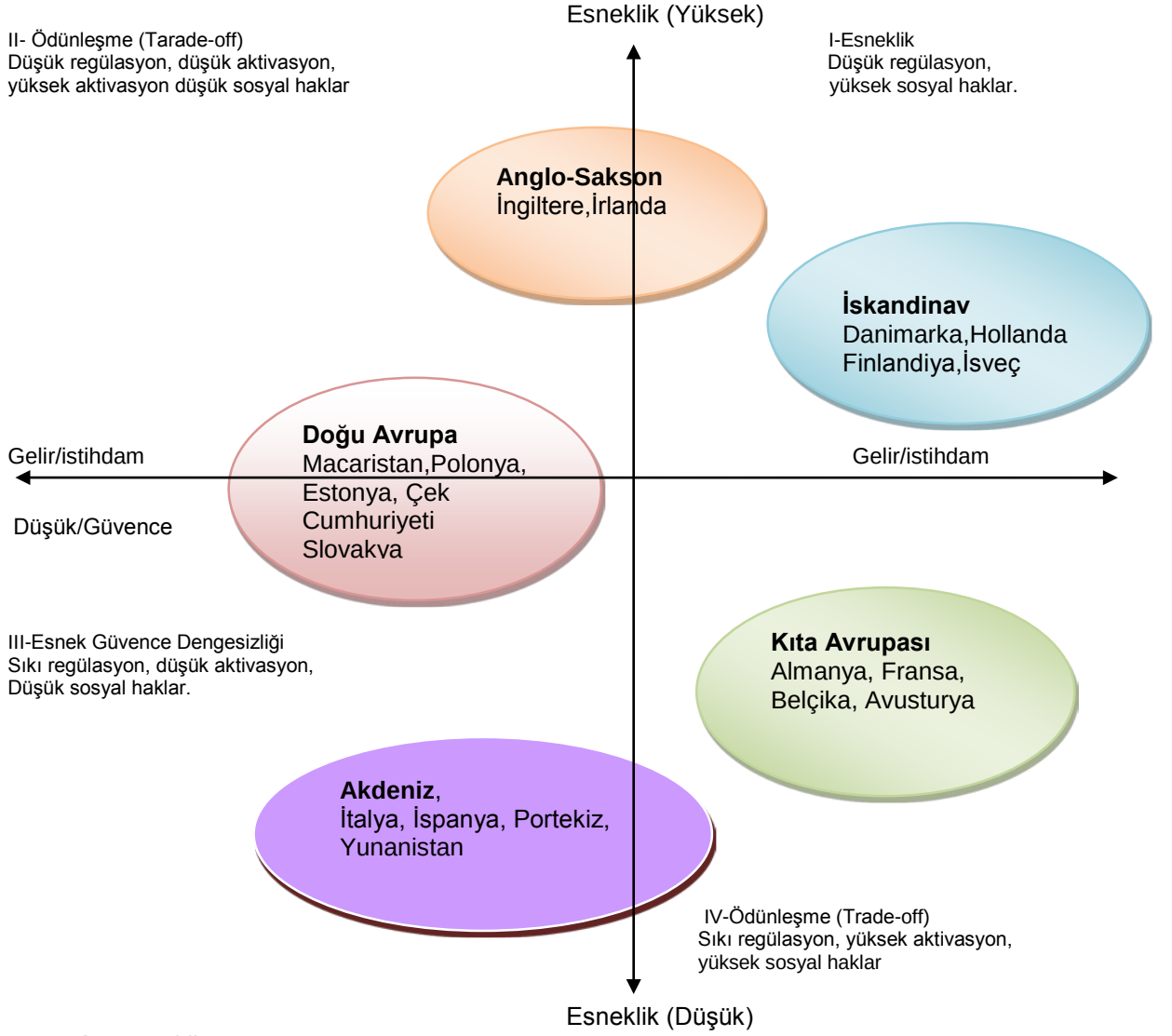
Avrupa Sosyal Modeli kapsamında gündeme gelen "güvenceli esneklik" (flexicurity) kavramı "iş güvencesi" yerine farklı işlerde çalışmak yoluyla istihdamın korunmasını öngörmektedir. Buna göre işveren açısından işten çıkarma kolaylaşacak, çalışanlar ise geçiş döneminde ekonomik olarak desteklenirken yeni iş bulabilmeleri için de kendilerine eğitim sağlanacak. Bu yaklaşımın emek cephesindeki karşılığı, başta kıdem tazminatı olmak üzere düzenli iş ve ücret güvencesinin tüm avantajlarını kaybetmektir. Ücret gelirin; süresi, miktarı ve yararlanma koşulları belli olmayan sosyal ödeneklerle ikame edilmesi öngörülmektedir. Dolayısıyla bu yaklaşımın ortaya koyduğu en somut güvence, işveren açısından işten çıkarmaların kolaylaştırılması güvencesidir de diyebiliriz.

Ulusal İstihdam Stratejisinde "güvenceli esneklik" yaklaşımı, Danimarka literatürüne atfen, "altın üçgen" olarak değerlendirilmekte ve Avrupa'daki uygulamalardan övgüyle söz edilmektedir. Oysa OECD'nin 2009 İstihdam Görünümü Raporunda işsizliğin görülmemiş bir hızda arttığı belirtilmekte ve yaratılabilecek işlerin muhtemel bir toparlanmanın çok gerisinde kalacağı vurgulanmaktadır, iş gücünün önemli bir kısmını standart dışı çalışanların oluşturduğu ülkelerde, işsizlik ödeneği ve sosyal yardımların dar kapsamlı olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla, güvenceli esnekliğin çalışanlar açısından "güvence" olduğu ileri sürülen hiçbir unsuru gerçekleştirilememiştir ve ekonomik krizin maliyeti emekçiler tarafından üstlenilmektedir. Kaldı ki; 2000'li yılların başındaki OECD verileri de, Avrupa'daki işsizlik düzeyinin reformlar yürürlüğe girmeden önceki nispete yüksek olduğunu göstermektedir.²⁰²Yine OECD'nin 2013 istihdam görünümü raporunda da küresel krizin patlak vermesinin üzerinden 5 yıl geçmesine rağmen pek çok OECD ülkesinde işsizlik oranlarının yükselmeye devam ettiği görülmektedir.²⁰³

²⁰² Ongan, Nilgün Tunçcan; "Güvencesiz Çalışmada Eşitlik", **Evrensel Gazetesi**, Ulusal İstihdam Stratejisi-4 Arif Koşar / Gökhan Durmuş röportajı (Erişim) <http://www.evrensel.net/news.php?id=18087>, 24.11.2011

²⁰³ OECD 2013 Employment Outlook; (Erişim)http://www.keepeek.com/Digital-AssetManagement/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2013_empl_outlook_2013en#page42 30.11.2013

Şekil 1. Refah Rejimleri ve Esneklik-Güvence Dengesi



Kaynak: Köstekli, a.g.e., s.42.

Refah sistemleri bağlamında, esneklik-güvence dengesinin gösterdiği farklılaşma Avrupa Komisyonunun “Avrupa’da İstihdam 2006” raporundaki sınıflandırma temelinde yapılan çalışmada (Şekil 1) gösterilmektedir. x eksenini gelir ve istihdam güvence düzeyini gösterirken, y eksenini işgücü piyasasındaki esneklik ya da hareketlilik düzeyini ifade etmektedir. Yüksek esneklik, yüksek gelir/istihdam güvence düzeyini kapsayan “I” nolu “esneklik-güvence dengesi” alanında yer alan Danimarka, Hollanda, Finlandiya ve İsveç, düşük regülasyon, yüksek aktivasyon ve yüksek sosyal haklara sahiptirler. Yüksek esneklik, düşük gelir/istihdam güvence düzeyini kapsayan “II” nolu

“ödünleşme” alanında yer alan ve İngiltere ile İrlanda'dan oluşan Anglo-Sakson ülkeleri, düşük regülasyon, düşük aktivasyon ve düşük sosyal haklar ile karakterize edilmektedirler. Macaristan, Polonya, Çek Cumhuriyeti, Estonya ve Slovakya'dan oluşan Doğu Avrupa ülkeleri, yüksek esneklik ve düşük gelir/istihdam düzeyi ile “II” nolu “ödünleşme” ve “III” nolu “esneklik-güvence dengesizliği” alanının tam ortasında konumlanmaktadır. İtalya, İspanya, Portekiz ve Yunanistan'dan oluşan Akdeniz ülkeleri ise, düşük esneklik, düşük gelir/istihdam düzeyine denk gelen “III” nolu “esneklik-güvence dengesizliği” alanında bulunmaktadır. Bu ülkeler, sıkı regülasyonları, düşük aktivasyonları ve düşük sosyal hakları ile öne çıkmaktadırlar. Bu ülkeler arasında Danimarka referans model olarak kabul edilirken, Hollanda, Avusturya, İspanya ve İrlanda da, iyi uygulama örnekleri olarak değerlendirilmektedirler.²⁰⁴

Çalışmamızda bu ülkelerden; Danimarka, Hollanda, İspanya, İngiltere, Almanya, İrlanda, Avusturya örnekleri incelenecektir.

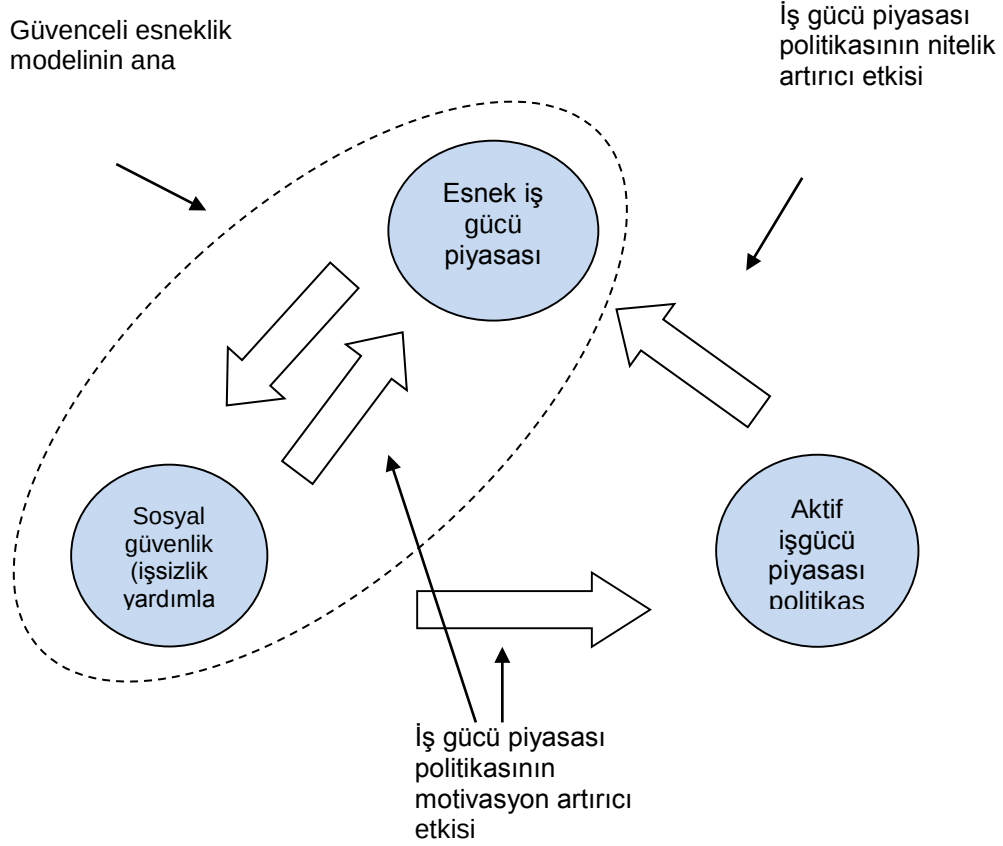
3.2.1. Danimarka (Altın Üçgen)

Esneklik-güvence dengesi literatüründe sıkça referans gösterilen Danimarka istihdam sistemi, son yıllarda “Danimarka Mucizesi”, “Danimarka İşgücü Piyasası Modeli” ve “Danimarka Esneklik-Güvence Dengesi Modeli” gibi ifadelerle nitelendirilmektedir. Bugün başta Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Birliği ve OECD gibi birçok uluslararası kuruluş tarafından Danimarka, bu alanda “iyi bir örnek” olarak gösterilmektedir. Gerek Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde ve gerekse Almanya ve Fransa gibi ülkeler açısından Danimarka, dinamik bir ekonomi, yüksek istihdam ve sosyal güvenceyi bütünleştirebilen örnek bir ülke olarak görülmektedir. Gerçekten de bir yandan dünyanın en rekabetçi ülkeleri arasında yer alırken diğer taraftan da %5'in altında bir işsizlik oranına sahip

²⁰⁴ Köstekli, Şeyma İpek; “Esneklik-Güvence Dengesi, AB Deneyimi ve Türkiye”, **TİSK Akademi**, Cilt 3, Sayı:6, Baskı:30.09.2008, s.51.

olan Danimarka işgücü piyasası, başta Avrupa Birliği ülkeleri olmak üzere birçok ülke açısından örnek alınacak özelliklere sahiptir.²⁰⁵

Şekil 2. Danimarka Güvenceli Esneklik Modeli



Kaynak: Bredgaard, Thomas; Larsen, Flemming; Madsen, Per Kongshøj; "The Flexible Danish Labour Market—A Review," Aalborg University **CARMA Research Papers**. No. 1, April 2005.s.6.

1899 yılındaki "Eylül Uzlaşması" sistemin başarısının altında yatan en önemli sebeplerden biri olarak gösterilen sosyal diyalogun başlangıç olarak kabul edilir. 1907'de ilk İşsizlik Sigortası Fonu Yasası kabul edilmiş, 1913'te de Kamu İstihdam Servisi kurulmuş ve 1942 yılında da Çalışma Bakanlığı ayrı bir bakanlığa dönüştürülmüştür. Dolayısıyla Danimarka'da işgücü

²⁰⁵ Gündoğan, Naci; **a.g.m.**, s.29.

piyasasındaki kurumsallaşma ve işgücü piyasası politikaları uzun bir tarihsel geçmişe dayanmaktadır.²⁰⁶

“Altın Üçgen” olarak adlandırılan Danimarka modelinin şekilde de gösterilen üç ayağı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, sosyal taraflar arasındaki anlaşmalara dayanan esnek düzenlemelerdir. Modelin ikinci ayağı, işsizlik durumunda cömert destekler sunan sosyal güvenlik sistemidir. Modelin son ayağı ise, işsiz kalanlara eğitim olanakları sağlayarak onların yeni nitelikler kazanmalarına yardımcı olacak aktif işgücü piyasası politikalarıdır.²⁰⁷

Şekilde; oklar iş piyasası, cömert sosyal güvenlik sistemleri ve aktif işgücü piyasası arasında hareket eden kişileri temsil etmektedir. Şöyle ki; her sene birçok insan işlerini kaybederek işgücü piyasası ile sosyal güvence sistemi arasında hareket etmekte, bunların birçoğu kısa sürede tekrar işgücü piyasasına dönerken uzun süre işsiz kalan kesim, aktif işgücü piyasaları ile desteklenerek işgücüne dahil edilmektedir.²⁰⁸

Çoğu Avrupa ülkesinin aksine, Danimarka çok az iş hukuku düzenlemesine sahip bir ülkedir. Asgari ücret dahil, ücretler, çalışma süreleri, izinler ve diğer çalışma koşulları işletme düzeyinde yapılan toplu pazarlıklarla belirlenir. Bu merkezileşmemiş toplu pazarlık yapısı ve esneklik, işletmelerin değişen piyasa koşullarına uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktadır.²⁰⁹ Bu da; sistemin ilk ayağı olan sosyal taraflar arasındaki anlaşmalara dayanan esnek düzenlemelere örnek teşkil etmektedir.

Sistemin ikinci temel ayağını oluşturan işsizlik durumunda cömert destekler sunan sosyal güvenlik sisteminde; işsizler, cömert bir işsizlik ödeneği ve uzun süreli işsizlik yardımı (süre sınırı bulunmamaktadır)

²⁰⁶ Madsen, Peter Kongshøj. How Can It Possibly Fly?: The Paradox of a Dynamic Labour Market in a Scandinavian Welfare State. Center for Arbejdsmarkedsforskning, **Carma**, 2005.,s. 27.

²⁰⁷ European Commission; **Employment in Europe 2006**, Office for Official Publications of the European Communities, 2006., s.78.

²⁰⁸ Madsen, Per Kongshøj; “The Danish Model of ‘Flexicurity’: Experiences and Lessons”,**Transfer: European Review of Labour and Research**, No:187, 2004, s. 189.

²⁰⁹ Stokes, Bruce; “Jobless, The Danish Way”, **National Journal**, Vol. 38, Issue 9, 2006, s. 2.

almaktadırlar. ²¹⁰Bu sayede, iş güvencesi eksikliği bir sorun olmaktan çıkmakta ve sosyal güvence ile hem işçi hem de işveren için daha esnek; ancak genel anlamda güvenceyi de tamamen yok saymayan bir uygulama oluşmaktadır. İşsizlik yardımları, uluslararası piyasalara göre oldukça yüksektir.²¹¹

Sistemin üçüncü ayağı ise işsiz kalanlara eğitim sağlayarak onların yeni nitelikler kazanmalarına yardımcı olacak aktif işgücü piyasası politikalarıdır. İşsizlere bir taraftan işsizlik ödeneği verilirken, diğer taraftan da onların yeni işlere girmelerini kolaylaştıracak beceri düzeyine ulaşmalarını sağlayacak nitelikler kazandırılmaktadır.²¹² Danimarka endüstri ilişkileri sisteminde iş güvencesi kavramından istihdam güvencesi kavramına geçiş mevcuttur.

Mesleki eğitim uygulamalarının finansmanının devlete ait olmasının bir sonucu olarak eğitim aktiviteleri şirkete özel değil, genel niteliktedir. Mesleki eğitimde öncelikle işgücüne dahil olmayanlar ve/veya işsizlerin eğitimi ön planda iken yasal reformlar ile birlikte çalışan nüfusun yeteneklerinin ve istihdam edilebilirliğinin artırılması ön plana çıkmıştır. Bu noktada özellikle iş rotasyonuna önem verilmiştir. ²¹³

Dinamik bir işgücü piyasasına sahip olan Danimarka, yüksek dışsal sayısal esneklik, yüksek gelir güvencesi ve yüksek istihdam güvencesine sahip bir sistemdir. (Tablo 4) İş değiştirmelerin çok hızlı yaşandığı bir yapıya sahip olan Danimarka'da işgücünün yaklaşık % 30'u her yıl iş değiştirmektedir. Ancak bu iş değiştirme çalışanlara herhangi bir maliyet yüklememektedir. Ayrıca çalışanların yıllık izin hakları, sigortalılıkları da kendileriyle birlikte hareket etmektedir. Danimarka'da bu yüksek mobiliteye rağmen işsizlik oranı son derece düşüktür ve var olan işsizlik kısa sürelidir.

²¹⁰ Barbier, Jean-Claude; "Learning From Denmark? Reflection on the "Danish Miracle" From a French Angle", **European Policy Centre Working Paper**, September, 2005, s. 95.

²¹¹ Madsen, Per Kongshøj; **a.g.m.**, 2004, s. 193.

²¹² Stokes, Bruce; **a.g.m.**, s. 3.

²¹³ Wilthagen, Ton; Tros, Frank, Lieshout, Harm van; **a.g.m.**, 2003. s.11.

İşsizlerin sadece % 25'i uzun dönemli işsizlik yaşamaktadır. Aynı oran AB genelinde % 40'lardadır.²¹⁴

Tablo 4. Danimarka'da Güvenceli Esneklik Politika Yönelimi

Esneklik biçimleri	Geçmiş yıllardaki eğilim	Mevcut yönelim ve hedeflenen	Mevcut yönelim ve hedeflenen	Geçmiş yıllardaki eğilim	Güvence Biçimleri
Sayısal-dışsal	+	+			İş güvencesi
Sayısal-içsel			+	+	İstihdam güvencesi
İşlevsel-dışsal	+			+	Gelir güvencesi
Ücret esnekliği		+	+	+	Kombinasyon güvencesi

Kaynak: Wiltshagen, Ton; Tros, Frank, Lieshout, Harm van; "Towards "Flexicurity"?: Balancing Flexibility and Security in EU Member States," Tilburg University Flexicurity Research Paper, FXP No. 3, 2003., s.11.

Fakat şunu da belirtmek gerekir ki; Danimarka, yalnızca 5,5 milyon insanın yaşadığı küçük, homojen ve sosyal sorunlarla mücadelede uzun tarihsel bir mücadele geçmişini olan bir İskandinav ülkesidir. Aynı zamanda sosyal tarafların uzun yıllardır uzlaşma içinde yaşadıkları dünyanın en pahalı işgücü piyasası politikasına sahip olması ile bilinen bir ülkedir. Küresel rekabet sıralamasında en üst sıralarda yer alan Danimarka'nın sosyal politikasının en önemli özelliği, işgücü piyasası politikaları ile çok yakın bir ilişki içerisinde bulunmasıdır. Örneğin, aktif işgücü piyasası programlarına katılım, sosyal yardım ve işsizlik ödeneğinden yararlanmanın bir ön koşulu olarak belirlenmiştir.

Danimarka'da kadınların işgücüne katılım oranı neredeyse erkeklerle aynı seviyelerdedir. Devlet, çocuk ve yaşlıların bakımı gibi konularda kadın istihdamına büyük destek vererek, kadınların istihdam piyasasında yer almalarına destek olmaktadır. Danimarka ve benzer şekilde Kuzey Avrupa ülkelerinde kadın ve genç işgücünün istihdam piyasasına katılabilmesinin ardında yatan en önemli neden, bu ülkede kadın ve genç nüfusa kısmi süreli çalışma imkanlarının yaratılmış olmasıdır. Öte yandan, hizmet sektörünün

²¹⁴ Dur, Varol; a.g.e., s. 57.

ekonomideki payının artmasıyla da paralel olarak kadın istihdamında artış olmuştur.²¹⁵

Güvenceli esnekliğin 4 temel ilkesini de içinde barındıran Danimarka; bir tarafta yüksek düzeydeki sosyal güvenlik sistemiyle diğer İskandinav ülkelere benzerken diğer taraftan da yüksek esneklik düzeyi ile Anglo-Sakson modellere benzemektedir.²¹⁶

Dinamik bir işgücü piyasasına sahip olan Danimarka'da her yıl işgücünün yaklaşık %30'u iş değiştirmektedir. Bununla birlikte iş değiştiren çalışanlar, ücretli izin, emeklilik vb. haklarından hiçbir şey kaybetmezlerken; işletmeler de işçi alma ve çıkarma konusunda önemli ölçüde serbestiye sahiptirler. Bunun sonucunda Danimarka, ortalama kıdemin en düşük olduğu OECD ülkelerinden birisidir. Ancak, bu yüksek mobiliteye rağmen işsizlik oranı son derece düşüktür. Bu yönleriyle Danimarka, düzgün iş (decent work) ile ekonomik performansın ve esnekliğin aynı anda gerçekleştirilebileceğini gösteren bir başarı hikayesi olarak görülmektedir.²¹⁷

3.2.2. Hollanda (Gümüş Kare)

Güvenceli-esnekliğin öncülerinden biri de Hollanda'dır. Bu ülkede güvenceli esnekliğin en belirgin özelliği atipik çalışanların, standart istihdam sözleşmesi ile istihdam edilenlerle benzer sosyal güvenlik haklarına sahip olmalarıdır. Bu yaklaşımı kimi yazarlar "atipik istihdamın normalleşmesi" olarak tanımlamaktadırlar.²¹⁸

1982 yılında imzalanan "Wassenaar Anlaşması" ile ücret düzenlemeleri üzerinde pazarlık yapılmış ve part-time işlerin gelişimi için

²¹⁵ Madsen, Per Kongshøj; **a.g.m.**, 2004, s. 190.

²¹⁶ Jensen, Hans, Larsen, Jorn Neergaard **European Policy Centre Working Paper** Larsen,, "The Nordic Labour Markets and The Concept of Flexicurity", No. 20, September, 2005, s. 58 .

²¹⁷ Gündoğan; **a.g.m.**, s. 30.

²¹⁸ Viebrock, Elke, and Jochen Clasen. "Flexicurity and Welfare Reform: a review." **Socio-Economic Review**, 7.2 2009, s.315.

toplu iş sözleşmeleri bağlamında gerekli yol açılmıştır. Part-time sözleşmeler, çoğunlukla belirsiz süreli olmakla birlikte, bu kapsamdaki işler, güvensiz-istikrarsız işlerle karıştırılmamalıdır. 1990'lar Hollanda'sında işgücü piyasasının nispi esnekliği, büyüyen bir endişe konusuydu. İş Kanununda yapılacak değişiklikler üzerinde bir türlü anlaşmaya varılamıyordu. Nihayet, sosyal ortaklar bir paket üzerinde müzakereye davet edildiler. İşçi tarafındaki pazarlıklar, daha çok işçilerin geçici sözleşmelerdeki pozisyonlarını güçlendirmek ve böylece esnekliğe zarar vermeden güvencesizliği azaltmak üzerinde yoğunlaşmıştı. Taslak paketin üç ana bileşeni vardı; geçici süreli iş sözleşmelerinin en fazla üç dönem ile sınırlandırılması, bu üç seferden sonraki sözleşmenin belirsiz süreli kabul edilmesi, geçici istihdam önündeki engellerin kaldırılması ve geçici ve belirli süreli iş sözleşmelerinin, bu tür istihdam biçimlerine ilişkin minimum koruma ve ödemenin yasal statüye kavuşturulması. Bu taslak, "Esneklik ve Güvence Yasası" adı altında, 1 Ocak 1999'da yürürlüğe girmiştir. Yasa ile işyerlerinin ve işçilerin esneklik olanaklarından yararlanmaları sağlanmış ve işçilere yönelik istihdam ve gelir güvencesi ile bir denge oluşturulmuştur. Bu gelişme, Hollanda'nın istihdam performansına da yansımıştır. Bu ülkenin 1995 yılında % 64,7 olan istihdam oranı, 2006'da% 74,3'e yükselmiş, işsizlik oranı ise % 6,6'dan % 3,9'a düşmüştür.²¹⁹ Bugün ise istihdam oranı %77,2, işsizlik oranı %5,3.tür.²²⁰

²¹⁹ Köstekli, Şeyma İpek; **a.g.m.**, s.53.

²²⁰ Eurostat, Population and Social Conditions, Labour Market Statistics. (Erişim) http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database# 28.11.2013

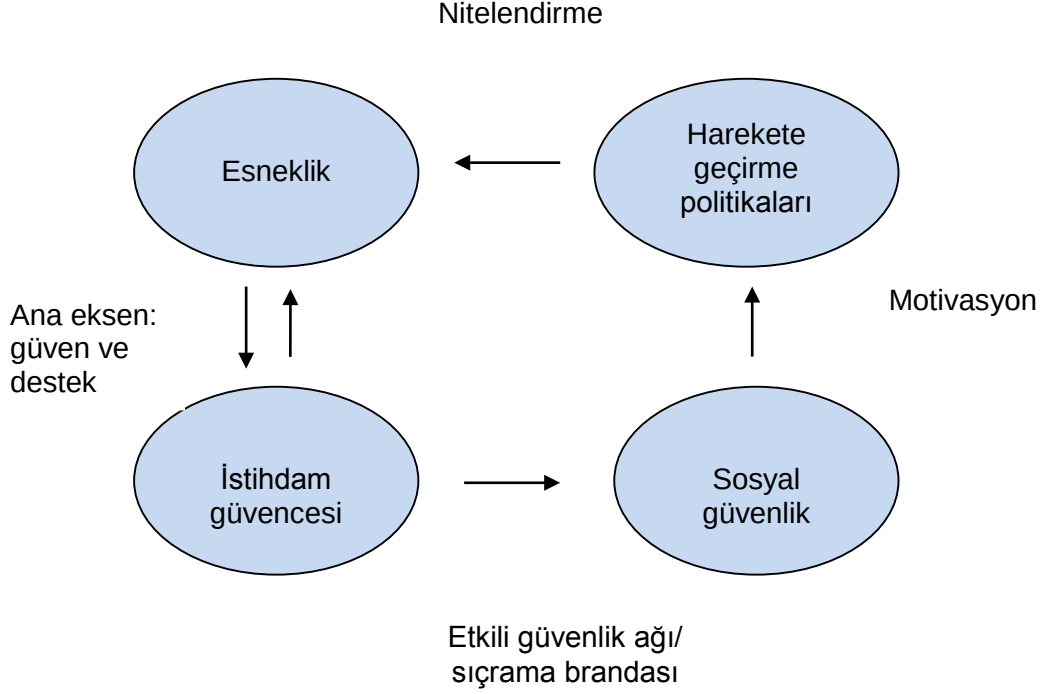
Tablo 5. Hollanda: Esneklik ve Güvence Yasası

Esneklik	Güvence
Belirli süreli iş sözleşmelerinin düzenlenmesine yönelik değişiklik getirilmektedir. Bu tip sözleşmeler 3 kez yenilendikten sonra veya toplam süresi 3 yıl veya daha fazla olması durumunda belirsiz süreli hizmet sözleşmesine dönüşmektedir.(daha önce bu tip sözleşmeler sadece 1 kez yenilenebilmekteydi.)	Yeni yasa atipik çalışanların konumunu, (bir istihdam sözleşmesinin varlığı ve sözleşmede belirlenen çalışma saatleri miktarı açısından) güçlendirmektedir. Bir sözleşmenin varlığı daha kolayca varsayılmaktadır.
Geçici istihdam bürolarının izin alma yükümlülükleri kaldırılmaktadır. Bu tip sözleşmeler için 6 ay olan maksimum süre lağvedilmiştir.	Çağrı üzerine çalışanlara her bir çağrıda en az üç saatlik ücret ödenmesi gerekmektedir.
İlke olarak bildirim öneli 1 aydır ve en fazla 4 ay olabilir. (Bu süre daha önce 6 aydı.)	Çağrı üzerine çalışan bir işçinin işi olmaması nedeniyle ücret alamama risklerini düzenlemektedir: İşverenin çağrı üzerine çalışan işçilere iş olmadığı için ücret ödememe süresi 6 aya düşürülmüştür.
	Bir işçinin bir geçici istihdam bürosu ile sözleşmesi, belirsiz süreli hizmet sözleşmesi olarak değerlendirilmektedir; sadece ilk 26 haftalık süre için büro ve işçi iş sözleşmesinin başlatılması ve bitirilmesi konusunda belli bir ölçüde serbesttir.
	Sendikal faaliyette bulunan işçiler için özel bir iş güvencesi getirilmiştir.

Kaynak: Özdemir, Süleyman, Parlak, Zeki; KOBİ’lerde Esnek Çalışma, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul 2011, s.136.

Danimarka modelinde yapılan “altın üçgen” betimlemesine benzer şekilde Hollanda’nın güvenceli esneklik sistemi “gümüş kare” veya “güven karesi” şeklinde nitelendirilmektedir.

Şekil 3. Hollanda Güvenceli Esneklik Modeli: Gümüş Kare/Güven Karesi



Kaynak: Wilthagen, T., Bekker S. ve Schippers, J.(2006), "Taking action on transtional labourmarkets", Paper presented at the ILP conference, Amsterdam.

Gümüş kare Wilthagen tarafından düzenlenmiştir. Şekil 3 de karenin dört köşesini belirleyen dört ayak bulunmaktadır ve bu ayaklar esneklik, istihdam güvencesi, harekete geçirici politikalar ve sosyal güvenliktir. Altın üçgen şemasında olduğu gibi bu şemada da oklar kişilerin hareketini gösterir. Esnek işe alma ve işten çıkarma mevzuatı uyarınca kişilere devamlı surette mobilite sağlanmaktadır. İşsiz kaldıkları dönemde istihdam güvencesi uygulamaları ile yeniden iş bulmaları kolaydır. İstihdam güvencesine yönelik düzenlemeler işveren ve işçi kesimi arasında güven ve destek unsurlarının olmaması halinde istenen sonucu veremez. Bu nedenle sistemde güven unsurunun önemini belirtmek üzere, kareye güven karesi de denilmektedir. Bununla birlikte istihdam güvencesi uygulaması tek başına yetersizdir. İşsiz kalan kişinin gelir güvencesine ve yine diğer sosyal güvencelere sahip olması gerekir. Bunu ise ülkenin sosyal güvenlik sistemi sağlayacaktır. Bu hali ile iş gücü piyasasındaki tüm kişiler etkili bir sosyal güvenlik ağı ile kapsanmalıdır. Buradan aldıkları destekle kendilerini geliştirmeleri ve/veya yeniden iş

piyasasına dönmeleri söz konusu olur. İşsiz kaldıktan sonra yeniden iş bulmada zorlanan kişilerin sadece sosyal güvenlik gelirinden ve faydalarından yararlanmaları da güvenceli esneklik uygulamalarında yetersiz kalacaktır. Bu kişilerin yeniden iş piyasasına dönüşlerinin sağlanması gerekir.

Burada devlet kendi üzerine düşeni yapacakken, devletin kişilere de yeniden dönüş için yeterli motivasyonu sağlaması gerekir. İşte bu noktada kişileri harekete geçirme politikaları önem kazanmakta, bu politikalar işgücü piyasasında atıl durumda bulunan kişileri, motive ederek yeniden iş piyasasına dönüşlerini sağlamaktadır. Burada en önemli iki kavram istihdam edilebilirlik ve eğitimidir. Danimarka örneğinde görülen aktif iş gücü piyasası politikasının gümüş karedeki karşılığını bu harekete geçirme politikaları oluşturur²²¹

Hollanda’da uygulamaya konan güvenceli esneklik yasalarının esas amacı, belirsiz süreli çalışanlar için esnek olmayan iş piyasası ve geçici olarak çalışan işgücü içinse güvenceli olmayan iş piyasası dengesizliğini gidermektir. Bu sebeplerle yürürlüğe konan yasalar ile belirsiz süreli çalışanların işten çıkarılması karşısındaki korumalar esnekleştirilmiş, geçici istihdam ajansları için gereken kamusal izinler kaldırılmış; atipik çalışanların ise güvenceleri arttırılmıştır. Bir diğer amaç ise özellikle aktif işgücü piyasası politikaları ile iş güvencesinden istihdam güvencesine doğru bir geçişi sağlamaktır. Hollanda’daki bu yasaların hazırlanması ve devreye konmasına, işçi ve işverenlere danışmanlık yapan “İş Vakfı” adlı kurum nezdinde gerçekleştirilen başarılı bir işçi-işveren arası anlaşma ilham kaynağı olmuştur.²²²

Hollanda’da yaygın görüş, eğer etkilenen kesimler açısından hem sosyal güvenlik hem de esneklik benzer şekilde artıyorsa, bu politikalar güvenceli esneklik politikaları olarak kabul edilebilir. Danimarka’daki uygulamada ise uygulamanın tipik özellikleri, yüksek işsizlik

²²¹ Limoncuoğlu; **a.g.e.**, s. 41-42.

²²² Derici, Hilal; **a.g.m.**

yardımları/yararlarıyla işten çıkarmaya karşı düşük koruma seviyeleri sağlanmak suretiyle, işgücü piyasasında mobilitiye odaklanma olarak amaçlanmaktadır.²²³

İş güvencesi ile işsizlik yardımı arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, iş güvencesine yönelik katı düzenlemelerle; işsizlik yardımlarının yetersiz olduğu ülkelerde iş güvencesinin istihdam içinde olanları korurken, işsizlerin istihdama katılmalarını zorlaştırdığı bilinmektedir. Oysa iş güvencesinin daha esnek düzenlemeler içerdiği ve işsizlik yardımlarının da asgari yaşam standartlarını sağlayacak düzeyde olduğu ülkelerde, istihdam içerisinde olanlarla işsizler arasında daha adaletli bir dengenin kurulduğu gözlenmektedir. Örneğin Danimarka ve Hollanda'da, özellikle Akdeniz bölgesindeki ülkelere kıyasla, iş güvencesi daha esnek düzenlenirken, işsizlik yardımlarının asgari yaşam standardını sağlayacak düzeyde olması, işsizliğin azalmasına olumlu katkı sağlamıştır.²²⁴

Danimarka ve Hollanda esneklik-güvence dengesi modelleri, aralarındaki farklılıklara rağmen birlikte anılmaktadır.²²⁵

Ancak bu sistemin de kendine özgü sorunları, eksikleri bulunmaktadır. Özellikle yaşlılar, kadınlar ve etnik azınlıklar gibi bazı grupların istihdama daha yüksek oranlarla katılmaları ve istihdam piyasasında yaşadıkları problemleri çözebilmeleri için gereken geniş çaplı politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.²²⁶

²²³ Şahin, Nevzat; “Güvenceli Esneklik Modeli ve Uygulamaları” (Erişim) <http://uzmanbelediye.wordpress.com/2009/11/29/nevzatsahin-doktora-tez-taslagi/> 02.12.2009,s.2.

²²⁴ Selamoğlu, Ahmet (2002), “Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:2 Y: 2002, s.50.

²²⁵ Köstekli, Şeyma İpek; **a.g.m.**, 2008,s.54.

²²⁶ Bekker, Sonja, Wilthagen, Ton; **a.g.m.** , 2008, s.72-73.

Tablo 6. Hollanda’da Güvenceli Esneklik Politika Yönelimi

Esneklik biçimleri	Geçmiş yıllardaki eğilim	Mevcut yönelim ve hedeflenen	Mevcut yönelim ve hedeflenen	Geçmiş yıllardaki eğilim	Güvence Biçimleri
Sayısal-dışsal	+			+	İş güvencesi
Sayısal-içsel	+		+		İstihdam güvencesi
İşlevsel-dışsal		+		+	Gelir güvencesi
Ücret esnekliği		+	+		Kombinasyon güvencesi

Kaynak: Wiltshagen, Ton; Tros, Frank, Lieshout, Harm van; “Towards “Flexicurity”?: Balancing Flexibility and Security in EU Member States,” Tilburg University Flexicurity Research Paper, FXP No. 3, 2003., s.19.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde; Hollanda güvenceli esneklik düzenlemelerinde geçmiş yıllardan daha farklı eğilimlere yönlenildiğini, esneklikte daha çok işlevsel esneklik ve ücret esnekliği hedeflenirken, güvence düzeyinde daha çok geçmişte üzerinde durulan iş ve gelir güvencesinden ziyade istihdam ve kombinasyon güvencesine doğru bir eğilimin olduğu görülmektedir.

3.2.3. İspanya

İspanya’da, belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışanların toplam istihdam içindeki payı 2006 yılı itibariyle % 34’tür. Bu oran esneklik açısından incelenen ülkeler arasında en yüksek orandır. Sosyal taraflar arasında, Mayıs 2006’da imzalanan bir anlaşmayla, 2007 yılı sonuna kadar süren belirli süreli iş sözleşmelerinin aşırı kullanımını kısıtlayan işverenlerin çalışanlarda aradığı şartlar kolaylaştırılmıştır. Dikkat edileceği üzere, belirsiz süreli iş sözleşmeleri, bu sözleşmeler kapsamındaki çalışmalara ait kıdem tazminatının azaltılması suretiyle kısıtlandırılmakta ve bu şekilde belirli süreli iş sözleşmeleri yaygınlaştırılmak istenmektedir.²²⁷ 2011 yılı verilerine göre ise İspanya’da, belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışanların toplam istihdam

²²⁷ Köstekli, Şeyma İpek; **a.g.m.**, 2009., s.46.

içindeki payı % 25'e düşmüştür.²²⁸ Neredeyse her 4 kişiden biri diyebileceğimiz bu oran ile Avrupa Birliği üye ülkeleri arasında en yüksek rakama sahiptir.

Mayıs 2006 yılında hükümet ile İspanya işveren örgütleri Konfederasyonu ve İşçi Komisyonları Sendika Konfederasyonu ile işçiler genel sendikası işgücü piyasasında yapılacak reformlar üzerinde uzlaşma sağlanmıştır. Taraflar arasındaki anlaşmaya göre;

- İki veya daha fazla sayıda arka arkaya belirli süreli hizmet sözleşmesi imzalayan veya 30 ay boyunca aynı işte en az 2 yıl sürekli çalışan belirli süreli sözleşmeli personelin sözleşmelerinin belirsiz süreli (açık uçlu) kabul edilerek, belirli süreli sözleşme yapma imkanını kısıtlamak,
- Belirsiz süreli hizmet sözleşmesi yapan ve özellikle kadınlar, gençler, özürlüler ve iş eğitiminde olanlar gibi iş gücü piyasasında dezavantajlı olan grupların çalıştırılmasına yönelik şirket içinde asgari kota koyan şirketlere teşvikler sunmak,
- İşveren tarafından ödenen işsizlik primini azaltmak,
- İşsizlik sigortası uygulamasının kapsamına aile sorumlulukları bulunmayan 45 yaş ve üzerindeki kişileri de dahil etmek,
- Geçici süreli sözleşmelerle çalışanları Ücret Garanti Fonu'nun kapsamına almak,
- 31 Aralık 2006 tarihinden önce belirsiz süreli hizmet akdine dönüştürülen geçici süreli sözleşmeler için yıllık belirli bir gelir desteği vermek ve bu tür sözleşmelerle çalışanların 2008 yılından önce belirsiz süreliliye geçişini sağlamak.²²⁹
- Bu uzlaşma ile işçinin kıdem tazminatı için esas alınan 45 günlük ücret dengesi de 33 güne indirilmiştir.

²²⁸(Erişim)[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Proportion_of_employees_with_a_contract_of_limited_duration,_age_group_15-64,_2011_\(%25_of_total_employees\).png&filetimestamp=20121030183425](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Proportion_of_employees_with_a_contract_of_limited_duration,_age_group_15-64,_2011_(%25_of_total_employees).png&filetimestamp=20121030183425) , 05.12.2013

²²⁹ Castellanos , Mari Luz, CIREM Foundation ;“Social Partners Agree On New Labour Market Reform” 2006, (Erişim) <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/es0605019i.htm>,28.11.2013

2006 yılında sadece İş Hukukunda değil, Sosyal Güvenlik Hukukunda da bazı değişiklikler yapılarak sosyal güvenlik sisteminin basitleştirilmesi, asgari yardım miktarlarının yeniden değerlendirilmesi ve çalışma yaşamının uzatılmasına ilişkin hükümler getirilmiştir.²³⁰

Türkiye'nin de içinde yer aldığı Akdeniz grubundan yalnızca İspanya kronik yüksek işsizlik sorunu nedeniyle işgücü piyasası mevzuatını gerçekten yenileyebilmiş, ancak bazı yönlerden arzu edilmeyen bir çözüme ulaşmıştır. İspanya, %25 düzeyinde uzun yıllar kalan işsizlik sorununu çalışanlarını ikiye ayırarak çözebilmiştir (istikrarlı yüksek ücretli işler/istikrarsız, korumasız az ücretli işler). Varolan işlerin sahipleri için eski güvence ve hakları sürmekte, yeni işe girecekler için, yani daha çok gençler ve kadınlar için ise daha esnek, süresi belirlenmiş sözleşmeli ve daha düşük sosyal güvenceli mevzuat işlemektedir.²³¹

3.2.4. İngiltere

Anglo-Sakson devlet anlayışının bir temsilcisi olan İngiltere'de güvenceli esneklik düzenlemeleri tarihsel temellere dayanmaktadır. Bu tarihsel süreçte güvenceli esneklik anlayışı daha çok esneklik yönünde gelişmiştir. Liberal devlet anlayışının ürünü olan İngiltere'de devletin, iş yaşamına az müdahale etmesi gerektiğine inanılmış ve kişileri daha çok çalışmaya teşvik etmek amacıyla gelir güvencesine yönelik düzenlemeler ikinci plana atılmıştır. Avrupa'da gelişen güvenceli esneklik anlayışı İngiltere'de de ortaya çıkmış, bir yandan esnekliğin artırılmasına ilişkin düzenlemeler getirilirken, bir yandan da güvence konusunda da düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Bunun yanında istihdam güvencesine

²³⁰ Limoncuoğlu; **a.g.e.**, s.50.

²³¹ Ercan, Hakan; "Kurumsal ve Toplumsal Dönüşümü İlgilendiren Belgeler Nasıl Hazırlanmalıdır" TİSK İşveren, C:46, S:8. (Erişim), http://tiskweb.com/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2053&id=99,21.09.2013

yönelik yaşam boyu öğrenim politikaları ile aktif işgücü politikalarında da değişiklikler yapılmaktadır.²³²

İngiltere’de güvenceli esnekliğin sağlanması sürecinde, eğitim eksiği bulunan işgücü için yeteneklerin geliştirilmesi en önemli husus olarak ortaya çıkmıştır. Çünkü İngiltere de işgücü piyasası yapısı itibarıyla bölümlenmiş bir yapıya sahiptir. Bu çerçevede güvenceli esnekliğin istihdam güvencesi ayağını oluşturan aktif işgücü piyasası politikası kapsamında, Yeni Anlaşma (New Deal) adı verilen yeni bir program kabul edilmiştir. Amaç işgücü piyasasında dezavantajlı olan grupları istihdama katarak, istihdamın artırılmasına yöneliktir. Burada programa katılan her bir kişiye bir rehber atanır ve rehber bu kişinin yeniden iş bulmasında, yeteneklerinin geliştirilmesinde, çalışma tecrübesinin artırılmasında yardımcı olur.²³³

İngiltere, Avrupa Birliği’ndeki en esnek çalışma hayatına sahip yani dünyada en esnek istihdamı koruyucu mevzuata sahip ülke durumundadır ve işverenler için işe almak ve işten çıkarmak kolaydır. İşverenler, bireysel (tüm işsizlik durumlarında) ya da kolektif olarak (20 veya daha fazla kişiyi işten çıkarma durumunda) işten çıkarma durumlarında işçi sendikasıdan bağımsız olarak da herhangi bir işçi temsilcisi ile de görüşebilir. İşsizlik durumunda yasal minimum tazminat tutarı çalışanların yaşı, hizmet süreleri ve haftalık ücretleri göz önünde bulundurularak belirlenebilir.²³⁴

İngiltere’de de çeşitli kanunlar ile babalık ve analık hallerinde çalışanların haklarını düzenlenmiştir. 2006 yılında da İş ve Aile Kanunu kabul edilmiş olup, bu kanun, özellikle çalışanların iş yaşamı ile aile yaşamı veya özel yaşamı arasında uyum sağlanmasına yöneliktir ve genel yapıları itibarı ile kombinasyon güvencesi ile ilgilidir. Daha önceleri yasal mevzuatta 18 hafta olarak belirlenen analık ve hamilelik izni, önce 26 haftaya, sonrada 52

²³² Limoncuoğlu, **a.g.e.**, s.50.

²³³ Limoncuoğlu, **a.g.e.**, s.53.

²³⁴ Simms, Melanie; “United Kingdom: Flexicurity and Industrial Relations”, **IRRU**, University of Warwick, 2009.(Erişim)
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/uk0803039q.htm>.13.10.2013

haftaya yükseltilmiştir. Bu düzenlemeler yapılırken, çalışanlara sağlanan iş güvencesi hükümleri korunmuştur. Bu konuda mevzuata 2002 yılında getirilen önemli bir yenilik, zorunlu babalık izni ve ödeneği mekanizmasının yaratılmasıdır. Erkek çalışanlara doğumdan sonra ilk 56 gün içinde kullanılmak üzere 2 hafta babalık izni kullanma imkanı yaratılmıştır. Bu süre zarfında da kendisine ücretinin % 90'ı ödenecektir. Aynı haklar kişinin evlat edinilmesi halinde de uygulanacaktır.

Yine bir başka önemli değişiklik, 1999 yılındaki Kanun ile mevzuata ebeveyn izni uygulamasının dahil edilmesidir. Hem anneye hem de babaya çocuk 5 yaşına gelinceye kadar kullanabilecekleri 13 haftalık bir izin imkanı verilmiştir. Bu konuda bahsedilmesi gereken bir yenilik de 2002 yılında kabul edilen ve 2006 yılında güncellenen, çalışanlara aile yükümlülükleri dolayısı ile işverenlerinden esnek çalışmaya (kısmi süreli, evden vs.) geçme talep edebilme hakkı veren esneklik düzenlemesidir. Böyle bir talep halinde işverenin talebi red hakkına sınırlamalar getirilmiş ve buna karşın çalışana, mahkemeye başvurma hakkı tanınmıştır.²³⁵

Düşük vasıflı çalışanların büyük payı oluşturduğu ve düşük ücretli-yüksek ücretli çalışanların arasında açıkça bir ayrılığın olduğu esnek işgücü piyasalarında düşük vasıflı çalışanların olduğu sektördeki iş kalitesini artırmak ve düşük üretim oranları ile mücadele etmek temel zorluklardır. Buna en uygun ülke örneği çalışan yoksullar problemi ile İngilteredir.²³⁶

Özel istihdam büroları pek çok Avrupa ülkesine kıyasla, İngiltere'de daha fazla önem taşımaktadır. Özel istihdam bürolarına duyulan gereklilik, işgücü piyasasındaki arz ve talebi karşılaştırmada güçlülere yol açan bilgi eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Özel istihdam büroları gelirlerini üç temel kaynaktan sağlamaktadırlar. Bunlar, geçici çalışanlara ödenen ücretlere

²³⁵ Limoncuoğlu, **a.g.e.**, s. 52-54.

²³⁶ Viebrock, Elke; Jochen Clasen; **a.g.m.**, 2009., s.311.

yapılan zamlar, sürekli çalışanların yerleştirilmeleri ve yönetici sözleşmeleri için yapılan ödemelerdir.²³⁷

3.2.5. Almanya

Esneklik konusunda Almanya'da 1923 den sonra çeşitli düzenlemeler yapılmışsa da günümüz iş ilişkilerine uyarlanabilen yasal esneklik prosedürü ilk defa 1967 yılında uygulanmaya başlanmış ve farklı tarihsel, kurumsal ve ekonomik koşullar gereği, gün geçtikçe daha geniş iş alanlarında uygulanmıştır.²³⁸

Güvenceli esneklik uygulamaları doğrultusunda İş Kanununda değişiklik yapan ülkelerden biri de Almanya'dır. Bu değişiklik; Almanya'da işverenler ve çalışanlar için çalışma süresi seçeneklerini çoğaltmaya ilişkin düzenlemeyi ifade etmektedir. Bu bağlamda Almanya'da, çalışanlara daha fazla çalışma süresi esnekliği sağlayan bir takım araçlar ortaya konmuştur. İşçilerin yaklaşık % 40'ı çalışma süresi hesapları sistemi sayesinde kapsama alınmıştır. Bu sistem, en 6 aylık kıdemi olan çalışanlara tam süreli çalışma ile kısmi süreli çalışma arasında geçiş yapma hakkı tanımakta ya da çalışanların çalışma süresini azaltmaktadır.²³⁹

Almanya'da bir yandan istihdamı artırmak, diğer yandan Alman sosyal güvenlik sisteminin iflasını engellemek amacıyla 2004 yılında kabul edilen Hartz IV reformu da önemli bir gelişmedir. ²⁴⁰Almanya'da işe yerleştirme hizmetlerine ilişkin olarak düzenlemeler yapılmıştır. Hartz reformları olarak da bilinen bu düzenlemelerin ilk ikisi Ocak 2003 tarihinde, bunu takiben üçüncü ve dördüncü Hartz reformları ise sırasıyla Ocak 2004 ve Ocak 2005 tarihlerinde yürürlüğe konmuştur. Bu reformların amacı, işe yerleştirme

²³⁷ Pin, Gallifa, Arellano, Felgueroso, Vázquez, Gonzáles; "Public-private partnerships in labour markets." IESE Business School Working Paper WP-744 April, 2008, s. 7.

²³⁸ Zeytinoğlu, Emin; **a.g.m.**, 2012, s.160.

²³⁹ EC; **a.g.e., Towards Common....**, 2007.,s. 27.

²⁴⁰ Limoncuoğlu; **a.g.e.**, s.57.

hizmetlerinin ve politika programlarının performansının artırılmasıdır. Bu reformlara göre, kamu istihdam hizmeti, hizmetlerini tam olarak ya da kısmen yürütmesi için dış kaynak kullanımına gidebilmektedir. Bunun için kamunun teklifte bulunması zorunlu tutulmuştur.²⁴¹

Almanya'da işsizlik için işsizlik sigortası, işsizlik yardımı ve sosyal yardım gibi yardım türleri bulunmakta olup reform ile birlikte bu yardımların sınırlandırıldığı görülür. Örneğin; işsizlik sigortası ödeneğinin 32 ay olarak belirlenen süresi 2006 yılı itibarı ile 12 aya indirilmiştir. İşsizlik yardımı ortadan kaldırılarak, bu kişilerin işsizlik sigortasından yararlanmaları benimsenmiştir. İşsizlik sigortasına hak kazananlara bağımlı yaşayanlara önceki gelirlerine oranla ödenen yardım ise sabit tutara bağlanmıştır. Sosyal Güvenlik ağının en alt kademesinde yer alan ve çalışmaya uygun bir yaşta olup da bir hastalıktan veya özürden dolayı çalışamayanlara yaşama yardımı düzenlenmiştir.²⁴²

Federal İş Bulma Ajansı'nın verilerine göre Almanların yüzde 7,5'u, ihtiyaçtan ötürü Hartz IV yardımı alırken, bu oran göçmen toplumda yüzde 18,6 düzeyinde seyrediyor. Alman-yabancı ayrımı olmaksızın, toplam nüfustan Hartz IV yardımı kapsamına girenlerin oranı ise % 8,4 tür. Almanya'daki yabancılar, uygulamadan 2 kat daha fazla yararlanıyor. Ajans bunun sebebini eğitim seviyesindeki düşüklük ve işsiz olanların yüzde 70'inin bir mesleğinin olmaması olarak gösteriyor.²⁴³

Almanya'da Kombinasyon güvencesi bakımından önde gelen uygulamalardan birisi doğum yardımıdır. Doğum halinde anneye 14 haftalık analık izninin kullanmasından başka ebeveynlere 3 yıl boyunca izin kullanma hakkı tanınmıştır. Bu iznin ilk 12 aylık kısmı ücretli olup, Ocak 2007'den

²⁴¹ Pın, Gallifa, Arellano, Felgueroso, Vázquez, Gonzáles; **a.g.m.**, s. 8.

²⁴² Limoncuoğlu; **a.g.e.**, s.57.

²⁴³ (Erişim) :<http://www.hessentoplum.com/print/400.html>, 19.10.2013

başlamak üzere iznin erkek tarafından da kullanılması halinde 2 aylık daha ödeme yapılacağı düzenlenmiştir.²⁴⁴

3.2.6. İrlanda

Düşük gelir ve yüksek işsizlik oranıyla yavaş büyüyen bir ekonomiye sahip olan İrlanda, bugün, yüksek büyüme ve yüksek istihdam oranını birlikte gerçekleştirebilmiş bir ülkedir. Bu başarının altında yatan önemli etkenlerden biri, izlenilen aktif işgücü piyasası politikaları ile bu alana kanalize edilen ve sürekli artırılan yatırımlardır. (AB ülkeleri ortalaması olan yüzde 0,5'e kıyasla GSYİH' sının yüzde 0,75'i). İrlanda'da, düşük beceriye sahip yaşlı çalışanlar (45-54) başta olmak üzere tüm yaş grupları açısından, yaşam boyu öğrenime katılımın düşüklüğü ve bu insanların yeterli fırsata sahip olamamaları önemli bir sorun idi. Bu sorunun üstesinden gelebilmek amacıyla, İrlanda Hükümeti, İrlanda İşverenler Konfederasyonu ve İrlanda Sendikalar Konfederasyonu tarafından, 14 Haziran 2006 tarihinde imzalan "2016'ya Doğru Sosyal Ortaklık Anlaşması" yla, 2016'ya kadar işyeri eğitiminin geliştirilmesi, İşyeri Temel Eğitim Fonuna aktarılan payın artırılması ve düşük yetenekli işgücünün ve göçmenlerin konumunun iyileştirilmesi suretiyle yaşam boyu eğitime katılımın maksimum düzeye çıkarılması hedeflenmiştir.²⁴⁵

Ulusal rekabet gücü politikası uygulaması, işverenin vergi yükünün azaltılması, çalışma mevzuatının esnekleştirilmesi, işgücüne katılım oranının yükseltilmesi ve tüm bu politikalarla araçların hükümet, işçi ve işveren kesimlerince toplumsal işbirliği modeli içinde ortaklaşa benimsenerek uygulanması 1980'li yıllarda ekonomisi istikrarsız, borçları milli gelirinin üzerine çıkmış, istihdamı azalan, iş hayatı durağan bir ülke olan İrlanda'yı bugün örnek ülkelerden biri olma konumuna taşımıştır.²⁴⁶

²⁴⁴ Limoncuoğlu; a.g.e., s.57.

²⁴⁵ EC; a.g.e., *Towards Common....*, 2007., s.37.

²⁴⁶ T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı; "Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2007-2013" İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2007, s.17.

3.2.7. Avusturya

Avusturya hukukunda güvenceli esneklik konusunda kıdem tazminatı uygulamasında gerçekleştirilen reform dikkat çekicidir. İşe alma ve işten çıkarma bakımından Avusturya iş hukukunda ciddi bir dışsal sayısal esnekliğin bulunduğu söylenebilir. İşe almada herhangi bir engel bulunmazken işten çıkarmada yaşanan en büyük sıkıntı ihbar süresinin bulunmasıdır. Avusturya çalışma kanunlarında hizmet sözleşmesinin sona erme şekli ülkemizdeki düzenlemeye paralellik göstermektedir.²⁴⁷

2002 Temmuz'unda kabul edilen yasa ile, 1 Ocak 2003 tarihinden itibaren, kıdem tazminatında, karşılık ayırma sisteminden, belirli katkı sistemine geçilmiştir. Karşılık ayırma sisteminde, kıdem tazminatı, çalışanın emekliliği ya da işten çıkartılması halleriyle sınırlıydı ve istifa durumunda bu tazminat ödenmiyordu. 2003 değişiklikleri ile birlikte, çalışan, hangi nedenle işten ayrılırsa ayrılısın kıdem tazminatını alabilme hakkına kavuşmuştur. Dolayısıyla, işveren tarafından işten çıkarılma ile kıdem tazminatının ödenmesi olguları birbirinden ayrılmıştır.²⁴⁸

Çok daha yeni iş hukuku düzenlemeleriyle gündeme gelen Avusturya'da, çalışan-işyeri arasında geleneksel iş ilişkisinden daha kapsamlı ve ülke çapında işgücünün haklarını güvence altına alan bir sigorta sistemi desteği mevcut. İşveren tarafından işten çıkarılma ile kıdem tazminatının ödenmesi olgularının birbirinden ayrılması ile çalışan açısından iş değiştirmek bir sorun olmaktan çıkmıştır. Çalışanlar önceki iş ilişkisinde birikmiş haklarını bir sonraki işlerine rahatlıkla aktarabilmektedirler. Avusturya İş Hukukunda çalışma zamanları konusunda da ekstra esneklikler söz konusu.²⁴⁹

²⁴⁷ Limoncuoğlu; **a.g.e.**, s.43.

²⁴⁸ Köstekli; **a.g.e.**, 2009, s.42.

²⁴⁹(Erişim) <http://www.exelect.com.tr/ik-dunyasi/yazilar/guvenceli-esneklikte-hem-icten-cikarmak-hem-guvence-altinda-olmak-mumkun.html>,03.01.2012

Gelir güvencesi konusunda Avusturya'nın uygulamada işsizlik sigortası bakımından iyi bir örnek oluşturmadığı söylenir. Buna dayanak olarak da işsizlik sigortası kapsamının darlığı ve ödeneklerin düşüklüğü gösterilmektedir. Avusturya işsizlik sigortası sistemi Danimarkadaki işsizlik sigortası sisteminden farklı olarak zorunlu bir sistemdir. Kişilerin ödeneğe hak kazanabilmesi için de kademeli bir sistem kabul edilmiştir. İşsizlik sigortası ödeneği ise kişinin önceki bir yıllık gelirine göre hesaplanmış aylık net gelirinin % 55'i dir. Ödenek süresi asgari 20 haftadır ve kişinin çalışma geçmişine bağlı olarak 52 haftaya kadar çıkar.²⁵⁰

Kombinasyon güvencesi uygulaması Avusturya'da da, iş ve aile ve hatta özel yaşamın dengelenmesine olanak sağlayıcı bir yapıdadır ve bu konuda 2002, 2004 yıllarında yasal değişikliklere gidilmiştir. Avusturya'da hamilelik izni doğumdan önce 8 doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplamda 16 haftadır ve Avrupa Birliği'nin bu konudaki 92/85 sayılı Yönergesine uygundur. Bu süre zarfında çalışana % 100'lük ücret ödemesi sosyal güvenlik kuruluşunca yapılmaktadır. Düzenlemeler ile Kanunla bir yıl olan ebeveyn izni uygulaması değiştirilerek 2 yıla çıkartılmıştır. Daha sonra ebeveynlere bu izni dilerlerse kısmi süreli çalışarak 4 yıl olarak kullanabilmeleri hakkı tanınmıştır. Kısmi süreli çalışma tüm Avrupa'da olduğu gibi Avusturya'da da teşvik edilmektedir. Örneğin üç senelik çalışma geçmişi bulunan bir çalışanın doğum sonrası çocuk yedi yaşına gelinceye kadar kısmi süreli çalışma hakkı bulunmaktadır. Ayrıca kombinasyon güvencesi çalışmaları sonucu ebeveyn iznini kullanan ailelerin iş güvenliği de sağlanmıştır.²⁵¹

²⁵⁰ (Erişim) <http://www.ams.at/english/14609.html>. 05.04.2012

²⁵¹ Limoncuoğlu ; **a.g.e.**, 44.

Tablo 7. AB Üye Ülkeleri ve Güvenceli Esneklik Grupları

ÜLKELER	TEMEL ÖZELLİKLER
Avusturya, Danimarka, Hollanda, İsveç, Finlandiya, İngiltere, İrlanda	27 üye ülke arasında en iyi istihdam piyasası performansına ve güvenceli esneklik anlayışına sahip ülkeler.
Fransa, Belçika, Almanya, Lüksemburg, Slovenya	15-24 yaş grubunun istihdama katılımının düşük olduğu ve bu grup için orta-yüksek seviyede işsizlik oranlarının bulunduğu ancak diğer yandan yeteneklerin yüksek ve istihdam piyasası politikaları için gayrisafi yurtiçi hasılanın paylaşımının düzgün olduğu ülkeler. İlk gruptaki ülkelere göre güvenceli esneklik uygulamaları zayıf.
Yunanistan, İtalya, Portekiz, İspanya, Polonya	15-24 yaş grubunun istihdama katılımının düşük olduğu ve bu grup için orta-yüksek seviyede işsizlik oranlarının bulunduğu, yaşam boyu eğitim stratejilerinin zayıf olduğu, aktif işgücü piyasası politikaları için orta seviyede harcamalar yapan, kamu istihdam hizmetlerinin yaygın olmadığı ancak pasif tedbirler alan ülkeler. Akdeniz ülkeleri bölünmüş bir güvenceli esneklik uygulamaktalar.
Çek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Slovakya, Kıbrıs	Düşük istihdam, yüksek işsizlik oranları, düşük gelir seviyesine sahip ailelerden gelen gençlerin fazla olduğu ve yetenek uyumsuzluklarından kaynaklanan düşük verimliliğe sahip ülkeler. Son yıllarda bu özellikler biraz daha iyileşerek eski üye ülkelerdekine benzer sisteme dönüş başlamıştır. Güvenceli esneklik kavramı uygulamamaktadır.

Kaynak: Ghignoni, Emanuela, Gabriella Pappadà, and Paola Naddeo. "Flexicurity analysis of youngsters in Europe." (Erişim), www.aiel.it/bacheca/BRESCIA/papers/ghignoni_naddeo_pappada.pdf 13.10.2013

3.3. TÜRKİYE'DE GÜVENCELİ ESNEKLİK

Her ülkenin, her toplumun kendi iç dinamikleri vardır. Ekonomik, kültürel, sosyolojik temellere dayalı bu dinamikler, yeni ve başarılı modellerin kullanılması konusunda, lokal çalışmalar yapılmasını gerektirir. Bu bağlamda başarılı ve geleceğin istihdam ve sosyal yaklaşımı olarak gözüken "Güvenceli Esneklik" modelinin Türkiye'ye nasıl taşınacağı, nasıl adapte edileceği önem taşımaktadır.²⁵²

Türkiye'de güvenceli esneklik kavramının, kamu politikası kapsamında işgücü piyasası ile ilgili belgelerde yer aldığı görülmektedir. Bu belgelerin başında kalkınma planları gelmektedir. Türkiye'de güvenceli esneklik kavramının yorumlanmasında kalkınma planlarında kabul edilen ilkeler yol gösterici niteliktedir. Yedinci Kalkınma Planından itibaren kalkınma planlarında kabul edilen ilkeler, Türkiye'de güvenceli esneklik kavramının arka planını oluşturmaktadır.²⁵³

3.3.1. Kalkınma Planlarında Güvenceli Esneklik

Türkiye'de güvenceli esneklik kavramı, ilk kez Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı öncesinde hazırlanan 1995 Yılı Geçiş Programında ele alınmıştır.²⁵⁴ Daha sonra Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında güvenceli esneklik yaklaşımı ilke olarak benimsenmiştir. Bu bağlamda Türkiye'de işgücü piyasasının güvenceli esneklik kavramına dayalı olarak esnekleştirilmesi gerektiği kabul edilmiştir.²⁵⁵

²⁵²(Erişim)<http://www.exelect.com.tr/ik-dunyasi/yazilar/altin-ucgen-ve-turkiyedeki-yansimalari....html> 09.09.2013

²⁵³ Kuzgun, İnci Kayhan ; “Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esneklik Kavramının Yorumlanması” **Toprak İşveren Dergisi**, Türkiye Toprak Seramik ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayın Organı, Haziran 2012, S:94, s.5.

²⁵⁴ DPT (1995) T.C. Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), Ankara, s.54.

²⁵⁵ DPT (1995) T.C. Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), Ankara, s.54.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlık çalışmalarında ise güvenceli esnekliğin işgücü piyasasının kuralılaştırılması olarak algılanmaması, işgücü piyasasının esnekleştirilmesinin toplu sözleşme özerkliği çerçevesinde yapılması gerektiği belirtilmektedir.²⁵⁶ Aynı plan döneminde hazırlanan İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Çalışma Hayatı Alt Komisyon Raporunda “Çalışma Yaşamında Esneklik Tartışması” başlığı altında işgücü piyasasının esnekleştirilmesi üzerinde durulduğu görülmektedir.²⁵⁷

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında da Türkiye’de işgücü piyasasına ilişkin mevzuattaki esneklik hükümlerinin değerlendirilmesine ve aksaklıklarının giderilmesine dönük çalışmalarda, sosyal güvenlik kavramı ve sosyal güvenlik sistemiyle ilişkinin kurulması gerektiği kabul edilmektedir. Esneklik artırılırken çalışanların haklarının korunması gözden kaçmaması gereken bir diğer konudur. Bu nedenle esneklik kavramının “güvenceli esneklik” olarak algılanması önemlidir.²⁵⁸

2013 yılının temmuz ayında kabul edilen ve 2014 yılında uygulamaya girecek ve 2014-2018 yıllarını kapsayan Onuncu Kalkınma Planında güvenceli esneklik, işgücü piyasaları uygulamalarında temel politika haline gelmiştir diyebiliriz.

Planda; istihdam ve çalışma hayatı ile ilgili yapılan durum analizinde; Türkiye’nin kriz sonrasında OECD ülkeleri arasında işsizliği en çok azaltan ülke olduğu, 2007-2012 döneminde yaklaşık 4,4 milyon ilave istihdam sağlandığı, kayıt dışı istihdam oranının özellikle tarım dışı sektörlerde önemli oranda gerilediğinden bahsedilmiş ancak bu gelişmelere karşın başta gençler ve kadınlarda olmak üzere işgücüne katılımın ve istihdamın artırılması,

²⁵⁶ DPT (2001), T.C. Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, “Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2002 Yılı Programı Destek Çalışmaları, Ekonomik ve Sosyal Sektörlerdeki Gelişmeler”, Ankara, s.11.

²⁵⁷ DPT (2001) T.C. Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, “Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, Yayın No: DPT: 2548- ÖİK: 564, Ankara, s.38.

²⁵⁸ DPT (2007), T.C. Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, “Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı 2007–2013”, Yayın No: DPT: 2709- ÖİK: 662, Ankara, s.43.

işsizliğin azaltılması, iş kazalarının ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi, işgücü niteliğinin yükseltilmesi ve kırılgan istihdamın azaltılması hususlarının önemini koruduğu belirtilmiştir. İşgücü piyasasında etkinliğin artırılması amacıyla güvenceli esnek çalışma, kıdem tazminatı, alt işverenlik, sosyal diyalog, aktif ve pasif işgücü programları gibi alanlarda sosyal taraflarla birlikte uzlaşıyla ilerleme kaydedilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulduğu, işgücünün niteliğinin yükseltilip etkin kullanıldığı, toplumsal cinsiyet eşitliği ile iş sağlığı ve güvenliği şartlarının iyileştirildiği ve güvenceli esneklik yaklaşımının benimsendiği bir işgücü piyasasının oluşturulması ise temel amaç olarak ortaya konmuştur.²⁵⁹

İşgücü piyasasının etkinleştirilmesi başlığı altında ise; son yıllarda işgücü piyasasını etkinleştirmeye yönelik alınan tedbirler neticesinde önemli ilerlemeler kaydedilmiş olmakla birlikte, işsizler ile açık işlerin etkin bir biçimde eşleştirememesi, kadınların işgücüne ve istihdama katılımının düşüklüğü, kıdem tazminatı, alt işverenlik gibi uygulamalarda yaşanan sorunların devam etmesi, esnek çalışma biçimlerinin etkin bir biçimde uygulanamaması ile sosyal yardım istihdam bağlantısının zayıflığı gibi hususlar işgücü piyasasının etkinliğini azalttığı tespitinden hareketle, hedef kitlesi işsizler, işgücü piyasası dışındaki kadınlar, kayıt dışı çalışanlar ve işverenler olan bu programla işgücü piyasası daha etkin hale getirilerek, rekabetçi bir ekonominin gerektirdiği nitelikli ve insana yaraşır istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, işgücü verimliliğinin yükseltilmesi amaçlanmıştır.²⁶⁰

²⁵⁹ Kalkınma Bakanlığı, “Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı”, (2014-2018), Ankara, s.50.

²⁶⁰ Kalkınma Bakanlığı, “Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı”, (2014-2018), Ankara s.186.

Tablo 8. İstihdam ve Çalışma Hayatında Gelişmeler ve Hedefler

	2006	2012	2013	2018
İşsizlik Oranı	10,2	9,2	9,2	7,2
İşgücüne Katılma oranı	46,3	50,0	51,1	53,8
İstihdam Oranı	41,5	45,4	46,4	49,9
Kadın İşgücüne Katılma Oranı	23,6	29,5	30,9	34,9
Gençlerde İşsizlik Oranı	19,1	17,5	16,5	13,0
Ücretli İstihdam Oranı	58,9	63,0	64,0	70,0
Kayıt Dışı İstihdam Oranı	47,0	39,0	37,5	30,0
Lise ve Üstü Eğitimli İlgililerin İşgücü İçerisindeki Payı	35,2	38,5	39,2	42,0
Uzun Süreli İşsizlerin Toplam İşsizler İçerisindeki Payı	35,8	24,8	24,0	18,0
İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin İşe Yerleştirilme Oranı	12,3	23,5	35,0	50,0

Kaynak: 2006 ve 2012 yılı verileri TÜİK ve Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) aittir. 2013 ve 2018 yılı verileri Onuncu Kalkınma Planı tahminleridir.

3.3.2. Türkiye’de İşgücü Piyasasının Genel Yapısı

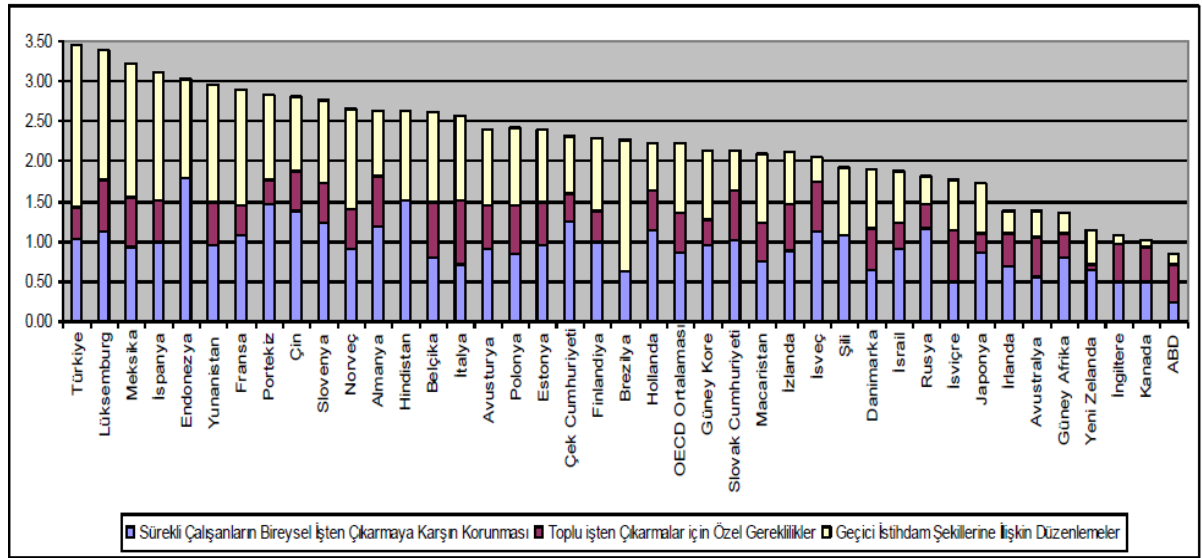
Türkiye, temel göstergeler üzerinden yapılan bir kümeleme çözümlemesinde, Akdeniz grubuna ait, ancak göstergeleri en geride olan ülke olarak ortaya çıkmaktadır. Kayıt dışılık yaygındır ve katmanlı işgücü piyasaları gözlenir. Türkiye’nin bu görece durumunun bilinmesi ise, her türlü politika önerisi ve reformu için elzemdir.²⁶¹

Gerek bazı esnek çalışma biçimlerinin mevzuatta yer almaması, gerekse de mevzuatta yer alan esnek çalışma biçimlerinin istenilen düzeyde yaygınlık kazanmamış olması nedeniyle, Türkiye’de kayıtlı işgücü piyasası oldukça katı bir yapıya sahiptir. Dünyada işgücü piyasalarının esnekliğine ışık tutan ve OECD tarafından yayınlanan İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi de bu tespiti teyit eder niteliktedir. 2008 yılı verilerinin yer aldığı söz konusu endekse göre, Türkiye, istihdam koruma mevzuatı açısından 30’u OECD

²⁶¹ Ercan, Hakan; “Kurumsal ve Toplumsal Dönüşümü İlgilendiren Belgeler Nasıl Hazırlanmalıdır” TİSK İşveren, C:46, S:8. (Erişim), http://tiskweb.com/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2053&id=99, 21.09.2013

üyeleri olmak üzere toplam 40 ülke içinde en katı mevzuata sahip ülke konumundadır.²⁶²

Grafik 1. OECD'ye Üye Ülkeler ile Diğer Bazı Ülkelerde İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi*



Kaynak: OECD Bir ülkedeki mevzuatın katı veya esnek olması ile ne kastedildiği ise Tablo 9 da açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 9. Dünya Bankası İş Güvencesi Süreci-İstihdamı Koruma Süreci

Katı veya koruyucu	Esnek veya kuralsız
• Belirli süreli hizmet akdi sınırlı • İşçi kiralama ajansları sınırlı • İşe alma standartları mevcut • İşverenin işten çıkarma hakkı sınırlı • Çok yüksek kıdem ve ihbar tazminatı • Toplu işten çıkarmalar için idari izin gerekli	• Belirli süreli hizmet akdine sınırlama yok • Kiralık işçi ajanslarına sınırlama yok • İşe alma standartları yok • İşverenin işten çıkarma hakkına sınırlama yok • Kıdem ve ihbar tazminatı yok • Toplu işten çıkarmalar için basit idari izin

Kaynak: Worldbank, (2002), "Employment Protection Regulation: Rules for Hirings and Terminations", s. 2.

²⁶² Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (2012–2023), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, s.23.

* Ölçek, 0-6 arasındadır. İlgili alanlardaki mevzuat açısından 0 en esnek durumu, 6 en katı durumu ifade etmektedir.

Ekonomistler ve bazı politika yapıcılar katılık esneklik süreci boyunca istihdamı koruyucu düzenlemeler yapma eğilimindedirler. Ancak iş güvenliği kurallarının koruyucu niteliğini korumak, koruyucu-kuralsız süreç göz önüne alındığında daha olasıdır.²⁶³

Başbakanlık tarafından hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı ile birlikte tartışmaya başladığımız, Avrupa Komisyonu tarafından uygulanması önerilen ve Avrupa'nın farklı ülkelerinde dolaşıma giren “güvenceli esneklik” kavramı çerçevesinde model kamuoyuna iki temel argüman ile sunuldu. İşsizlik oranının gittikçe yaygınlaşması ve kayıt dışı istihdamın artması, işgücü piyasasında yaşanan işsizlik ve güvencesizlik gibi sorunların, işverenin işçiye iş güvenliği sağlaması yerine, işten çıkarılmanın ve işe almanın kolaylaştırılmasıyla çözüleceği vurgulanıyordu.²⁶⁴

Tablo 10. Türkiye’de Temel İşgücü Göstergeleri (2007-2012)

Yıl- Year	İşgücüne katılım oranı (%) Labour force participation rate			İstihdam oranı (%) Employment rate			İşsizlik oranı (%) Unemployment rate		
	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female
2007	46,2	69,8	23,6	41,5	62,7	21,0	10,3	10,0	11,0
2008	46,9	70,1	24,5	41,7	62,6	21,6	11,0	10,7	11,6
2009	47,9	70,5	26,0	41,2	60,7	22,3	14,0	13,9	14,3
2010	48,8	70,8	27,6	43,0	62,7	24,0	11,9	11,4	13,0
2011	49,9	71,7	28,8	45,0	65,1	25,6	9,8	9,2	11,3
2012	50,0	71,0	29,5	45,4	65,0	26,3	9,2	8,5	10,8

Kaynak:(Erişim) http://www.tuik.gov.tr/HbGetir.do?id=13458&tb_id=2 13.10.2013

²⁶³ Betcherman, Gordon and edited by Whitehead, Tim; “Employment Protection Regulation: Rules for Hirings and Terminations”, **Worldbank**, (2002), (Erişim) http://siteresources.worldbank.org/INTLM/214578-1103128720951/20295073/EPPNoteNo1_Eng.pdf, 18.11.2013, s.2 .

²⁶⁴ (Erişim)<http://sosyalistfeministkolektif.org/mutfak-cadilari/calismak-istiyoruz-ama-esnek-degil/421-guvenle-al-esnekce-at.html>, 10.12.2012

3.3.2.1. Kayıt dışı istihdam

Kayıt dışı istihdam Türkiye işgücü piyasasının en temel yapısal sorunlarından biridir. 2011 yılındaki kayıt dışı istihdam oranı TÜİK verilerine göre % 42,1 oranında gerçekleşmiştir. Bu anlamda, fiiliyatta esnek çalışanların kayıt dışı çalıştığı gibi bir durum da ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, gayri resmi sektörde esneklik ile güvence arasında denge sağlamak mümkün olamamaktadır. “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Stratejisi” çerçevesinde kurumlar arası koordinasyon ve işbirliğinin güçlenmesi, denetimlerin ve çapraz kontrollerin artması, vergi ve prim teşvikleri, ekonomik gelişmenin getirdiği kurumsallaşma gibi faktörler kayıt dışılığın azalmasında etkili olmuştur. Ancak, halen Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranı diğer ülkelerle karşılaştırıldığında oldukça yüksektir. Ayrıca, gençler, yaşlılar ve eğitim seviyesi düşük olanlar arasında kayıt dışı çalışma oranı artmaktadır. Bu da; bu kesimlerin, istihdam piyasalarında da mağdur olduklarına işaret eder.

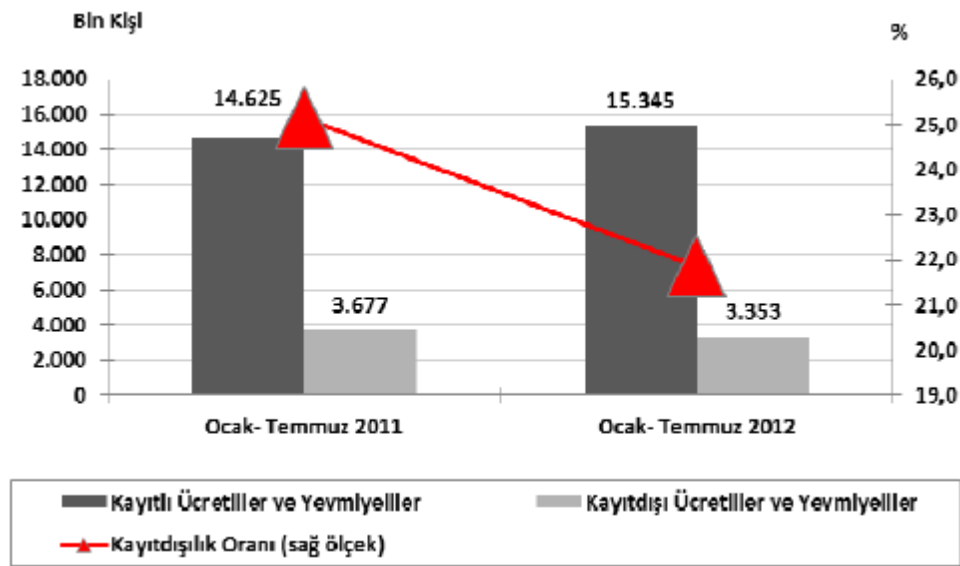
Türkiye işgücü piyasasını şekillendiren en önemli unsurun kayıt dışı sektör olduğu hesaba katıldığında Türkiye’de işgücü piyasasının iki kutuplu bir yapıya sahip olduğu savunulabilir. Bu kutuplaşmış durum da şüphesiz; Türkiye’de mevzuatta düzenlenmiş bazı esnek çalışma biçimlerinin, kayıtlı sektörde yeterince uygulanmadığı ve beklenen istihdam artışını yaratamadığı sebeplerine dayanmaktadır. Bunlara ek olarak, uygulamada yasal sürenin üzerinde fazla çalışma yapılması da esnek çalışma biçimlerinin uygulama alanını daraltmaktadır. Eurostat verilerine göre, 2009 yılında, Türkiye’de tam zamanlı çalışanlar açısından fiili haftalık çalışma süresi 53,2 saattir. Bu oranla Türkiye, haftalık çalışma süresi 41,6 olan AB-27 ortalamasının oldukça üzerindedir.²⁶⁵

Kayıt dışı çalışma, esnekliği artırması nedeniyle bazı çevrelerce savunulsa da sürdürülebilir bir istihdam ya da sosyal politika olmaktan çok

²⁶⁵ Ulusal İstihdam Stratejisi, Şubat 2011.

uzaktır. Kayıt dışı sektörün kişinin ve beraberinde ailesinin de güvence altına alınmasını önlediği; güvenceli esneklik politikalarını, temel hedefi olan işi korumadan ziyade insanı koruma odağından uzaklaştırdığı unutulmamalıdır. Bu sebeple, işgücünün sömürülmesinin önüne geçilmesi, hakkaniyetli bir rekabet ortamının tesisi ve sağlıklı bir bütçe dengesi açılarından kayıt dışı sektörün ağırlığının hızla azaltılmalıdır.

Grafik 2. Kayıtlı ve Kayıt dışı Ücretli İstihdamı



Kaynak: İşgücü Piyasası Bülteni, TİSK Yayını, s.6.

Hatırı sayılır bir oransal azalışın yanı sıra, kayıt dışı istihdamın mutlak düzeyinin son bir yılda 586 bin kişi azalmış olması önemlidir. Kayıt dışı istihdam tarımda 71 bin kişi, tarım dışı sektörlerde 515 bin kişi gerilemiştir. Temmuz 2011 döneminde %43,4 olan kayıt dışı istihdam oranı Temmuz 2012'de %40,2'ye inmiştir. Ücretli ve yevmiyeliler açısından kayıt dışı istihdam oranı 3,2 puanlık azalışla Ocak-Temmuz 2012 döneminde %21,9 seviyesine gerilemiştir. Bu kapsamdaki kayıt dışı istihdamda 324 bin kişilik azalma ortaya çıkmıştır.²⁶⁶

²⁶⁶ İşgücü Piyasası Bülteni, TİSK Yayını, Ekim 2012, S: 20, s.6.

3.3.2.2. Türkiye’de İstihdam Yapısı ve İşsizlik

Türkiye işsizlik ve istihdam sorunu ile yıllardır baş etmeye çalışmaktadır. Güvenceli esneklik anlayışını savunan kesimlere göre Türkiye’de işsizlik sorunu; işgücüne katılma oranının düşüklüğü, yüksek kadın ve genç işsizliği, işgücünün istenilen niteliklere sahip olamaması, istihdam üzerindeki vergi yükünün yüksekliği ve kayıt dışı çalışma gibi pek çok farklı sebebe dayanmakta, bu da kapsamlı bir çözümü gerekli kılmaktadır²⁶⁷.

Küresel krizler, bu sorunları daha da ağır hale getirmektedir. Türkiye ekonomisi, 2001 ekonomik krizinden sonra dinamik ve istikrarlı bir büyüme süreci yakalamıştır. Aynı zamanda ekonomik yapı ciddi bir dönüşüm süreci geçirmiş ancak işgücü piyasaları buna paralel bir şekilde dönüşüm yaşayamamıştır. Krizden sonra 2007 yılına kadar ekonomik büyüme performansı hızla artmış ve ortalama büyüme oranı söz konusu dönemde % 6,8 düzeyine ulaşmıştır.²⁶⁸

Son yıllardaki hızlı ekonomik büyümeye rağmen, Türkiye bunu yeni işlere dönüştürmekte başarılı olamamış, istihdam, 2008’de %2.2 düzeyindeki yüksek oranına ulaşmadan önce 2002 – 2007 yılı arasındaki dönemde sadece %1 civarında artmıştır. Bu “iş olmadan büyüme” tecrübesi ülkedeki işsizlik oranının yüksek kaldığı; 2009 yılında iyice artmadan önce ekonominin düzelmeye başladığı 2002 yılından bu yana her yıl %10-%11 düzeyinde seyrettiği anlamına gelmektedir. Özellikle 15-24 yaşlarındaki gençler arasında yüksek olan işsizlik son yıllarda %22,7’ye ulaşmıştır. Kadın-erkek perspektifinden bakıldığında, kadınlar arasındaki genel işsizlik oranı son

²⁶⁷ Köstekli, Şeyma İpek ,**a.g.m.**, s. 44.

²⁶⁸ Karagöl, Erdal; Akgeyik Tekin; “Türkiye’de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler”, **Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı**, S:21, Mayıs, 2010, s. 5.

yıllarda %10 olarak kalmış olsa da, kentlerde kadınlar arasındaki işsizlik çok daha yüksek olmakta, %16 ile %18 arasında değişmektedir.²⁶⁹

Türkiye’de oluşturulacak bir istihdam stratejisinin esnek güvence boyutu belirlenirken öncelikle işgücü piyasasının kendine özgü yapısal özellikleri dikkate alınmalı ve yapısal bazı reformlarla desteklenmelidir.

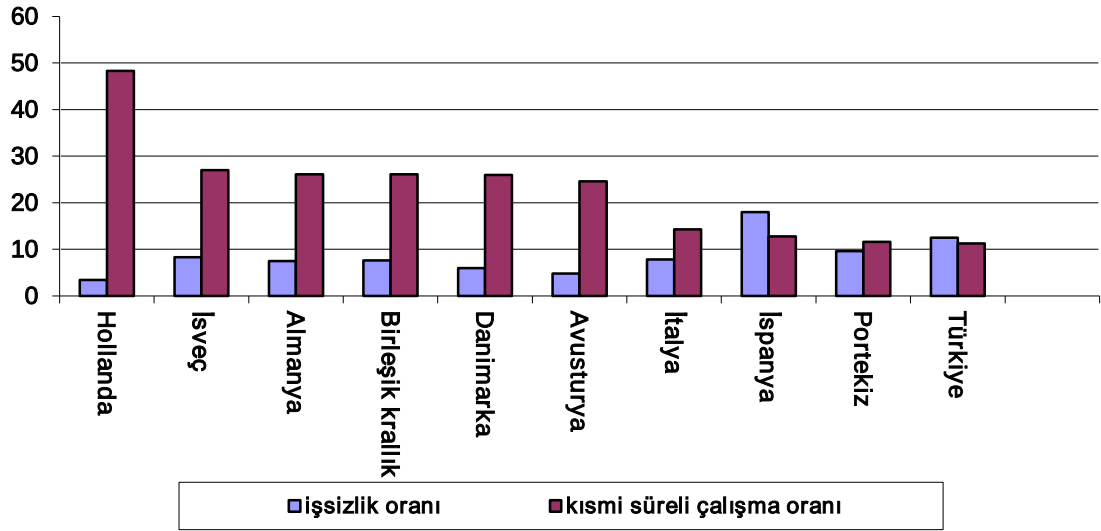
3.3.2.3. Kısmi Süreli Çalışma ve Esneklik Boyutu

Kısmi süreli çalışma, 1970’lerden sonra gelişmiş ülkelerde tüm sektörlerde hızla yayılmıştır. Uluslararası karşılaştırmalarda yaygın kullanılan temel esneklik göstergesi, kısmi süreli çalışma oranıdır. Bu açıdan bakıldığında, Türkiye, olumsuz bir tablo sergilemektedir. Aşağıdaki grafikte de görüldüğü gibi Türkiye’de 2009 Eurostat verilerine göre kısmi süreli çalışma oranı % 11.3 iken AB-27’de % 18,8’dir. Kısmi süreli çalışmanın en yaygın olduğu ülkeler arasında Hollanda (% 48,3), İsveç (% 27), Almanya (% 26.1), İngiltere (% 26.1), Danimarka (% 26) ve Avusturya (% 24.6) bulunmaktadır. 2009 Aralık ayı verisine göre AB-27 ortalamasının işsizlik oranı % 9,6’dır²⁷⁰. Grafikten de görüleceği gibi söz konusu ülkelerin işsizlik oranları AB-27 ortalamasının altındadır. Buna göre grafik kısmi süreli çalışma oranının düşük olduğu ülkelerde işsizlik oranlarını yüksek olduğunu göstermektedir. Tabii ki burada işgücü piyasasının diğer özellikleri ve makroekonomik konjonktür de göz ardı etmemek gerekir.

²⁶⁹ Eurofound; **Türkiye’de İş ve İstihdam, İşçi-İşveren İlişkileri ve Yeniden Yapılanmanın Kalitesi**, 2009, s.4.

²⁷⁰ Ulusal İstihdam Stratejisi 2011.

Grafik 3. Bazı Avrupa Ülkeleri ve Türkiye’de İşsizlik ve Kısmi Süreli Çalışma Oranları



Kaynak: Eurostat 2009.

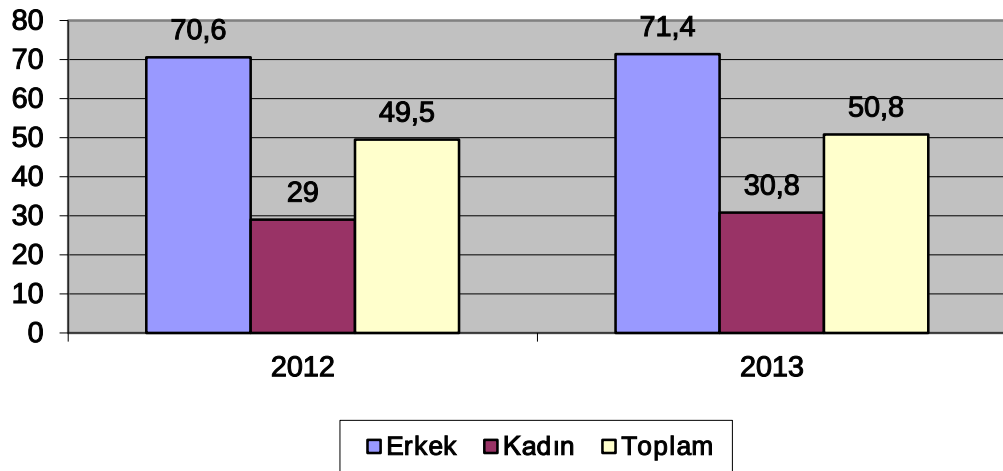
4857 sayılı İş Kanununda esnek çalışma biçimleri kısıtlı olarak düzenlenmiş bulunmaktadır. Buna göre belirli süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma esnek çalışma biçimleri olarak belirtilmiştir. Türkiye İstatistik Kurumunun 2011 yılı verilerine göre 448.000’i kayıtlı olmak üzere 2.888.000 kişi kısmi süreli çalışmaktadır. Çalışma biçiminin belirlenme serbestisi, 4857 sayılı İş Kanununun 9. maddesinde yer almakla birlikte, esnek çalışma biçimlerinin işçilerin hak kayıplarına yol açmayacak ve güvencesiz çalışmaya götürmeyecek şekilde nitelik ve nicelik olarak geliştirilmesi diğer yandan ilgili tarafların katılımıyla panel, konferans, seminer, çalıştay gibi etkinlikler düzenlenmesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2014-2018 Dönemi Stratejik planında istihdama yönelik politikaları etkinleştirme stratejilerinden biri olarak ele alınan “Güvenceli Esneklik Yaklaşımının Geliştirilmesi” başlığı altında hedef olarak belirtilmektedir.²⁷¹

²⁷¹ 2014-2018 Dönemi Stratejik Plan, ÇSGB-Strateji Geliştirme Başkanlığı, Yayın no:4, 2013, Ankara, Erişim, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/sgb/dosyalar/strplanyeni,10.10.2013.,s.52>.

3.3.2.4. Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranı

İşgücüne katılma oranı, Temmuz 2013 döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,9 puan artarak %51,7’ye yükselmiştir. Oran, kadınlarda 1,3 puan, erkeklerde 0,6 puan, gençlerde ise 2,5 puan artmıştır.

Grafik 4. İşgücüne Katılma Oranı (Ocak-Temmuz 2012 ve 2013)



Kaynak: İşgücü Piyasası Bülteni, TİSK Yayını, s.2.

İşgücüne katılma oranı, kriz öncesini temsil eden Temmuz 2007 dönemine göre toplamda 3,9 puan, kadınlarda 6,4 puan ve erkeklerde 1,3 puan artmıştır. Bir yıl önce işgücü piyasasında bulunmayan 669 bin “ev kadını”, 83 bin “öğrenci”, 75 bin “emekli”, 11 bin “mevsimlik çalışan” ve 22 bin “iş bulma ümidi olmayan” kişi çalışma talebiyle iş aramaya başlamıştır. Buna karşılık, 291 bin “iş aramayan ancak bulunduğu takdirde çalışmaya hazır olan” kişi ve 276 bin “çalışamaz halde olan” kişi işgücü piyasasının dışına çıkmıştır. TÜİK’in içeriğini açıklamadığı “Diğer” kategorisindeki 212 bin kişilik artış da dikkati çekmektedir.²⁷²

İşgücüne katılım açısından kadınların konumu çok daha köklü bir sorunu yansıtmaktadır. 20’li yaşlarının sonuna doğru kadınların işgücü piyasasından ayrılması güçlü bir eğilim halini almıştır. Halen %26,5 seviyesinde olan kadınların işgücüne katılma oranı ile Türkiye, 30 OECD

²⁷² İşgücü Piyasası Bülteni, TİSK Yayını, s.2.

ülkesi içinde en düşük orana sahip ülkedir. Buna karşılık kız çocukları arasında okurlaşma oranını yükseltme girişimlerinin orta ve uzun dönemde kadınların işgücü içindeki oransal değerini yükseltmesi umulmaktadır. Nitekim perakende ve çağrı ofisleri gibi yeni gelişen sektörlerle eğitim, sağlık ve finansal sektörler gibi alanlarda kadın işgücünün belirgin bir hacmi olduğu görülmektedir. Ancak kadınların işgücüne katılım oranının halen %60'lar düzeyinde olduğu AB ülkelerindeki seviyeye ulaşma perspektifinin oldukça geniş spektrumlu bir vizyonu yansıttığı tartışılmaz bir gerçektir.²⁷³

Türkiye'nin hem gelişmekte olan bir ülke olduğu hem de esnek güvence sağlayarak toplumsal refahı artırmayı hedefleyen bir ülke olduğu göz önünde bulundurulduğunda, esnek güvence bağlamında istihdam stratejisi oluştururken işgücüne katılım oranının yükseltilmesi gereği de göz önünde bulundurulmalıdır.

3.3.2.5. Kadın-Erkek Eşitliği

Daha çok ve daha iyi işler yaratılması amacını taşıyan AİS'de işgücü piyasasında fırsat eşitliğini sağlamak, her türlü ayrımcılığı, özellikle kadın-erkek ayrımcılığını önlemek ve çalışma ve aile yaşamını bağdaştırmak üzerine kurulmuştur. 2008 yılı Kadın Erkek Eşitliği AB Raporu da, Avrupa'da son yıllarda yaşanan istihdam artışını etkileyen ana faktör olarak kadın istihdamındaki artışı göstermektedir. 2000 ve 2006 yılları arasında AB 27 ülkelerinde istihdam yaklaşık 12 milyon kişi artmış, bu sayının 7,5 milyonunu ise kadınlar oluşturmuştur. Kadın istihdamı oranı her yıl artış kaydetmiş, 2006 yılında % 57,2'ye ulaşmış ve bu sayede 2011 yılında % 60 hedefine ulaşılmasını mümkün hale getirmiştir. Aynı süreç içinde erkek istihdamı

²⁷³ Karagöl, Erdal; **a.g.m.**, s. 11.

oranındaki artış % 1'den az olurken, 55 yaş üstü çalışanlarda da kadın istihdam oranı daha fazla artış kaydetmiştir.²⁷⁴

Standart çalışma süresi anlamında da cinsiyetler arasında belirgin bir fark vardır. Vardiyalı işler son 10 yılda kadın ve erkekler tarafından aynı sıklıkla yapılmakla beraber, kadınların düzenli saatlerde çalışma oranı genellikle erkeklere kıyasla fazla, geceleri veya cumartesileri çalışma oranı da genellikle daha azdır; bu cinsiyet farklılığı son on yıldır devam etmektedir.²⁷⁵

Bu nedenle AB' ne üye devletler, AB genelinde güvenceli esneklik yaklaşımının önemiyle, kadın ve erkekler için farklı istihdam politikaları uygulamaya konması gerektiğini dikkate alan, daha fazla ve daha iyi işler yaratacak daha çok çabaya ihtiyaç duyulduğu konusunda hemfikirdirler.²⁷⁶

Türkiye de kadın istihdamı konusunda gerek mevzuatta gerekse uygulanan istihdam politikalarında yapacağı düzenlemeler ile istihdam edilebilme ve çalışma şartları açısından kadın ve erkekler arasında eşitliği sağlamaya yönelik çalışmaları hayata geçirmelidir.

3.4. TÜRKİYE'DE ESNEKLİĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Türk çalışma mevzuatının çağdaşlaştırılması ve bugünün ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesi amacıyla hazırlanan ve 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun belirgin yönlerinden biri, esnek çalışma modellerine ilk kez yer verilmiş olmasıdır. 4857 sayılı Kanun, 1475 sayılı eski İş Kanunundan farklı olarak, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünmesi kuralını değiştirerek, taraflarca

²⁷⁴ Kadınlar ve Gençler, AB: “Geleneksel Cinsiyet Rollerini Kadın- Erkek Eşitliğine Engel Oluyor”, **TİSK İşveren Dergisi**, Ocak 2009, Erişim, http://tiskweb.com/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2273&id=107

²⁷⁵ Eurofound; Zaman İçerisindeki Değişimler: Beşinci Avrupa Çalışma Koşulları Anketi'nden İlk Bulgular – Özet, 2011,

Erişim, http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1074_tr.htm, 03.08.2013, s. 4.

²⁷⁶ **a.g.m.**, TİSK İşverenYayını, Kadınlar ve Gençler, AB, 2009.

bunun aksinin kararlaştırılabileceğini öngörmüştür. Kanunla getirilen yenilikler içinde, daha önce Türk çalışma mevzuatında yer almayan kısmi süreli çalışma, geçici iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma gibi esnek çalışma biçimleri de bulunmaktadır. İş Kanunu ayrıca telafi çalışmasını ve kısa süreli çalışmayı da mevzuatta ilk kez düzenleyerek; zorunlu nedenler, ekonomik kriz ve benzeri durumlarda hem işveren, hem de çalışanlar açısından çözümler getirilmesini amaçlamıştır. Kanunda yer alan esnek çalışma biçimleri, maalesef uygulamada çok fazla yer alamamaktadır²⁷⁷. Bu iki çalışma biçimi arasında kendisine uygulama alanı bulabilen çalışma türü, telafi çalışması olmuştur. 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'la; İş Kanunu'nun kısa çalışmaya ilişkin maddesi yürürlükten kaldırılarak benzer nitelikte bir hüküm 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenmiştir. Ancak maddenin içeriğinde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.²⁷⁸

Aşağıdaki tabloda güvenceli esnekliğin en önemli bileşenlerinden olan esnek çalışma biçimlerinin Türk mevzuatındaki yeri gösterilmektedir.

Tablo 11. Esnek Çalışma ve Mevzuattaki Yeri

Esnek İş Sözleşmeleri	Mevzuattaki yeri
Belirli süreli iş sözleşmesi	İş Kanunu 11. ve 12. madde
Kısmi süreli çalışma	İş Kanunu 13. madde
Çağrı üzerine çalışma	İş Kanunu 14. madde
Geçici İstihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi	Düzenleme bulunmamaktadır
İş paylaşımı	Düzenleme bulunmamaktadır
Uzaktan çalışma	Düzenleme bulunmamaktadır
Geçici iş ilişkisi	İş Kanunu 7. madde
Çalışma Sürelerinde Esneklik	Mevzuattaki Yeri
Denkleştirme süresi	İş Kanunu 63. madde
Telafi çalışması	İş Kanunu 64. madde
Kısa çalışma	4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ek: 2.madde
Esnek zaman modeli	Düzenleme bulunmamaktadır

Kaynak: Ulusal İstihdam Stratejisi, 2011

²⁷⁷ Köstekli, Şeyma İpek; Kriz, 4857 Sayılı İş Kanun ve Esneklik Hükümleri Semineri, Mayıs 2009, s. 3.

²⁷⁸ MESS İşveren Gazetesi, Haziran 2008, (Erişim)

<http://www.iskanunu.com/component/content/article/80-acikacik/553-esnekligin-adi-var-kendi-yok>
01.09.2012

3.5. TÜRKİYE'DE GÜVENCEYE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Daha önce ikinci bölümde bahsedilen güvenceli esneklik uygulamalarının dört göstergesinden biri olan modern sosyal güvenlik sistemleri günümüzde daha farklı bir anlam içermektedir. Çünkü artık işgücü piyasalarında esneklik uygulamalarının artması ve yoğunluk kazanması karşısında, sosyal güvenlik sistemlerinin yapısı ve içeriği de değişmektedir. Bu anlamda güvenceli esneklik olarak ifade edilen esneklik ile sosyal güvenliğin ilişkilendirilmesine yönelik düzenlemeler biçim değiştirmekte, modern sosyal güvenlik sistemlerinin yöneldiği temel uygulamalar gelir güvencesini ve bütünleştirme güvencesini sağlayacak konulardan oluşmaktadır. çalışmanın bu bölümünde öncelikle istihdam güvencesini sağlayan unsurlardan kısaca bahsedilecek olup daha sonra Türkiye'de gelir güvencesini ve kombinasyon güvencesini sağlayan unsurlara değinilecektir.

3.5.1. İstihdam Güvencesine Yönelik Düzenlemeler

İstihdam güvencesine yönelik düzenlemeler kişinin sürekli olarak iş sahibi olmasını yani kişinin işsizlik süresinin olabildiğince kısaltılmasını amaçlamaktadır. Bunu da yaşam boyu öğrenim stratejileri ve aktif işgücü piyasası politikalarının yardımı ile yapmaktadır. Türkiye'de hizmet sözleşmesi feshinin bazı gerekçelere dayandırılması, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi katı iş güvencesi mekanizmaları aslen istihdam güvencesini zayıflatan düzenlemelerdir. Ancak sadece bu nedenlerden ötürü Türk işgücü piyasasında istihdam güvencesine yönelik düzenlemelerin olmadığını söylemek mümkün değildir. Diğer taraftan Türkiye'de yaşam boyu (hayat boyu) öğrenim stratejileri ve aktif işgücü piyasası politikaları bakımından çalışmaların yeterli olduğunu söylemek zordur. Çünkü bu politikaların

bütçesel maliyetleri yüksektir ve Türkiye’de hala bu politikaların uzun dönemli faydaların yeterli derecede farkına varılamadığını söylemek mümkündür.²⁷⁹

3.5.1.1. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Aktif politikalar işsizlik ödemelerinden farklı bir amaca ulaşmak için tasarlanmakta ve uygulanmaktadır. İşsizlik ödemeleri gelir destekleri ile koruma sağlamayı amaçlarken, aktif politikalar, işsizlerin işgücü piyasasında iş bulmalarını ve bir işe yerleşmelerini kolaylaştırmayı amaçlayan bir dizi önlemi içerir. Bir başka deyişle, aktif politikalar işsizlerin istihdam edilebilirliklerini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu çerçevede, işsizlik ödemeleri ve aktif politikalar işsizliğin ortaya çıkardığı farklı sonuçları düzenlemektedir. Aktif politikalar tek başlarına uygulandığı zaman, işsizlik ödemelerinin sağladığı gelir güvencesini veya korumayı sağlamak gibi bir işlev üstlenmemektedir.²⁸⁰

Diğer AB ülkeleri ile değişim geçirmekte olan çoğu ülkeye kıyasla, Türkiye’nin aktif işgücü piyasası program ve önlemlerindeki tecrübesi son derece sınırlıdır. 1990’ların ortasından itibaren büyük ölçüde Dünya Bankası’nın mali desteğiyle bazı girişimler başlatılmıştır. Daha sonra Avrupa İstihdam Stratejisine uyum süreciyle yeni bir ivme kazanılmış, 2000 yılındaki önemli bir gelişme “Türkiye İş Kurumu” İŞKUR’un kurularak, o zamandan bu yana Türkiye’deki aktif işgücü piyasası programlarının eşgüdümünü üstlenmesi olmuştur. İŞKUR’un faaliyetleri arasında kapasite artırımı ve küçük çapta aktif önlemlere, büyük ölçüde Avrupa fonlarından alınan destekle mali kaynak sağlanması da bulunmaktadır.²⁸¹

Aktif işgücü piyasası politikaları ile ilgili olarak iş mevzuatımızda yer alan en önemli düzenleme 1999 tarihli 4447 sayılı Kanunun 48. maddesi

²⁷⁹ Limoncuoğlu, a.g.e., s. 122.

²⁸⁰ Kapar, Recep; “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55.1, 2011, s.344.

²⁸¹ Voss Eckhard vd.; Joint Study of the European Social Partners: **The Implementation of flexicurity and the Role of the Social Partners, National Fiche: Turkey**, May 2011, s.10.

hükmü gereği Türkiye İş Kurumuna işsizlik ödeneği alan sigortalı işsizlere mesleklerine uygun ve son yaptıkları işin ücret-çalışma koşullarına yakın bir iş bulunması hususunda verilen görevdir. Yine aynı madde hükmü gereği Türkiye İş Kurumuna bu konuda verilen diğer bir görev de meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilmesidir.²⁸²

Aktif işgücü piyasası tedbirleri içerisinde yer alan ve kayıt dışı çalışmanın önlenmesi açısından AB tarafından da önerilen, istihdam yüklerinin (vergi ve sigorta maliyetlerinin) belirli seviyelere çekilmesi, mali teşviklerin uygulanması, güvenceli esnekliğin gerçekleştirilmesinde önemli unsurları oluşturmaktadır. Ancak Türk Hukuku'nda bu konuda da etkin bir politikanın varlığından söz edilememektedir.²⁸³

3.5.1.2. Yaşam Boyu Öğrenme

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı ve AB Fonları Koordinasyon ve Uygulama Merkezi'nin koordinasyonunda Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Haziran 2010 tarihinde başlatılan yaşam boyu öğrenme operasyonun 24 ay sürmesi öngörülmektedir. Değişen şartlara hızlı uyum sağlamak için öğrenmenin günlük hayatın bir parçası haline gelmesi gerekmektedir. Bu manada yetişkinlerin sürekli öğrenmeleri hususunda motive edilmeleri, eğitim fırsatlarından faydalanmalarının kolaylaştırılması büyük önem taşımaktadır. Sürekli öğrenme fırsatlarının örgün eğitimden yeterince faydalanmış kişiler kadar bu fırsatlardan mahrum kalmış kişilere de sunulması gerekmektedir. Özellikle dezavantajlı (vasıfsız genç insanlar, yaşlılar, işsizler, engelliler vb.) olarak tanımlanan bireylerin eğitime erişimlerinin kolaylaştırılması önem taşımaktadır.

²⁸² Limoncuoğlu, **a.g.e.**, s.123.

²⁸³ Atanır, Hicran; **a.g.m.**, s.36.

Bireyin öğrenmeyi sürdürmesi, aldığı eğitimin toplumsal ve bireysel faydasını görmesiyle yakından ilişkilidir. Bu bağlamda eğitim, bireye sağladığı kazanımlar yanında, bu kazanımların faydaya dönüştürülmesiyle de ilgilenmek durumundadır.

Yaşam boyu öğrenme stratejileri ile ilgili Türkiye’de son zamanlarda çalışmalara başlanıldığı da gözlenmektedir. 2006 yılında, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) bünyesinde Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) ve bir politika belgesi hazırlanmıştır. Bunu takiben 2007 yılında Yaşam Boyu Öğrenme Stratejik belgesi hazırlanarak bu konuda aktif olarak hazırlanılmaya başlanılmıştır. Bu politikaların yürütülmesi amacıyla şu an MEB bünyesinde Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü faaliyetlerini sürdürmektedir.

Türkiye’de yaşam boyu öğrenme anlayışının eğitimin tümünü kapsayacak şekilde algılanması yönündeki gelişmelere paralel olarak eğitim altyapısının güçlendirilmesine ve kalitenin arttırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Hayat Boyu Öğrenme Operasyonu, AB uygulamalarıyla uyumlu Hayat Boyu Öğrenme perspektifi doğrultusunda, öğrenmenin değer bulacağı tarzda şekillendirilmiş bir sistem dahilinde, bireylerin eğitime ulaşmalarını destekleyerek istihdam imkanlarını arttırmak için kurumsal bir çerçeve ve kapasite oluşturmayı amaçlamaktadır. ²⁸⁴

Tablo 12. Yaşam Boyu Öğrenmeye Katılım Oranı (%)

	Erkek		Kadın		Toplam	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010
Euro Bölgesi	7,9	7,5	8,4	8,3	8,1	7,9
AB-27	9	8,3	10,5	10	9,8	9,1
Türkiye	1,4	2,6	2,6	2,4	2	2,5

Kaynak: Statistical Portrait of the European Union, 2011, European Commission

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere eğitim açısından Türkiye ile AB üyesi ülkeler arasında çarpıcı bir fark bulunmaktadır.

²⁸⁴ <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/abk.portal?page=calismalarimiz&id=4> Erişim:22.09.2013

3.5.2. Gelir Güvencesine Yönelik Düzenlemeler

Gelir güvencesi en kısa anlamda herhangi bir ücret ödemesi olmasa bile gelirin korunmasını ifade etmektedir. Yani kişinin hayatını devam ettirebilmesi için kendisine çeşitli düzenlemeler ile çalışmadığı süre zarfında temin edilmesi gereken gelir anlamına gelmektedir. Ancak sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer alan her türlü gelir getirici düzenleme gelir güvencesi olarak değerlendirilmemektedir. Buna göre iş ve sosyal güvenlik mevzuatımızda gelir güvencesini sağlamaya yönelik düzenlemeler; işsizlik sigortası, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği ve doğum nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği ile emzirme yardımı olarak sayılabilir.

3.5.2.1. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur. Ülkeler, işsizliğin sonuçlarını giderici, geçici gelir kayıplarını tazmin edici politikalar uygulamak zorundadır. Bu nedenle işsizlik sigortası, ekonomik büyümenin yanı sıra sosyal gelişmenin sağlanması ve gelirin toplumda adil ve dengeli bir biçimde paylaşılmasını amaçladığı için sosyal devlet olma ilkesinin bir gereğidir.²⁸⁵

²⁸⁵ http://www.alomaliye.com/issizlik_sigortasi.html. (Erişim) 20.03.2012

Tablo 13. Seçilmiş A.B ülkelerinde Yıl Bazında İşsizlik Oranları % (15-64 yaş)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Hollanda	3,9	3,2	2,7	3,4	4,5	4,4	5,3
Danimarka	4,0	3,8	3,5	6,1	7,6	7,7	7,7
Avusturya	4,8	4,5	3,9	4,9	4,5	4,2	4,4
İrlanda	4,5	4,6	6,1	12,2	14,1	14,9	15,0
İngiltere	5,4	5,4	5,7	7,7	7,9	8,2	8,0
AB 27	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7	10,6
İspanya	8,6	8,3	11,4	18,1	20,2	21,8	25,2
Almanya	10,4	8,8	7,6	7,9	7,2	6,0	5,6
Türkiye	8,9	9,1	9,9	12,8	10,9	9,0	8,3

Kaynak: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do?switchdimension=true> (Erişim), 25.11.2013

İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için;

- Kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalmak,
- Hizmet akdinin feshinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak,
- Son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak,
- Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvurmak, gerekmektedir.

İşsizlik ödeneğinin süresi ise;

Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde;

- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,

- 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün, süre ile işsizlik ödeneği (kanunda yer alan diğer şartları taşınması kaydıyla) verilmektedir.²⁸⁶

İşsizlik sigortasının geçici bir süre işsiz kalan sigortalıya, ücret gelirinin yerine geçmek üzere, “işsizlik ödeneği” adı altında parasal bir yardım yaparak gelir güvencesi sağlama işlevi yanında, işsizlerin yeni bir iş edinmeleri ve onların mesleki eğitim görmelerini sağlayıcı işlevleri de günümüzde önem taşımaktadır.²⁸⁷

Türkiye'deki işsizlik sigortası uygulaması yararlanma koşulları açısından oldukça katıdır. Ne var ki, işsizlik sigortasından ödenek alındığı süre içerisinde alınacak mesleki eğitimler açısından esnek bir görüntü bulunmaktadır. Türkiye'deki işsizlik sigortasının katı olduğu bir başka boyut ise işsizlik ödeneğinden yararlanan bireyin kendisine önerilen işi kabul etme zorunluluğudur. Birey kendisine önerilen işi kabul etmediği takdirde işsizlik ödeneğinin tamamı kesilmektedir.²⁸⁸

İşsizlik ödeneğine başvuranların sayısı 2007 yılında 246 bin iken, ekonomik krizin etkisiyle 2009 yılında 598 bine yaklaşmış, 2010'da 427 bine gerilemiştir. 2011 yılı genelinde ise yeniden yükselmiş ve 441 bin olmuştur.²⁸⁹

İşsizlik yardımlarının işsizlerin iş arama istekleri üzerinde olumsuz etkide bulunduğu düşüncesine karşı çıkan görüşler söz konusudur. Buna göre, yüksek işsizlik yardımı sağlayan kimi ülkelerde işsizlik oranı çok düşükken; işsizlik yardımlarının düşük düzeyde kaldığı bazı ülkelerde işsizlik yüksek oranlara ulaşmaktadır.²⁹⁰ Hatta bu sebeple özellikle son yıllarda

²⁸⁶ <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/issizliksigortasi.aspx> (Erişim) 03.08.2013

²⁸⁷ Güzel, Ali; “4447 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası,” (İçinde) Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan. Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No. 28, Ankara, 2000, s. 820.

²⁸⁸ Kılıç, Cem; “Türkiye’de İşsizlik Sigortası Diğer Ülkelere Göre Nerede ve Nasıl İşliyor?”(Erişim) <http://www.dunya.com/turkiye-de-issizlik-sigortasi-diger-ulkelere-gore-nerede-ve-nasil-isliyor-149694yy.htm>, 23.11.2013

²⁸⁹ **İşgücü Piyasası Bülteni**, TİSK Yayını, s.11.

²⁹⁰ ILO; Social Security: A New Consensus. International Labour Office, Geneva, 2001, s. 15.

AB'ye üye ülkelerde işsizlik ödemelerinden yararlanma konusunda bazı sınırlamalar ve katı kurallar getirilmektedir.

3.5.2.2. Ücret Garanti Fonu

İlk defa 2003 yılı Haziran ayında Türkiye'deki yasal terminolojiye giren "Ücret Garanti Fonu" (ÜGF) o tarihlerde 4857 sayılı İş Kanunun içinde iken daha sonra 2008 yılı Mayıs ayında 5763 sayılı Torba Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek: 1 inci maddesi kapsamına alınmıştır²⁹¹.

Maddede "Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur. Bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır. Bu ödemeler 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78 inci maddesi uyarınca belirlenen kazanç üst sınırını aşamaz. Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir." denilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu ücretin korunması konusunda önemli değişik ve yenilikler getiren bir düzenleme olmuştur. Daha önce dağınık şekilde ve ücret alacağını işverenin mal varlığından değişik düzeylerdeki imtiyazlı alacak

²⁹¹ Limoncuoğlu, Alp; **a.g.e.**, s. 132.

şeklinde garanti altına almayı amaçlayan düzenlemelerine ek olarak, devlet güvencesi getirmiştir.²⁹²

3.5.2.3. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ödeneğine ilişkin düzenleme de şeklen ücret garanti fonundaki düzenlemeye benzer biçimde düzenlenmiştir. Kısa çalışma ödeneği de ilk olarak 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmiş daha sonra 5763 sayılı Torba Kanun ile 4857 sayılı Kanundaki ilgili madde yürürlükten kaldırılarak konu 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun içerisine ilave edilmiştir.

5763 sayılı Kanunun 18. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen Ek: 2. madde şu şekildedir. “Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar, ilgili kurum ve kuruluşların da görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir. Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir. Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanunun 39. maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler 5510 sayılı Sosyal Sigortalar

²⁹² Görücü, İbrahim; “Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları” Kamu-İş; C:10, S:4/2009., s.92.

ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür.” Düzenleme kapsamında işçilerin kısa çalışma ödeneğinden ne şekilde yararlanacağı ve bir işletmenin kısa çalışma ödeneğine ne şekilde geçeceği belirtilmektedir. Buna göre öncelikle ortada genel bir ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerin varlığı olmalıdır. Bunun yanında iş yerinde haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azalması veya işyeri faaliyetinin durması gerekmektedir. Kısa çalışma ödeneği işçiye üç ayı aşmamak kaydı ile kısa çalışma süresi içerisinde ödenmektedir.²⁹³

TÜRK-İŞ ekonomik kriz sırasında, işten çıkarmaları ve işin durmasını önlemek ve sözleşmelerin sürmesi için çalışanlara kısa çalışma ödeneği verilmesini işgücü piyasasında esneklik ve güvencede iyi uygulama örneği olarak göstermiştir.²⁹⁴

3.5.2.4. Doğum Nedeniyle Geçici İş Göremezlik Ödeneği ve Emzirme Yardımı

Geçici iş göremezlik ödeneği 5510 sayılı SSGSS Kanununa göre bir kısa vadeli sigorta kolu olarak gösterilmiştir. Kanunun 13. maddesinde geçici iş göremezlik ödeneğinin iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde ödeneceği belirtilmiştir. Bu sayılanlardan iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık işyerinde gerek işveren gerekse işçi için herhangi bir esneklik uygulamasından kaynaklanmamaktadır. Bu nedenle bu risklerin gerçekleşmesi halinde sağlanan maddi yardımların, güvenceli esneklik incelenirken gelir güvencesi mekanizması olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.²⁹⁵

²⁹³ Limoncuoğlu, Alp; **a.g.e.**, s. 138.

²⁹⁴ Voss Eckhard vd., **a.g.e.**, s.15.

²⁹⁵ Limoncuoğlu, Alp; **a.g.e.**, s. 137.

Sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilave edilerek çalışmayan her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, sigortalının bu sürede çalışmamış olması şartı ile sigortalının isteği ve hekim raporu ile doğum öncesinde kullanılmayan sürenin beş haftaya, çoğul gebelik halinde yedi haftaya kadar olan kısmı ile erken doğum yapması nedeniyle doğumdan önce kullanamadığı süreler doğum sonrasına ilave edilir ve bu günler için de geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.²⁹⁶

Bunun yanında analık sigortasından sağlanan bir diğer bir hak da emzirme ödeneğidir. Emzirme ödeneği, analık sigortasından faydalanan sigortalı kadına, erkek sigortalının sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine verilir.²⁹⁷ Her çocuk için yaşaması şartıyla SGK Yönetim Kurulunca belirlenen ve Bakanlıkça onaylanan tarifeyle göre emzirme ödeneği verilir. Bu ödenekten faydalanmak için doğumdan önceki 1 yıl içinde 120 gün kısa vadeli sigorta primi ödemiş olmak gerekir. Emzirme ödeneği, sigortalılığı sona erenler için de bazı şartlara bağlı olarak geçerli olabilir. Sigortanın sona erdiği tarihten başlamak üzere 300 gün içinde çocuğu olan bir sigortalı doğumdan önceki son 15 ay içerisinde en az 120 gün prim ödemişse emzirme ödeneği talep edebilir.²⁹⁸

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca çıkarılan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım

²⁹⁶ Güzel, Ali, Okur, Ali Rıza ve Caniklioğlu, Nurşen **Sosyal Güvenlik Hukuku**. 2009 s.,406-407.

²⁹⁷ Topgöl, Seda.; "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Kadının Durumu." **Yönetim ve Ekonomi** , C:19, S:2, 2012., s.309.

²⁹⁸ Seviktekin, Elif, “İş Hayatı ve Hukuk”, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü Projesi s.62.

Yurtlarına Dair Yönetmelik”te işverenlere emzirme odası ve çocuk bakım yurdu açma zorunluluğunun sadece kadın sayısına bağlı olarak getirilmesi hükmünün çalışan sayısına bağlı olarak değiştirilmesi çocuk bakımı konusunda ülkemizde yapılması gereken düzenlemelerden birisi olup, ebeveynlerin çocuk bakımı konusunda eşit rol almalarının sağlanması konusunda ise Ebeveyn İzni Kanun Tasarısı'nın yasalaşması gerekmektedir.²⁹⁹

3.5.3. Kombinasyon Güvencesine Yönelik Düzenlemeler

Bütünleştirme güvencesi olarak da anılan ve daha önce ikinci bölümde de anlatılan kombinasyon güvencesi kısaca iş yaşamı ile aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik olmasının yanında bu güvence işgücü piyasasına girmek isteyenlerin istihdam edilmelerini de kolaylaştırmaktadır. Başlangıçta kadınlara yönelik bir uygulama gibi görülebilen kombinasyon güvencesinin erkekler açısından da önemli boyutları mevcuttur. Kombinasyon güvencesinin bu anlamları çerçevesinde İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku kaynakları incelendiğinde çalışanların iş yaşamları dışındaki sorumluluk ve yükümlülüklerini sağlayacak düzenlemelerin sınırlı kaldıkları görülmektedir.

1960’lardan itibaren kadınların işgücü piyasalarına katılımlarının giderek artmasıyla beraber, işgücü piyasaları erkek egemen görüntüsünü yitirmeye başlamıştır. Ancak bununla beraber daha önceden yaygın bir şekilde kadınlar tarafından üstlenilen ailevi sorumluluklar ile iş hayatının çalışanlara yüklediği sorumluluklar arasında denge kurmak problem olmuştur. Günümüzde neredeyse her toplumun yaşadığı bir problem haline

²⁹⁹ Filiz, Yeliz; **a.g.t.**, s.186.

gelen iş ve aile hayatı dengesinin sağlanması; Avrupa Büyüme ve İstihdam Stratejisi ile ulaşılmaya çalışılan hedeflerden biridir.³⁰⁰

³⁰⁰Erdoğan, Seven; “İş ve Aile Hayatı Çatışması” **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni**, S:53, Mart-Nisan-Mayıs 2010, s.19.

Tablo 14. İş, Aile ve Kişisel Yaşamı Birleştirmede Mevzuat Düzenlemeleri

	Analık izni süresi	Analık izin ücretinden yararlanma derecesi	Analık izin ücretinin kaynağı	2012 kadın istihdamı oranı(%)*
Danimarka	18 hafta	%100	İşveren+hükümet	72,2
Hollanda	16 hafta	%100 tavanına kadar	Sosyal güvenlik	71,9
Almanya	14 hafta	%100	Sosyal güvenlik tavanı+işveren	71,5
Avusturya	16 hafta	%100	Sosyal güvenlik	70
İngiltere	52 hafta	6 hafta %90 ücretli; 7-39. haftalar %90 dan düşük sabit oran; 40-52. hafta ücretsiz	İşveren (%92 sini devletten geri alıyor)	68,4
Türkiye	16 hafta	2/3	Sosyal güvenlik	30,39
İrlanda	26 hafta ücretli+16 hafta ücretsiz	%80 tavanına kadar	Sosyal güvenlik	59,4
İspanya	16 hafta	%100	Sosyal güvenlik	54

Kaynak: (Erişim) <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home> 13.10.2013, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=t2020_10

3.5.3.1. Ücretsiz Analık İzni

4857 sayılı İş Kanunu içinde özellikle kadın işçilerin çocuk bakım yükümlülüklerini yerine getirtmelerine olanak sağlayan ve 74. madde kapsamında düzenlenen ücretsiz analık izni; çalışanların profesyonel yaşamları dışındaki sorumluluk ve yükümlülüklerini gerçekleştirmeleri veya tatmin etmelerini sağlayacak düzenlemelerden biridir.³⁰¹

Analık izni uygulamasının işverenler açısından bir esneklik olarak değerlendirilmesi pek olası değildir. Ancak, tüm izin türlerinde olduğu gibi, işçiler açısından esneklik kabul edilir. İşçilere yönelik bu tür esneklik uygulamalarının işçilerin verimliliği ve işyeri bağımlılığını artırdığı ve yine kaliteli işçinin işe çekilmesinde önemli rol oynadığı bir gerçektir.³⁰²

* Kadın istihdamında (2012) AB 27 ortalaması ise 62,4 tür.

³⁰¹ Limoncuoğlu ; a.g.e., s. 141-142.

³⁰² Taşoğlu Jale, Limoncuoğlu Alp;” 4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, C: 2, S:2, 2010 s.82.

Ülkemizde çok konuşulup tartışılan doğum izni, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının kadınlar için toplamda 4 ay olan doğum iznini 6 aya çıkaracakları açıklamasıyla netleşmiştir. Ancak memur ve işçi arasındaki farklı uygulamaların da kaldırılması gerekmektedir. Örneğin; doğum yapan memura, doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan erkek memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar ücretsiz izin verilmektedir. Oysaki kadın işçilere analık izni sonrasında istekleri halinde en fazla altı aya kadar ücretsiz izin verilmesi düzenlenmiştir. Diğer yandan memurlara doğum izinleri sırasında, herhangi bir şarta bağlı kalmaksızın, aylıkları tam olarak ödenirken, işçi kadınlara doğum izni sırasında ‘geçici iş göremezlik ödeneği’ adı altında ödeme yapılmaktadır. Ancak bu ödemenin yapılabilmesi için, doğumdan önceki bir yıl içinde doğum yapmış kadın işçi için en az 90 gün sigorta primi ödenmiş olması şartı aranmaktadır.

Ancak 4857 sayılı İş Kanunu’nda doğum izni kullanan bir işçinin iş sözleşmesi haksız yere feshedilmişse ve işçinin de çalışma süresi bir yıl ve üzerinde ise işçiye kıdem tazminatı ödenmesi ve işverenin bir işçiye, iş sözleşmesinin sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı, eğer işçiyi doğum yapmasından dolayı veya gebe kalmasından dolayı işten çıkarmış ise işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminata hak kazanacağı gibi doğum yapan kadın işçiyi koruyucu hükümler de bulunmaktadır.³⁰³

Kadınların istihdama artan katılımlarını tam zamanlı, güvenceli, insan onuruna yakışır işler üzerinden değil, kayıtlı bile olsa eğreti ve güvencesiz işler üzerinden sağlayan, kadınların erkeklere olan ekonomik bağımlılıklarını sürdüren bir ekonomik gelişme kadın ve erkek eşitliğini esas alan insan odaklı bir kalkınma olarak görülemez. Kadınlar için düzgün bir işte çalışma imkanına kavuşmadan, her türlü baskı ve tahakküm ilişkisinden uzakta, kendi yaşamı üzerinde söz sahibi olmadan insan odaklı bir kalkınmadan söz

³⁰³ Kılıç, Cem; “Doğum-Süt İzninde Yanlılık Var” (Erişim)
<http://www.aksam.com.tr/yazarlar/dogumsut-izninde-yanlislik-var/haber-170612> 05.04.2013

edilemez.³⁰⁴ Bu sebeple işgücü piyasasında kadınlarla ilgili yapılan ve yapılacak düzenlemeler büyük önem arz etmektedir.

3.5.3.2. Babalık İzni ve Ebeveyn İzni

İş Hukuku düzenlememizde çalışan erkek işçinin baba olması sebebi ile izne hak kazanması düzenlenmemiştir. Nitekim bu sebepten dolayı, anaya verilen izinlerin bir kısmı da ebeveyn izni değildir. Karşılaştırmalı hukuk açısından yaklaşıldığında, çalışan kadına doğum öncesi ve sonrası verilen zorunlu izni takiben, işçinin talep ve iradesine bağlı olarak verilen izinlerin genellikle erkek işçiyi de kapsadığı ve bu izne ebeveyn izni dendiği görülmektedir. Ayrıca İş Hukukumuzda kariyer izni ve bakım izni düzenlemesi de mevcut değildir.³⁰⁵

Çalışan kadınların doğum sonrası haklarıyla ilgili bir diğer farklılık da; memura, eşinin doğum yapması halinde, isteği üzerine on gün babalık izni verilmesi, ancak işçilerin bu haktan faydalanamamasıdır.³⁰⁶

3.6. GÜVENCELİ ESNEKLİK-SOSYAL ORTAKLARIN DURUMU

Van der Valk ve Süral'in 2005 yılında yaptığı bir araştırma ile işçi temsilcileri (DİSK, HAK-İŞ, TÜRK-İŞ) ile işveren temsilcisi TİSK'in Türkiye'de güvenceli esnekliğin hangi boyutuna sıcak baktıkları incelenmiştir. Daha fazla güvence olmaksızın daha fazla esnekliğin olamayacağından hareketle ve farklı ülkelerde tam süreli çalışma (işe alma ve çıkarmada daha esnek kurallarla) ve kısmi süreli çalışma ve geçici çalışma (giderek daha iyi ücret ve

³⁰⁴ Toksöz, Gülay; "Toplumda Kadın: İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Politikalar1." Sosyal Dönüşüm, Biyoetik Ve Kamu Politikaları (2012): 5., s.12

³⁰⁵ Taşoğlu, Hale, Limoncuoğlu, Alp; "4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma", **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, C: 2, S:2, 2010 s.82.

³⁰⁶ Kılıç, Cem; "Doğum-Süt İzniinde Yanlılık Var" (Erişim) <http://www.aksam.com.tr/yazarlar/dogumsut-izninde-yanlislik-var/haber-170612> 05.04.2013

iş koşulları) arasında sağlanan farklı dengeleri dikkate alarak Taraflara güvenceli esnekliğe yönelik dört opsiyon sunulmuştur. Bunlar şöyledir:

Opsiyon 1: Türk mevzuatında tam süreli çalışmanın güçlü pozisyonu ve 'işe alma ve işten çıkarma' kuralları, 'kısmi süreli çalışmanın daha zayıf pozisyonunun güçlendirilmesi (örneğin, artırılmış haklar ve daha iyi çalışma koşulları) koşuluyla daha esnek kılınabilir.

Opsiyon 2: Türkiye'de 'işe alma ve işten çıkarmanın güçlü pozisyonu 'kısmi süreli ve geçici çalışmanın daha zayıf pozisyonunun güçlendirilmesi (örneğin, artırılmış haklar ve daha iyi çalışma koşulları) koşuluyla daha esnek kılınabilir.

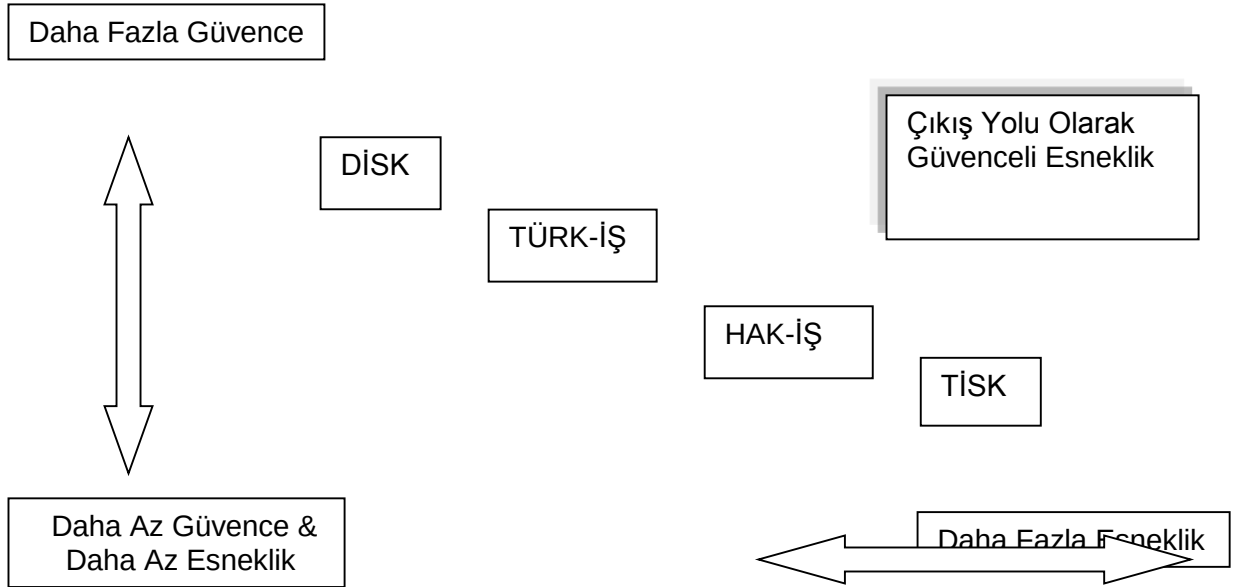
Opsiyon 3: Kısmi süreli ve geçici çalışmanın iyileştirilmesi (haklar ve çalışma koşulları açısından) bu iyileştirmelerin tam süreli çalışanların pozisyonlarına hanel getirmemesi şartıyla kabul edilebilir.

Opsiyon 4: Esnekliğin kayıtdışı çalışmayı kayıtlı çalışmaya dönüştürmeye önemli bir katkısı olsa bile esnekliğin hiçbir biçimine izin verilmemeli ve tam süreli çalışma ve iş güvencesi her daim teşvik olunmalıdır.

Yapılan değerlendirmeler sonucunda işçi temsilcilerinin üçünün de 3. opsiyona daha sıcak baktıkları, ancak TİSK'in ise 1. ve 2. opsiyonlar arasında gidip geldiği anlaşılmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre konfederasyon görüşleri aşağıdaki şekilde özetlenmiştir.³⁰⁷

³⁰⁷ Pennings, Frans ve Süral, Nurhan ; a.g.e., s.56.

Şekil 4. Esneklik ve Güvence ve Sosyal Ortakların Pozisyonları



Kaynak: Pennings, Frans ve Süral, Nurhan ; a.g.e.,s.57.

3.3. TÜRKİYE İÇİN GÜVENCELİ ESNEKLİK İLE İLGİLİ TESPİTLER

Esneklik açısından bakıldığında işgücü mevzuatımız OECD ülkeleri içinde en katı olanıdır. 4857 sayılı İş Kanunu ile firma içi esneklik açısından çalışma saatleri ile ilgili esnek düzenlemeler mevzuatımıza girmiştir, ancak geçici istihdam, belirli süreli iş sözleşmeleri ve altışveren uygulaması mevzuatta uygulanamayacak kadar sınırlanmıştır. Keza, kıdem tazminatı en yüksek ülkeler arasında yer almaktayız. Kısaca yasalara harfiyen uyan firmalar için dış esneklik yoktur ve buradaki çalışanlarımız için yasalar aşırı koruma sağlamaktadır. Yasalara kısmen ya da tamamen uymayan, yasaların etrafından dolanan, enformal sektörde ve/veya kayıt dışı çalışan firmalar için esneklik çok yüksektir; ancak çalışanlar güvencesizdir. Özetle çok katmanlı bir işgücü piyasası mevcut olmakla birlikte esneklik ve güvencenin, firmalar ve çalışanlar arasında eşit olarak dağıtılmadığı görülmektedir.

Sosyal güvence açısından ise işsizlik sigortası uygulaması vardır fakat yeterli olduğunu söyleyemeyiz. Son rakamlara göre işsiz sayısı yaklaşık 2,5 milyon, işsizlik sigortasından yararlanan sayısı 120 bin kişidir. Yani işsizlerimizin %5'inden azı gelir güvencesine sahiptir. Üstelik ödenen işsizlik ödeneği de son derece yetersiz olup, brüt asgari ücretin %40'ı ile %80'i arasında değişmekle birlikte en fazla 10 ay süreyle ödenmektedir. Güvenceli esnekliğin olmazsa olmazı aktif istihdam tedbirleri de çok kısıtlıdır. İşsizlerin çok azına mesleki eğitim, danışmanlık ve iş bulma hizmetleri verilmektedir. Yaşam boyu öğrenme sürecine yönelik faaliyetlerin de çok sınırlı olduğunu söyleyebiliriz.

Sonuç olarak Türkiye'nin güvenceli esneklik göstergesinin düşük olduğu söylenebilir. Yasalara uyan işletmelerimiz için esneklik yok denecek kadar azdır. Diğer yandan işgücünün önemli bir kısmı da gerçek anlamda iş ve gelir güvencesine sahip değildir.

Yapılması gerekenler ise; iş yasalarında esnek düzenlemeler ve istihdam üzerindeki engeller ve yüklerin azaltılması, iyi bir sosyal güvenlik sistemi, yeterli bir işsizlik ödeneği, güçlü bir aktif işgücü politikası sistemi ve yaşam boyu öğrenme süreci olarak sayılabilir.³⁰⁸

4857 sayılı İş Kanununda esnek çalışma biçimleri kısıtlı olarak düzenlenmiş bulunmaktadır. Buna göre belirli süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma esnek çalışma biçimleri olarak belirtilmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumunun 2011 yılı verilerine göre 448.000'i kayıtlı olmak üzere 2.888.000 kişi kısmi süreli çalışmaktadır. Çalışma biçiminin belirlenme serbestisi, 4857 sayılı Kanununun 9. maddesinde yer almakla birlikte, esnek çalışma biçimlerinin işçilerin hak kayıplarına yol açmayacak ve güvencesiz çalışmaya götürmeyecek şekilde nitelik ve nicelik olarak geliştirilmesi hedeflenmektedir. Diğer yandan ilgili tarafların katılımıyla panel,

³⁰⁸ Kenar, Necdet; "Flexicurity" 2008,(Erişim)<http://www.messegitim.com.tr/ti.asp?eid=583>, 03.09.2010

konferans, seminer, çalıştay gibi etkinlikler düzenlenmesi de hedeflenmektedir. Bunun için uygulanabilecek stratejiler: Farkındalık artırma çalışmaları yapmak, sosyal taraflarla işbirliğini artırmak , esneklik ve güvencenin bir arada olduğu çalışma sistemleri geliştirmek ve tanıtmak olabilir.³⁰⁹

Türkiye, istihdam politikalarını Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyumlu hale getirme çabalarını sürdürmelidir. Ancak, çözmesi gereken konular da bulunmaktadır. Çözüm bekleyen öncelikli konular arasında; düşük seviyedeki işgücü katılımı ve istihdam düzeyi, gençlerin işsizliği, büyük ölçekteki kayıt dışı ekonomi ve kent ve kırsal kesimdeki iş piyasaları arasındaki bölünmüşlük, engelli kişileri ve dezavantajlı grupları da içine alan bir iş piyasası oluşturmak burada ilk olarak sayılabilecekler arasındadır. Bu alandaki AB politikalarına uyum sadece AB 'ne katılım için gerekli olan bir husus olarak değil, aynı zamanda ülke için bir sosyal kalkınma hedefi olarak da görülmelidir.³¹⁰

Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinde önemli mesafeler kateden Türkiye, AB Sosyal Politikasına uyum kapsamında 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile iş güvencesini artıran düzenlemeler yapmış, buna karşılık esnek çalışma yönünde bazı uygulamalara da kapı açmıştır. AB'de bunca tartışılan ve muhtemelen önümüzdeki yıllarda esneklik lehine büyük değişikliklere uğrayacak düzenlemelerin zamansız ve acele bir şekilde ülkemize aktarılıp aktarılmadığı zamanla anlaşılacaktır.³¹¹

Türkiye için hedef, ILO'nun düzgün iş tanımına uygun, güvenceli işlerin yaygınlaştırılmasıdır. Kayıtlı sektör, yasal güvencelere sahip esnek uygulamalardan yararlanabilmelidir. Esnekliğin reddi, kayıt dışı sektörün

³⁰⁹(Erişim)http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/sgb/dosyalar/strplan_yeni/ 27.10.2013, s.52.

³¹⁰ Kretschmer; "Müzakere Surecinin Sosyal Politika ve İstihdam Alanına Etkisi", Mercek Dergisi, Nisan, 2006, s.10-13, içinde Tekin, Akay. Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2008.,s 218.

³¹¹ Tınar, Mustafa Yaşar; Güvenceli Esneklik Tartışmaları ve Türkiye, (Erişim) http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1676&id=86, 28.11.2010

desteklenmesi demektir. Çalışma mevzuatımız, güvenceli esneklik yöntemleri yaygınlaştırılacak biçimde geliştirilmelidir.³¹²

Avrupa Sosyal Ortakları Projesi kapsamında “sosyal ortakların süreçteki rolü ve katılımını değerlendirmek için güvenceli esnekliğin ortak ilkelerinin uygulanmasını ortaklaşa denetlemeyi ve ortak dersler çıkarmayı” amaçlayan 2009-2011 AB Sosyal Diyalog Çalışma Programı çerçevesinde Eckhard Voss, bu soruyu, Mayıs 2011 yılında yayımlanan ve Türkiye için hazırlanan çalışmanın sonuç bölümünde şu şekilde cevaplamaktadır: Türkiye’deki ekonomik ve sosyal dengelere damgasını vuran temel ikilemin; yaygın kayıt dışı ekonomik yapıdaki sosyal güvenlik ve işgücü piyasası güvencesi eksikliğinin neden olduğu yüksek derecedeki esneklik ile bunun tam tersi durumundaki yani çoğunlukla büyük şirketlerden ve kamu sektöründen oluşan “resmi” ekonomik yapıdan kaynaklandığı görülmektedir. Türkiye’de işgücünün yarısından çoğunun sosyal güvenlik sistemi kapsamına girmediği ve güvenceli esnekliğin birçok unsuru (örneğin yaşam boyu öğrenim, ileri eğitim, aktif işgücü piyasası politikaları, esnek çalışma saatlerinden yararlanma) hakkında güvenilir bilgi bulunmadığı için, güvenceli esneklik kavramının Türkiye açısından stratejik bir yaklaşım olarak bir anlam ifade edip etmediği sorusu ortaya çıkmaktadır, zira bu yaklaşımı uygulamak için gereken belirli ön koşullar mevcut değildir.³¹³

Türkiye 1949 tarihinde Avrupa Konseyinin kuruluşunda üye olmuş bir ülke olarak, üyeleri arasında yakın bin birlik kurmayı, ekonomik ve sosyal ilerlemeyi teşvik etmeyi, insan haklarını konuma ve geliştirmeyi amaçlamış olan Avrupa’nın en büyük kuruluşunun üyesidir. Siyasi bir kuruluş olan Avrupa Konseyine üye olabilmek için hukukun üstünlüğü ve insan hakları ve temel özgürlüklere saygılı olmak gerekmektedir. Avrupa Konseyinin Çalışma Hayatı ile ilgili Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi - Avrupa Sosyal Şartı- Avrupa İkamet Sözleşmesi - Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin

³¹² Pirlar, Bülent; “İşsizlikle Mücadelede Çalışma Yasalarının Önemi” **Tisk İşveren Dergisi**, Aralık 2008

³¹³ Voss Eckhard vd., **a.g.e.**,s.7-11.

Avrupa Sözleşmesi gibi önemli belgeleri; esasen yol gösterici niteliktedir. Yeter ki bu ilkelere gerçekten inanılsın ve hazmedilmiş olsun. Gerek ILO 158 sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme ve gerekse 166 sayılı tavsiye kararı açısından hizmet ilişkisinin sona ermesine ilişkin kurallar Türkiye tarafından uygulanamayacak nitelikte değildir. İş Hukuk kurallarına ve Devletin egemenlik hakkına aykırı olmadığı sürece imzalanmış belge hükümlerinin esasen uygulanması zorunluluktur.³¹⁴

Tablo 15. AB Ülkelerinde Güvenceli Esneklik İlkeleri Bakımından Örnek Uygulamalar

	Aktif işgücü piyasası politikaları	Esnek ve güvenilir istihdamı koruma düzenlemeleri	Yaşam boyu eğitim stratejileri	Modern sosyal güvenlik sistemleri
Danimarka	İşsiz kalan kişiler için 6 ya da 9 ay sonunda verilen mesleki eğitimler, işverenlere vergi ve teşvik indirimleri	Düşük iş güvencesi uygulamaları, etkin sayısal esneklik, yüksek istihdam güvencesi	İş rotasyonu, işsiz kalan gruplar için sunulan mesleki eğitimler	Son alınan ücretin %90'ına kadar ulaşabilen cömert işsizlik ödenekleri, devlet eliyle sunulan çocuk-yaşlı bakım hizmetleri
Hollanda		Atipik işlerin normalleştirilmesi ve yaygın kullanımı, geçici işgören temin eden istihdam büroları	Çıracılık ve mesleki eğitimler için ayrılan eğitim fonları	

³¹⁴ Ergin, Berin; “Emek ve Sermayenin Yeni İşlevi, İş Güvencesi ve Esneklik Adı Altında Politik Malzeme Olma ve Gündem Doldurma Mıdır?”**TİSK İşveren Dergisi**, Mart 2002.

Tablo 15 (devamı): AB Ülkelerinde Güvenceli Esneklik İlkeleri Bakımından Örnek Uygulamalar

İspanya	İstihdamı koruma mevzuatını modernize ederek part time çalışmayı teşvik etmek için tüm gerekli önlemlerin alınması	Belirli süreli hizmet sözleşmelerinin azaltılması	Eğitim reformları ile eğitimden terkleri önlemek	Emeklilik ve sağlık reformları, gelir güvencesi sağlanması
İngiltere		İş güvencesinin düşük olduğu esnek işgücü piyasası, ebeveynlere tanınan tam zamanlı işlerden yarı zamanlı işlere geçiş hakkı	Yeteneklerin geliştirilmesi	
Almanya	Federal istihdam bürosunun işe yerleştirme faaliyetlerinin artması	Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, sayısal esnekliğe yönelik yeni modeller, kadın işgörenlerin korunması,		İşsizlik ödeneğinin artması
İrlanda	Aktif işgücü piyasası politikalarına yapılan yüksek harcamalar		İşyeri eğitiminin geliştirilmesi, katılımın artırılması	
Avusturya	Aktif işgücü piyasası politikalarına yapılan yüksek harcamalar,	Ebeveynlere tanınan tam zamanlı işlerden yarı zamanlı işlere geçiş hakkı, kıdem tazminatı fonu oluşturulması	İşsizlik ödeneği alınan ücretsiz izin şeklindeki eğitim molaları	Orta seviyedeki sosyal güvenlik harcamaları
Türkiye		4857 sayılı İş Kanunundaki bazı düzenlemeler		İşsizlik sigortası

Tablo 16.Türkiye-AB Karşılaştırmalı Güvenceli Esneklik Göstergeleri

	TÜRKİYE	AB 27
25 – 64 yaşları arasında en az orta öğretimin üst düzeyini tamamlamış olan toplam nüfus (%), 2009	28.2	72
Yarım gün çalışanlar - toplam istihdam %, 2009	11.3	18.8
Belirli süredeki iş sözleşmeleri – toplam çalışanlar %, 2009	10.7	13.05
Esnek çalışma saatlerinden yararlanma, 15 – 64 yaşları arasındaki toplam çalışanlar %, 2004	geçerli değil	31.3
Sürekli mesleki eğitime katılan çalışanların (tüm kuruluşlar) yüzdesi, 2005	geçerli değil	33
Yaşamboyu öğrenime katılım – araştırmanın dört hafta öncesinde 25-64 yaşları arasındaki nüfusun eğitim ve öğrenime katılım yüzdesi, 2009	2.3	9.3
İş memnuniyeti – ücret karşılığı çalıştıkları ana işte çalışma koşullarından çok memnun veya memnun olan işçilerin yüzdesi (EWCS 2010)	61.3	84.3
İstihdam koruma önlemlerinin sıklığı – sürekli işler, 2008	2.56	2.11*
İstihdam koruma önlemlerinin sıklığı – geçici işler, 2008	4.88	2.08*
İstihdam koruma önlemlerinin sıklığı – toplu işten çıkarmalar, 2008	2.38	2.96*
Pasif işgücü piyasası politikalarına yapılan kamu harcamaları (kategori 8-9) – GSYH %, 2008	geçerli değil	0.96
Aktif işgücü piyasası politikalarına yapılan kamu harcamaları (kategori 2-7) – GSYH %, 2008	geçerli değil	0.46
Sosyal transferlerden sonra yoksulluk riski ile karşı karşıya kalan kişiler – toplam nüfus %, 2003	26	16.03

Kaynak: Eurostat; Avrupa'da İstihdam Raporu 2010; Eurofound (Avrupa'da Çalışma Koşulları Araştırması 2010); OECD. * OECD ortalaması.

SONUÇ

Küreselleşme sonucu ortaya çıkan yeni istihdam biçimleri sonucu işgücü maliyetlerinin düşük düzeyde tutulmasında ve rekabet gücünün yükseltilmesinde esnek çalışma biçimlerinin iyi bir çözüm olabileceği düşünülebilir.

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde özellikle son yıllarda işsizliğin yüksek oranlara ulaşması işgücü piyasasında reformları gerekli kılmıştır. Ancak, işgücü piyasasında gerçekleşen yeni yasal düzenlemelerle hizmet sözleşmelerinin niteliğinin değişime uğraması çalışanlar açısından güvenceyi daha da önemli hale getirmektedir.

Güvenceli esnekliğin temel amacı, çalışma ve ücret koşulları açısından olumsuz sonuçlar doğuran esneklik uygulamaları ile bu olumsuz sonuçları azaltmaya yönelik güvence önlemlerinin bütünleştirilmesi, bir başka ifadeyle uyumlu hale getirilmesidir.

Güvenceli esnekliğe ulaşmak için farklı bileşenlerde çeşitli politikalar benimsenmekte ve uygulanmaktadır. Ancak burada sözü edilen, güvenceli esneklik bağlamında benimsenen politikaların, yürütülen stratejilerin ve alınan önlemlerin bileşiminin ve düzeyinin tüm ülkelerde aynı olduğunu değildir. Bu politika ve önlemlerin niteliği ve kapsamı ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyine bağlı olarak farklılaşmakta ve biçimlenmektedir.

Avrupa Birliği'nin, işgücü piyasasının güvenceli esnekliğe sahip olup olmadığını belirlemiş olduğu dört temel ilkenin piyasada var olup olmaması ile değerlendirilmektedir. Bu dört unsur; esnek ve güvenilir iş sözleşmeleri, kapsamlı yaşam boyu öğrenme politikaları, etkili ve yüksek kaliteli aktif işgücü piyasası politikaları ve modern sosyal güvenlik sistemleri olup, güvenceli esneklik dengesi çerçevesinde bu bileşenlerin temel amacı; işgücü piyasasının dinamizm kazanması, işletmelerin rekabet gücünün artırılması,

istihdam yaratılması, çalışanların iş ve ailevi sorumluluklarını daha iyi bağdaştırmaları ve kayıtdışılığın önlenmesi olmalıdır.

Hem Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde, hem de Türkiye'de güvenceli esneklik işgücü piyasasında kendiliğinden ortaya çıkan bir durum değil, politik tercihlerin bir sonucudur. Bu politik tercihler, esasen, esneklik ve güvence dengesini sağlamak amacıyla terazinin hangi tarafına ne kadar ağırlık koyulacağı ile ilgilidir. Avrupa Birliği'ne üye pek çok ülkede yüksek ekonomik büyüme, kamu kaynaklarının yeterli ve etkin kullanımı güvenceli esnekliğin esneklik boyutuna işlerlik kazandırırken; güvence boyutuna ilişkin önlemlerin alınmasını kolaylaştırmaktadır.

Güvenceli esneklik bakımından Türkiye'de tespit edilen eksiklikler şunlardır:

- İş güvencesine yönelik düzenlemeler oldukça katı bir görünüm arz etmekte olup iş gücü piyasasını da katılaştırmaktadır.
- İstihdam güvencesine yönelik düzenlemeler yeterli düzeyde olmadığı için uygulamada da istihdam güvencesinin varlığından söz edilememektedir.
- Gelir güvencesine yönelik düzenlemeler ülke örnekleri ile kıyaslandığında kapsamının dar olduğu ve şartlarının ağır olduğu görülmektedir.
- Kombinasyon güvencesine yönelik düzenlemelerin bir hayli kısıtlı olduğu görülmektedir.
- Güvenceli esnekliği uygulamayı sağlayacak olan yasal düzenlemeler arasında uyumsuzluk bulunduğu görülmektedir.
- Kayıt dışı istihdamın yaygındır.
- Türkiye'de esnekliğin boyutlarına ilişkin ulusal veri ve bilgiler kısıtlıdır. Dolayısıyla Türkiye'de esnek çalışanlara ilişkin veri eksikliği, esnek çalışmaya ilişkin doğru politikaların oluşturulması ve yaygınlaştırılmasının önündeki önemli engellerden biri olarak görülmektedir.

Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde olan Türkiye'de de güvenceli esneklik kavram ve uygulamaları halihazırda üzerinde tartışılan bir konudur. Özellikle işgücü piyasasına yönelik mevzuatın Avrupa Birliği'ne uyumlaştırılması amacıyla esnek istihdam biçimlerinin yasal zeminini oluşturan yeni düzenlemeler gerçekleştirilmektedir. Bu da tartışmaların güvenceli esnekliğin gereği olan istihdam güvencesinden ziyade iş güvencesi konusunda yoğunlaştığını göstermektedir. Ancak, Türkiye'de esnek istihdam biçimlerine yönelik yasal düzenleme yapılırken; çalışanların korunmasını ve geliştirilmesini sağlayacak politikaların benimsenmesi ve önlemlerin alınması gerekliliği gözden kaçırılmamalı ve güvenceli esnekliğin ulaştığı son nokta olan kombinasyon güvencesinin hedef alındığı politikalar benimsenmelidir.

KAYNAKÇA

AKTAY, Nizamettin; ARICI, Kadir; KAPLAN, E. Tuncay, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013.

AKTAY, Nizamettin; **“İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı Ve Esneklik Uygulamaları”** Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Temmuz 1999, Yıl:4, Sayı:15

ALPAGUT, Gülsevil; **"AB'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler."** TİSK Akademi, Mart 2008/3 ,No: 5 .s.6-37.

ALPAGUT, Gülsevil; **“Esnek Çalışma Türleri ve İyi Uygulama Örnekleri”**, İş Kanunu Toplantı Dizisi No:6, TÜSİAD, Sosyal Politikalar Komisyonu, Sunum

APAR, Altan, AKBAŞ Gökşen; **Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme için Avrupa Stratejisi Özet Bilgi Notu**, Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Sosyal, Bölgesel ve Yenilikçi Politikalar Başkanlığı, Ankara, 14.10.2010.

ATABAY Gülem, GÜNERİ ÇANGARLI Burcu; **“Güvenceli Esneklik Çalışma Modeli ve Olası Sonuçları”**, içinde, Alp LİMONCUOĞLU, **Güvenceli Esneklik**, İzmir Ekonomi Üniversitesi Yayınları, 2009, s.49-71.

ATAMAN, Berrin; **Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Temel Prensipleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi**, 2005

ANTONIADES, Andreas; **“Social Europe and/or Global Europe? Globalization and Flexicurity as Debates on the Future of Europe”**, Cambridge Review of International Affairs, Vol: 21, No: 3, September 2008. s.327-346.

ATANIR, Hicran; **“Türkiye’de Sosyal Güvenlik Mümkün mü”**, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Yıl:11 Sayı: 52 Ekim - Kasım - Aralık 2011

BACAK, Bünyamin; ŞAHİN, Levent; **“İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler”** İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, (Prof. Dr. Toker DERELİ’ye Armağan), Cilt: 55, Sayı:1, İstanbul 2006, s. 325-340.

BALAY, Refik **“Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim”**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Sayı:2, Yıl:2004, Cilt:37 ,s.61-82.

BARBIER, Jean-Claude; **“Learning From Denmark? Reflection on the “Danish Miracle” From a French Angle”**, European Policy Centre Working Paper, September, 2005

BAŞKAN, Recai; **“Çalışma Barışı Ve Esneklik Tartışmalarında Farklı Bir Yaklaşım, Mercek Dergisi**, Mess Yayınları, Temmuz 1999, Yıl:4, Sayı:15

BETCHERMAN, Gordon and edited by Whitehead, Tim; **“Employment Protection Regulation: Rules for Hirings and Terminations”**, Woldbank, (2002), (Erişim) http://siteresources.worldbank.org/INTLM/214578-1103128720951/20295073/EPPNoteNo1_Eng.pdf 18.11.2013

BEKKER, Sonja, WILTHAGEN, Ton; **“Europe’s Pathways to Flexicurity: Lessons Presented from and to the Netherlands”**, Intereconomics, Mart/Nisan 2008, s.68-111.

BİÇERLİ, M. Kemal; AYDAGÜL, Batuhan; **İşgücü Piyasası ile Eğitim Arasındaki İlişkinin Güçlendirilmesi Komitesi Raporu**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ulusal İstihdam Stratejisi, 06.05.2010

CASTELLANOS, Mari Luz, CIREM Foundation ;**“Social Partners Agree on New Labour Market Reform”**(Erişim) <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/es0605019i.htm>12.10.2013

CEMAL, Aykut; **Türk İş Hukukunda ve Avrupa Birliği Hukukunda Geçici İş İlişkisi**, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi Ankara, 2006

ÇELENK, Hakan; **Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul 2008.

ÇELİK, Sümeyra; **Türkiye’de İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller**, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Danışman: Faruk ŞAHİN, Ankara 2007

ÇAKIR, Özlem; **“Yeni Çalışma Biçimleri Ve İşe İlişkin Tutumlar”**, Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, 2001 (Erişim) <http://www.isguc.org/?p=article&id=95&cilt=3&sayi=1&yil=2001> 01.10.2012

ÇAKIR, Özlem; **“Avrupa Birliği’nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler”**, Sosyoekonomi, 2009-2

ÇSGB, **2014-2018 Dönemi Stratejik Plan**, Strateji Geliştirme Başkanlığı, Yayın no:4, 2013, Ankara, (Erişim) <http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/sqb/dosyalar/strplanyeni>, 10.10.2013.

DE SCHUTTER, Olivier; **Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Sosyal Anayasa**, Kasım 2010, Ankara

DEMİRCİOĞLU, A.Murat ve ENGİN, E. Murat . **Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma**, İstanbul Ticaret Odası, Yayın no:2002-52, İstanbul 2002

DERİCİ, Hilal; **“Güvenceli Esneklik”**, İşveren Dergisi, Haziran 2006.

DPT (1995) T.C. Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), Ankara

DPT (1995) T.C. Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), Ankara

DPT (2001), T.C. Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, **“Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2002 Yılı Programı Destek Çalışmaları, Ekonomik ve Sosyal Sektörlerdeki Gelişmeler”**, Ankara

DPT (2001) T.C. Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, **“Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu”**, Yayın No: DPT: 2548- ÖİK: 564, Ankara

DPT (2007), T.C. Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, **“Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı 2007–2013”**, Yayın No: DPT: 2709- ÖİK: 662, Ankara

DUR, Varol; Esnek Güvence Kavramı ve Türk Sosyal Güvenlik Mevzuatındaki Yeri, (Erişim) <http://www.yoikk.gov.tr/upload/Esnek%20Guvence.pdf>

“Employment Protection Regulation: Rules for Hirings and Terminations” Worldbank, 2002

ERCAN, Hakan; **“Kurumsal ve Toplumsal Dönüşümü İlgilendiren Belgeler Nasıl Hazırlanmalıdır”** TİSK İşveren, C:46, S:8. (Erişim), http://tiskweb.com/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2053&id=99, 21.09.2013

ERGİN, Berin; **“Emek ve Sermayenin Yeni İşlevi, İş Güvencesi ve Esneklik Adı Altında Politik Malzeme Olma ve Gündem Doldurma Mıdır?”** TİSK İşveren Dergisi, Cilt:40, Sayı:6, Ankara:2002, s:34-35 .

ERDUT, Tijen; **Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi**, TÜHİS Yayını, İzmir, 1998

EUROFOUND; Zaman İçerisindeki Değişimler: Beşinci Avrupa Çalışma Koşulları Anketi'nden İlk Bulgular – Özet, 2011, (Erişim), http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1074_tr.htm, 03.08.2013

EUROFOUND; Flexicurity, (Erişim) <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/flexicurity.htm> 28.09.2013

EUROPEAN COMMISSION; Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Unit D. 2. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Office for official publications of the European Communities, 2007.

EUROPEAN SOCIAL PARTNERS (2007), **"Key Challenges Facing European Labour Markets: A Joint Analysis of European Social Partners"**, Brussels., (Erişim) <http://www.etuc.org/a/4119>, 15.10.2013

EUROSTAT; Population and Social Conditions, Labour Market Statistics. (Erişim) http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database# 28.11.2013

EUROSTAT; **Avrupa'da İstihdam Raporu 2010**; Eurofound (Avrupa'da Çalışma Koşulları Araştırması 2010); OECD. OECD ortalaması.

FİLİZ, Yeliz; **Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkisi, Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması**, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık tezi, Ankara 2011

GARİH, Üzeyir; **"Esnek Çalışma Kavramı"**, Mercek Dergisi, Mess Yayınları, Temmuz 1999, Yıl:4, Sayı:15, s.15-16

GARCIA, Alfons; **"New settings for the European labour markets: the flexicurity model."** Paradigmes: economia productiva i coneixement, S:2 Y:2009., s.230-241.

GHIGNONI, Emanuela, GABRIELLA Pappadà, NADDEO, Paola. **"Flexicurity analysis of youngsters in Europe."** (Erişim), www.aiel.it/bacheca/BRESCIA/papers/ghignoni_naddeo_pappada.pdf, 13.10.2013

GÖRÜCÜ, İbrahim; **"Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları"** Kamu-İş; C:10, S:4/2009.,s.85-103

GÜNAY, Cevdet İlhan; **"Çalışma Sürelerinde Esneklik"**, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:7, S: 3/2004

GÜNDOĞAN, Naci; **"İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli"**, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2007, C. 21

GÜVEN, Murat; **"Atipik İstihdam ve Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler"**, Sabahattin Zaim'e Armağan, İktisat Fakültesi Mecmuası, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Basımevi, 1996, s.123-137

GÜZEL, Ali; **"4447 Sayılı Kanuna Göre İssizlik Sigortası,"** (içinde) Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan. Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No. 28, Ankara, 2000, s. 817–844.

GÜZEL, Ali, OKUR, Ali Rıza ve CANIKLIOĞLU, Nurşen (2009) **Sosyal Güvenlik Hukuku.** İstanbul: Beta Yayınevi

İŞİĞİÇOK, Özlem; **"Küreselleşme ve Çalışma Hayatında Esnekliğe İlişkin Genel Bir Değerlendirme,** Uludağ Üniversitesi IIBF Dergisi, Cilt: 19 Sayı: 1-2, İstanbul 2005, 362-377

İŞİK, Rüçhan; **"Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması"**, (Erişim) http://ec.europa.eu/enlargement/taix/dyn/create_speech.jsp?speechID=23633&key=6b1967907b44274a60caef668ee67d84, 01.11.2013

İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları, Ankara: TİSK, Yayın no:231, Nisan 2003

JENSEN, Hans, LARSEN, Jorn Neergaard European Policy Centre Working Paper Larsen,, **“The Nordic Labour Markets and The Concept of Flexicurity”**, No. 20, September, 2005

KALKINMA BAKANLIĞI, **“Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı”**, (2014-2018), Ankara

KAÇAR, İlkan; **Sosyal Devlette Reformlar ve Enformal İstihdam**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, çalışma Ekonomisi Anabilim dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2009.

KAPAR, Recep; **“Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”**, İktisat Fakültesi Mecmuası, 55.1, 2011,s. 341-371.

KALAYCIOĞLU, Sibel- RITTERSBERGER Helga -TILIÇ, ÇELİK, Kezban; **“Değişen İşçilik ve Sendika”**, Journal of Faculty of Letters/Edebiyat Fakültesi Dergisi, C:25, S:1 (2008).

KARAGÖL, Erdal Tanas ve Tekin AKGEYİK; (2010), **“Türkiye’de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler”**, Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı, Sayı: 21, s. 1-28.

KANYILMAZ, Ebru ;” **Avrupa Birliği’nin Sosyal Boyutu Açısından Lizbon Süreci ve İstihdam Politikaları**”, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalı, Çanakkale 2006

KENAR,Necdet;“Felexicurity”2008,<http://www.messegitim.com.tr/ti.asp?eid=583>

KESER, Aşkın; **“Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Trendler”**, İktisat Fakültesi, Sosyal Siyaset Konferansları, 49. Kitap (Prof. Dr. Turan Yazgan’a Armağan)

KILIÇ, Cem; **“Türkiye’de İşsizlik Sigortası Diğer Ülkelere Göre Nerede ve Nasıl İşliyor?”**(Erişim) <http://www.dunya.com/turkiye-de-issizlik-sigortasi-diger-ulkelere-gore-nerede-ve-nasil-isliyor-149694yy.htm> (23.11.2013)

KILIÇ, Cem; **“Doğum-Süt İzninde Yanlılık Var”** (Erişim) <http://www.aksam.com.tr/yazarlar/dogumsut-izninde-yanlislik-var/haber-170612> 05.04.2013

KOCABAŞ, Fatma ;**Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm**, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.10, 2004

KOK, Wim; Facing the challenge [Recurso electrónico]: **the Lisbon strategy for growth and employment/report of the High Level Group chaired by Wim Kok**. 2004.

KOK, Wim; Jobs Jobs Jobs: **Creating More Employment In Europe, Report Of The Employment Taskforce**,Luxemburg, European Communities, 2004,

KORKMAZ, Koray; **Avrupa Birliğine Entegrasyon Sürecinde Türkiye’de Esneklik Uygulamaları ve Tekstil Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007

KÖSTEKLİ, Şeyma İpek; **Küresel Kriz ve Türk Sanayi İçin Esneklik-Güvence Dengesi Açılımı**, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, İstanbul, 2009.

KÖSTEKLİ, Şeyma İpek; **“Esneklik-Güvence Dengesi, AB deneyimi ve Türkiye”**, TİSK Akademi, Cilt 3, Sayı:6, Baskı:30.09.2000

KRETSCHMER ; **“Müzakere Sürecinin Sosyal Politika ve İstihdam Alanına Etkisi”**, **Mercek Dergisi**, Nisan, 2006, s.10-13, içinde Tekin, Akay. Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2008

KURT, Dilek; “Çalışma Hayatı Esneklikle Değişiyor”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, İstanbul, Ekim 2007, s. 130- 134.

KUTAL, Gülten; “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları” İstanbul Üniversitesi, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt:55, Sayı:1

KUZGUN, İnci Kayhan; “**Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esneklik Kavramının Yorumlanması**” **Toprak İşveren Dergisi**, Türkiye Toprak Seramik ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayın Organı, Haziran 2012, S:94, s.4-8

KUZGUN, İnci Kayhan; “**Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri**” **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2012/2

Küreselleşme,(Erişim)<http://www.belgeler.com/blg/hnf/kuresellesme>, 23.12.2011

LİMONCUOĞLU, Alp; **Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Güvenceli Esneklik**, İzmir- 2010

Lizbon Avrupa Konseyi AB Başkanlar Konseyi Belgesi, 23-24 Mart 2000: **İstihdam, Ekonomik Reformlar ve Toplumsal Uzlaşma**” Yayın No:TÜSİAD-T/2003/1-346, Ankara, 2003

<http://www.tusiad.org/turkish/rapor/lizbon/lizbon.pdf>

MADSEN, Per Kongshøj; “**The Danish Model of ‘Flexicurity’: Experiences and Lessons**”, **Transfer: European Review of Labour and Research**, No:187, 2004

MESS İşveren Gazetesi, Haziran 2008, (Erişim) <http://www.iskanunu.com/component/content/article/80-acikacik/553-esnekligin-adi-var-kendi-yok01.09.2012>

NOYAN, Mehmet Ali; **Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi**, Doktora Tezi, İzmir, 2007.

OECD 2013 Employment Outlook; (Erişim) http://www.keepeek.com/Digital-AssetManagement/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2013_empl_outlook_2013en#page42 30.11.2013

OKKALI ŞANALMIŞ, Dilek; **Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasasında Esnekliğin İş Yaratma Üzerindeki Etkisi ve Türkiye’nin Durumu**. Planlama Uzmanlığı Tezi, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, 2006

ONGAN, Nilgün Tunçcan; **“Güvencesiz çalışmada eşitlik”, Evrensel Gazetesi**, ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ -4, Arif Koşar / Gökhan Durmuş röportajı 24.11.2011 <http://www.evrensel.net/news.php?id=18087>

ONGAN, Nilgün Tunçcan; **“Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi,” Çalışma ve Toplum Dergisi**. S: 3, 2004, s. 123–142.

ÖNGEN, Tülin; **“İleri Teknoloji ve Çalışma İlişkilerinin Değişen Paradigması”, SBF Dergisi** Cilt. 50 (1-2), 1995, s. 279-295

ÖZDEMİR, Süleyman; PARLAK Zeki; **KOBİ’lerde Esnek Çalışma**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul 2011

ÖZER, Zerrin; **Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları**. Yüksek Lisans Tezi, Marmara, Üniversitesi, 2006

ÖZMEN, Zeynep; **4857 Sayılı Yeni İş Kanununda Esnek Çalışma İlişkilerinin Hukuki Durumu**, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

ÖZPINAR, Murat; **4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi ve İşe İade Düzenlemesi**”, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilimdalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir 2006.

PENNINGS, Frans; SÜRAL, Nurhan (ed); Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi , Tilburg/ Ankara,2005.

PIN, J. R., GALLIFA, A., ARELLANO, A., FELGUEROSO, F., VÁZQUEZ, P., GONZÁLEZ, E.; **"Public-private partnerships in labour markets."** IESE Business School Working Paper, WP-744 April, 2008

PİNHAS, Mordo Murat; **Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği’nde Esnek Çalışma**, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Yayınları, İstanbul, 2007

PİRLER, Bülent; **“İşsizlikle Mücadelede Çalışma Yasalarının önemi”** Tisk işveren dergisi, Aralık 2008

SAĞLANMAK, Handan; **Güvenceli Esneklik ve Türk Çalışma Hayatındaki Yeri**, İstanbul Üniversitesi, işletme Ana bilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2010

SAPIR, Andre; **Globalization and the Reform of European Social Models**, Journal of Common Market Studies, Volume 44, Issue 2, June 2006, s. 369–390.

SELAMOĞLU, Ahmet; **“Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri”**, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:2 Yıl: 2002, s.33-63

SEVÜKTEKİN, Elif; **“İş Hayatı ve Hukuk”**, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü Projesi

SARITAŞOĞLU, Fatih; **İş Hukukunda Telafi Çalışması**,
<http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=2344>Erişim:26.02.2012

SUBAŞI, İbrahim; **“İş Hukukunda Çalışma Süreleri”**, Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005,s. 352-353.

SÜRAL, Nurhan; **“İş Hukukundan İstihdam Hukukuna Sosyal Korumadan Teşvike”**,TİSK İşveren Dergisi, Mayıs 2008

Statistical Portrait of the European Union, 2011, European Commission
[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do?switchdi](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do?switchdimensions=true)
[mensions=true](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do?switchdimensions=true) (Erişim), 25.11.2013

STOKES, Bruce, **“Jobless, The Danish Way”**, National Journal, Vol. 38, Issue 9, 2006

ŞAHİN, Nevzat; **“Güvenceli Esneklik Modeli ve Uygulamaları”** (Erişim)
[http://uzmanbelediye.wordpress.com/2009/11/29/nevzatsahin-doktora-tez-](http://uzmanbelediye.wordpress.com/2009/11/29/nevzatsahin-doktora-tez-taslagi/)
[taslagi/](http://uzmanbelediye.wordpress.com/2009/11/29/nevzatsahin-doktora-tez-taslagi/) 02.12.2009

ŞEN, Sabahattin; **Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Turhan Kitabevi Ankara 2004

ŞENER, Halil İbrahim; **“Lizbon Stratejisi ve Türkiye’nin Rekabet Gücü”**,(Erişim)
<http://web.sakarya.edu.tr/~kaymakci/makale/lizbonstratejisi.pdf> ,18.11.2013

SIMMS, Melanie; **“United Kingdom: Flexicurity and Industrial Relations”**,
IRRU, University ofWarwick, 2009.(Erişim)
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/uk0803039q.htm>.13
.10.2013

TAGHİZADEH, Rahim; **“Avrupa İstihdam Stratejisi ve Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”** ,Sakarya İktisat Dergisi, C:2, S:5, s.143. s.128-165.

TAŞOĞLU Jale, LİMONCUOĞLU Alp;" **4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma**", **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, C: 2, S:2, 2010, s.77-85.

TEKİN, Akay. **Avrupa Birliği istihdam politikası genel esasları**. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2008

TEMİZ, Hasan Ejder; **Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin Ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması**", **Çalışma ve Toplum**, 2004/2

TINAR, Mustafa Yaşar; **Güvenceli Esneklik Tartışmaları ve Türkiye**, (Erişim) http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1676&id=86, 28.11.2010

TİSK, **İşgücü Piyasası Bülteni**, Ekim 2012, S: 20

TİSK, Kadınlar ve Gençler, AB: **"Geleneksel Cinsiyet Rollerini Kadın- Erkek Eşitliğine Engel Oluyor"**, **İşveren**, Ocak 2009.

TİSK; **"Avrupa istihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri"**, Yayın no:272,2006, (Erişim), <http://tiskweb.com/yayinlar.asp?sbj=ic&id=2093>, 10.09.2013

TİSK; **Çalışma Hayatında Esneklik**, Yayın No. 190 TOKOL, Aysen; **AT'de Part Time Çalışma**, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa 1992

"Avrupa'da Esneklik Uygulamaları", İngiliz Sanayi Konfederasyonu (CBI) Araştırması: Çalışan Bir Avrupa Yaratılması, TİSK Yayını, No:204, Ankara, 2001

TOPCUK, Yılmaz ;**Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği**, Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2006

TOPGÜL, Seda;" **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Kadının Durumu**" *Yönetim ve Ekonomi* , C:19, S:2, 2012., s.301-321.

TOZLU, Emine;" **Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması**", Süleyman Demirel Üniversitesi, Vizyoner Dergisi, Y.2011, C.3, S.4

TUNALI, İhsan; İstihdam durum raporu: Türkiye'de işgücü piyasası ve istihdam araştırması. Türkiye İş Kurumu, 2004.

TURAN, Bülent; **Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 Sayılı İş Kanununa Yansımaları**, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale 2005

TURAN, Sevgi; **"Öğrenen Toplumlara Doğru Avrupa Birliği Eğitim Politikalarında Yaşam Boyu Öğrenme,"** *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*. C. 5, No. 1,Güz 2005, s. 87–98.

TUNCAY, A. Can; **"Değişim ve Esneklik İhtiyacı"**, TİSK İşveren Dergisi, Ocak 1999, Kamuoyunda Esneklik. Ocak 1999

TUNCAY, A. Can; **"Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme"**, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik) Konulu Toplantıda Sunulan Tebliğ, (Antalya Club Otel Sirene, 27-30 Nisan 1995) Ankara 1995.

TUNCAY, A. Can; **"Esnekleşmenin Değişik Boyutları"**, **Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları**, MESS, Yayın No: 227, İstanbul, 1995

TUNCAY, CAN, T.; **Değişim ve Esneklik İhtiyacı**, Kamuoyunda Esneklik, MESS Yayınları, Yayın No.311,Ağustos1999

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS): **Çalışma Hayatında Esneklik**, Mess Yayınları, Yayın no:222, İstanbul, 1995

UŞEN, Şelale; **“Avrupa Birliği ve Türkiyede Aktif Emek Piyasası Politikaları”**, *Çalışma ve Toplum*, 2007/2, s.65-95

VIEBROCK, Elke, and JOCHEN Clasen. **"Flexicurity and welfare reform: a review."** *Socio-Economic Review* 7.2 (2009): 305-331

YALÇINKAYA, Timuçin; ÇAKIR, Aytül **“Küresel Rekabet Ekseninde İhracatçı Firmalar İçin Bir Risk Faktörü: Sosyal ve Ekolojik Damping”**, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:6, Sayı:1, Sıra:7,No:194, 2005

<http://www.deu.edu.tr/userweb/timucin.yalcinkaya/dosyalar/05.doc>

Erişim:29.01.2011

YALINPALA, Jale; **“ Küreselleşmenin Emek Piyasası ve İstihdam Üzerindeki Etkisi” Küreselleşme İktisadi Yönelimler ve Sosyopolitik Karşıtlıklar**, der. Alkan Soyak, İstanbul: OM Yayınevi, 2003

YAVUZ, Arif; **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Ankara: 1995, Kamu-İş Yayınları

YAVUZ, Arif, **“Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler”**, Nusret Ekine Armağan, Kamu İş Yayınları, Yayın No:38, Ankara, 2000

YAVUZ, Arif: **Esnek çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1994

YILDIZ, Gaye Burcu; **“Ulusal İstihdam Stratejisi (2012) ve Güvenceli Esneklik”**, *TİSK İşveren Dergisi*, Mart-Nisan 2012

YILDIZ, Neslihan; **Esnek Üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemleri Ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul 2007

YÜCESOY, Yasemin; DEMİR, Musa; **“Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı”** Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2011

STANDING, Guy; **Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice**, Saint Martin's Press LLC, 1999

UŞUN, Arş Gör Ercan; **"Avrupa Birliği'nde İşsizlikle Mücadele."** Yönetim ve Ekonomi", Y:2004, C:11, S:1, s.69-82

VOSS Eckhard vd., Joint Study of the European Social Partners: The Implementation of flexicurity and the Role of the Social Partners, National Fiche: Turkey, May 2011

WILTHAGEN, Ton and VELZEN, Martijn van ; The road towards adaptability, flexibility and security, Paper prepared for the **European Commission / DG Employment, Thematic Review Seminar on “Increasing Adaptability For Workers and Enterprises”**, Brussels, 21 September 2004

WILTHAGEN, Ton; TROS, Frank; **“The Concept of ‘Flexicurity’**: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets,” Transfer–European Review of Labour and Research. Vol. 10, No. 2, Summer 2004

WILTHAGEN, Ton; TROS, Frank, LIESHOUT, Harm van; **“Towards ‘Flexicurity’?: Balancing Flexibility and Security in EU Member States,”** Tilburg University Flexicurity Research Paper, FXP No. 3, 2003

WILTHAGEN, T., Bekker S. ve Schippers, J.(2006), **“Taking action on transnational labour markets”**, Paper presented at the ILP conference, Amsterdam

Flexicurity: Actions at company level (**Güvenceli esneklik: Şirket seviyesinde eylemler**) hakkındaki rapor

(Erişim) http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef12221_tr.htm
05.09.2013

(Eriřim)http://www.kadinmuhendisler.org/bk_GuvenceliEsneklik.aspx
07.07.2011

(Eriřim)<http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/sqb/dosyalar/strplanyeni/27.10.2013>

Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (2012-2023) (Erişim)
http://petrolis.org.tr/sites/default/files/2012-03-uis-degerlendirme_0.pdf
27.09.2013

Ulusal İstihdam Stratejisi, Şubat 2011.

EUROPEAN COMMISSION; Towards Common Principles, **European Commission** Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.2 Manuscript completed in July 2007

EUROPEAN COMMISSION; **Flexicurity**. EMCO Working Group on Flexicurity, May 2006

EUROPEAN COMMISSION; **Employment in Europe 2006**, Office for Official Publications of the European Communities, 2006

BREDGAARD, Thomas; LARSEN, Flemming; MADSEN, Per Kongshøj; "The Flexible Danish Labour Market—A Review," **Aalborg University CARMA Research Papers**. No. 1, April 2005.

YANIKDAĞ, Tülin; "**AB 2020 Projesi: Birlik' in Yeni Hedefler Listesi**" (Erişim)
http://www.bilgesam.org/tr/index.php?option=com_content&view=article&id=1258:ab-2020-projesi-birlik-in-yeni-hedefler-listesi&catid=167:ab-analizler
23.11.2013

ZENGİNGÖNÜL, Oğul. "**Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği.**" **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt: 5, Sayı: 4

ZENGİNGÖNÜL, Oğul; **“Sosyal Modelin Modernleştirilmesi Ekseninde Avrupa Birliği’nin İstihdam Politikalarında Esneklik Arayışı”**, Çimento İşveren Dergisi, C:17, S:4, Temmuz 2003, s.4-23

ZEYTİNOĞLU, Emin; 2006: **“İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na Çeşitli Yansımaları”**, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Güz 2006/2, s.191-202

ZEYTİNOĞLU, Emin; **“Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik”** İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:11 Sayı: 22 Güz 2012/2 s.157-175

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **Aylık Bülten**, Güncel Sayı:27, Mayıs 2013

(Erişim)http://www.alomaliye.com/issizlik_sigortasi.html. (20.03.2012)

(Erişim)http://www.tuik.gov.tr/HbGetir.do?id=13458&tb_id=2

(Erişim)<http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home> 13.10.2013,

(Erişim)http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=t2020_10

(Erişim)<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/abk.portal?page=calismalarimiz&id=4> 22.09.2013

(Erişim)

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Proportion_of_employees_with_a_contract_of_limited_duration,_age_group_15-64,_2011_\(%25_of_total_employees\).png&filetimestamp=20121030183425](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Proportion_of_employees_with_a_contract_of_limited_duration,_age_group_15-64,_2011_(%25_of_total_employees).png&filetimestamp=20121030183425) , 05.12.2013

(Erişim) <http://www.hessentoplum.com/print/400.html>, 19.10.2013

(Eriřim)<http://www.exelect.com.tr/ik-dunyasi/yazilar/guvenceli-esneklikte-hem-icten-cikarmak-hem-guvence-altinda-olmak-mumkun.html>,03.01.2012

(Erişim) <http://www.ams.at/english/14609.html>. 05.04.2012

(Erişim)<http://sosyalistfeministkolektif.org/mutfak-cadilari/calismak-istiyoruz-ama-esnek-degil/421-guvenle-al-esnekce-at.html>, 10.12.2012

Eurofound; **Türkiye’de İş ve İstihdam, İşçi-İşveren İlişkileri ve Yeniden Yapılanmanın Kalitesi**, 2009

(Erişim)<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/issizliksigortasi.aspx> 03.08.2013

ILO; Social Security: **A New Consensus. International Labour Office**, Geneva, 2001

(Erişim)http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database# 28.11.2013

(Eriřim)<http://kalemlervekiliclar.blogcu.com/calisma-hayatinin-ozellikleri-isveren-ve-isci-iliskileri/4100358>,15.08.2013