

**T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**TÜRK İŞ KANUNUNDA ESNEK ÇALIŞMA İLE
İLGİLİ DEĞİŞİKLİKLER VE KADIN
ÇALIŞANLARDA KISMİ ÇALIŞMA
UYGULAMALARI**

Yüksek Lisans Tezi

ELİF ÇELİKKOPARAN

İSTANBUL, 2018

**T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**TÜRK İŞ KANUNUNDA ESNEK ÇALIŞMA İLE
İLGİLİ DEĞİŞİKLİKLER VE KADIN
ÇALIŞANLARDA KISMİ ÇALIŞMA
UYGULAMALARI**

Yüksek Lisans Tezi

ELİF ÇELİKKOPARAN

Tez Danışmanı: PROF. DR. İLKNUR KILKIŞ

İSTANBUL, 2018

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

.....İnsan Kaynakları Yönetimi..... YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tezin Adı: Türk iş ortamında Esnek Çalışma ile ilgili
Değişiklikler ve Kadın Çalışanlarda Kısmi Çalışma Uygulamaları
Öğrencinin Adı Soyadı: Elif Çelikkepçen
Tez Savunma Tarihi: 04/08/2018

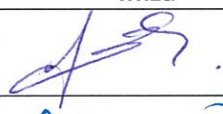
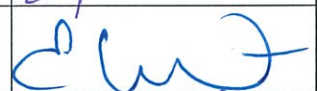
Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Doç. Dr. Burak KÜNTAY
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

Program Koordinatörü

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

	Ünvan/Ad	İmza
Tez Danışmanı	Prof. Dr. İlknur KILIKIŞ	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Unut ERGÖLÜ	
Üye	Dr. Hakan Aslan	

TEŞEKKÜR

Öncelikle bana her konuda yardımcı olan, değerli tecrübe ve bilgilerini esirgemeyen, fikirleriyle ve yaklaşımıyla her zaman beni destekleyen, benim için bir hocadan çok daha fazlasını ifade eden danışmanım Prof. Dr. İlknur KILKIŞ'a sonsuz teşekkür ediyorum.

Eğitimim ve tez çalışmalarım sırasında bana olan güven ve desteklerini her zaman hissettiğim sevgili ailem ve çalışmalarımın yürütülmesi sırasında kaynak ve desteklerini esirgemeyen değerli çalışma arkadaşlarım ve dostlarıma da bu tezin hazırlanmasındaki katkıları için teşekkür ediyorum.



ÖZET

TÜRK İŞ KANUNUNDA ESNEK ÇALIŞMA İLE İLGİLİ DEĞİŞİKLİKLER VE KADIN ÇALIŞANLARDA KISMİ ÇALIŞMA UYGULAMALARI

Elif Çelikkoparan

İnsan Kaynakları Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İlknur Kılıkş

Mayıs 2018, 85 Sayfa

Teknolojide yaşanan gelişmeler, yönetim metotlarındaki değişim, ülkelerin karşılıklı etkileşimi ve işletmelerde yaşan rekabet koşulları yeni çalışma metotlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu nedenle günümüzde çok sayıda işletme, esnek ve gelişen koşullara uyumlu olarak yeni yöntemleri kullanmaya başlamıştır. Bu kapsamda esnek çalışma şekillerinin çözüm olarak ön plana çıktığı görülmektedir.

Bu çalışmada, çalışma hayatında esnek çalışma modelinin genel anlamda farkındalığına dönük tespitler yapılarak konuya genel bir bakış açısı oluşturmak amaçlanmıştır. Diğer taraftan özellikle da kadın çalışanların esnek çalışma modeline yönelik fikirlerinin tespit edilmesi ve bu konuda öneriler sunulması amaçlanmıştır.

Çalışmanın uygulama kısmında ise, değişik sektörlerde faaliyet gösteren 5 farklı şirkette çalışmakta olan 20 kadın çalışan ile esnek çalışma modeline yönelik görüşmeler yapılmış ve mülakat analizleri gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda esnek çalışma konusunda bilgi ve farkındalık eksikliği olduğu, yapılan düzenlemeler ile kazanılan haklar konusunda bilgi sahibi olunmadığı görülmüştür. Bu kapsamda başta işverenler ve kamu kurumlarının bu konuda çalışanlara destek sağlaması gerektiği sonucuna varılmıştır. Özellikle kadınlar açısından, doğum ve çocuk bakımı gibi nedenlerle iş hayatında yaşanan kesintilerin engellenmesi kapsamında, esnek çalışma çözümlerinin etkili olabileceği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Esnek çalışma, çalışma hayatı, kısmi çalışma, kadın çalışanlar.

ABSTRACT

AMENDMENTS RELATED TO THE FLEXIBLE WORKING IN TURKISH LABOR LAW AND PARTIAL WORKING APPLICATIONS IN FEMALE EMPLOYEES

Elif elikkoparan

Master Program of Human Resources

Thesis Supervisor: Prof. Dr. İlknur Kılıkş

May 2018, 85 pages

Developments in technology, change in management methods, reciprocal interaction of countries and competition conditions in enterprises have led to the emergence of new working methods. For this reason, many businesses today are beginning to use new methods in accordance with flexible and evolving conditions. In this context, it seems that the flexible working styles have come to the forefront as a solution.

In this study, it is aimed to make a general perspective on the topic by making determinations about the general awareness of the flexible working model in working life. On the other side, it is aimed to determine the opinions of the female employees on the flexible working model and to present the suggestions in this regard.

In the application part of the study, interviews were conducted to determine the perspectives of the flexible working model of 20 employee in 5 different companies operating in different sectors. It is seen that the result of the study is lack of information and awareness about flexible work, especially that employees are not informed about the rights gained with the regulations made within the scope of flexible work. In this context, it has come to the conclusion that mainly employers and public institutions should provide support to employees in this regard. Particularly in terms of women, flexible working contributes to the women employment with providing solutions to the childbirth and child care problems.

Keywords: Flexible work, working life, part-time work, female workers.

İÇİNDEKİLER

TABLolar.....	x
ŞEKİLLER	xi
KISALTMALAR.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
2. LİTERATÜR TARAMASI	3
2.1 GENEL OLARAK KAVRAMLAR	3
2.1.1 Çalışma Kavramı.....	3
2.1.2 Esneklik Kavramı.....	4
2.1.3 Çalışma Yaşamı Kavramı.....	6
2.1.4 Esnek Çalışma Kavramı	7
2.1.5 Çalışma Hayatında Esneklik Türleri.....	8
2.1.5.1 Sayısal esneklik	8
2.1.5.2 Çalışma sürelerinde esneklik.....	9
2.1.5.3 İşlevsel esneklik.....	10
2.1.5.4 Ücret esnekliği.....	10
2.1.5.5 Taşeron esnekliği	11
2.1.6 İş Yaşam Dengesi.....	11
2.2 ESNEK ÇALIŞMAYI ORTAYA ÇIKARAN FAKTÖRLER	13
2.2.1 Ekonomik Kriz ve İşsizlik.....	13
2.2.2 Teknolojik Gelişmeler	13
2.2.3 Küreselleşme ve Rekabet	14
2.2.4 Kadınların Çalışma Hayatına Artan Katılımı.....	15
2.2.5 Çalışanlarda Meydana Gelen Değişim	16

2.3 ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ	17
2.3.1 İstihdam Şekilleri Yönünden Esnek Çalışma Modelleri.....	17
2.3.1.1 Kısmi çalışma	17
2.3.1.2 Çağrı üzerine çalışma.....	19
2.3.1.3 Uzaktan çalışma (Evde-Tele).....	20
2.3.1.4 Belirli süreli sözleşme ile çalışma	21
2.3.1.5 Geçici (ödünç) iş ilişkisi.....	22
2.3.2 Çalışma Süreleri Yönünden Esnek Çalışma Modelleri	23
2.3.2.1 Denkleştirme	24
2.3.2.2 Kısmi süreli çalışma	25
2.3.2.3 Telafi çalışması	26
2.3.2.4 Fazla saatlerle çalışma/Fazla süreli çalışma.....	26
2.3.3 Esnek Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları	27
2.3.3.1 Esnek çalışmanın avantajları	28
2.3.3.2 Esnek çalışmanın dezavantajları.....	32
2.4 İŞ YAŞAM DENGESİ	34
2.4.1 İş Yaşam Dengesinde Esnek Çalışmanın Önemi	36
2.4.1.1 İş-Aile dengesinin kurulması	38
2.4.1.2 Çocukların bakımı.....	38
2.4.1.3 Özel hayat gereksinimleri ve serbest zaman ihtiyacı	39
2.4.2 İş Yaşam Dengesinde Kısmi Süreli Çalışma Uygulamaları.....	39
2.4.2.1 İş-Yaşam dengesi açısından kısmi çalışmanın avantajları	42
2.4.2.2 İş-Yaşam dengesi açısından kısmi çalışmanın dezavantajları.....	42
2.5 MEVZUATTA ESNEK ÇALIŞMA VE KISMİ ÇALIŞMA UYGULAMALARI	43

2.5.1 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Esnek Çalışma	43
2.5.1.1 Belirli süreli çalışma (İş K. md.11).....	44
2.5.1.2 Kısmi süreli (Part-Time) çalışma (İş K. md 13/I).....	45
2.5.1.3 Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma (İş K. md. 14/I)	47
2.5.1.4 Geçici (ödünç) iş ilişkisi (İş K. md 7/I).....	48
2.5.1.5 Yoğunlaştırılmış iş haftası (İş K. md.63/II).....	49
2.5.2 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Esnek Çalışma	50
2.5.3 Analık İzni ve Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yeni Yasal Düzenlemeler	51
2.5.3.1 Mevcut analık izni ve ücretsiz izin düzenlemesi	51
2.5.3.2 Doğum sonrası kısmi çalışma düzenlemeleri	54
3. ESNEK ÇALIŞMA MODELİNE OLAN GENEL FARKINDALIK VE KADIN ÇALIŞANLARIN KONUYA BAKIŞ AÇILARININ ORTAYA KONULMASI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	57
3.1 ARAŞTIRMANIN AMACI	57
3.2 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIĞI	57
3.3 ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ	58
3.3.1 Ana Kütlenin Belirlenmesi, Örnekleme Süreci ve Veri Toplama Yöntemi	58
3.3.2 Mülakat Formunun Hazırlanması.....	60
3.4 ELDE EDİLEN VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	61
3.4.1 Görüşme Yapılan Şirketlerin Faaliyet Alanlarına Yönelik Bulgular.....	61
3.4.2 Katılımcıların Faaliyet Gösterdiği Departman ve Görevlerine Yönelik Bulgular	63
3.4.3 İş Hayatına Başlama Nedenlerine Yönelik Bulgular	64

3.4.4 Çalışma Zorunluluğuna Yönelik Bulgular.....	67
3.4.5 Esnek Çalışma Konusundaki Farkındalığa Yönelik Bulgular.....	70
3.4.6 Esnek Çalışma Konusundaki İş Yerindeki Mevcut Duruma Yönelik Bulgular.....	744
3.4.7 İş Kanunundaki Kadın Haklarının İçeriğine İlişkin Farkındalığa Yönelik Bulgular.....	76
3.4.8 Kısmi Süreli Çalışma Modeline Olan Taleplere Yönelik Bulgular.....	80
4. SONUÇ	83
KAYNAKÇA	86
ÖZGEÇMİŞ	100

TABLÖLAR

Tablo 2.1: Avrupa ÷lkelerinde kısmi çalışma oranları, 2017.....	18
Tablo 3.1: Otomotiv ve genel endüstri sektöründe faaliyet gösteren şirketlere ilişkin görüşme listesi	59
Tablo 3.2: M÷lakat kapsamında katılımcılara sorulan sorular	61



ŞEKİLLER

Şekil 3.1: Sermaye yapısına göre şirketler	62
Şekil 3.2: Araştırmaya katılan şirketlerin sendikal üyelik dağılımı	63
Şekil 3.3: Çalışanların departmanlara göre dağılımı	63
Şekil 3.4: Çalışanların iş hayatına başlama nedenleri	64
Şekil 3.5: İşten ayrılma nedenleri	67
Şekil 3.6: Esnek çalışmanın tercih edilme nedenleri	73
Şekil 3.7: Esnek çalışmanın tercih edilmeme nedenleri	74

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

BTSO : Bursa Ticaret ve Sanayi Odası

İSG : İş Sağlığı ve Güvenliği

OECD : Organization for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

TİSK : Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

1. GİRİŞ

Teknolojide yaşanan gelişmeler, yönetim metotlarındaki değişim, ülkelerin karşılıklı etkileşim ve rekabetini artıran ekonomik ve toplumsal bakımdan küreselleşme, belirgin duruma gelen esneklik arayışları ile ailesel ve sosyal ihtiyaçlar konvansiyonel olarak kabul görmüş iş yöntemlerini değiştirerek yeni iş yöntemleri oluşmasını sağlamıştır. Günümüzde çok sayıda işletme; esnek ve gelişen koşullara uyumlu yöntemlere başlamıştır.

Günümüz dünyasında esnek iş yöntemlerinin artması yalnızca bir oluşumun sonucu değil, birbiri ile ilişkili farklı faktörlerin neticesidir. Küreselleşmenin süratle yaygınlaşması, finansal krizler, dünya çapındaki güçlü rekabet, yönetim algısındaki farklılaşma, çalışanların yapısal değişiklikleri, iş gören kişilerin özel hayata bakışındaki değişiklikler ve resmi makamların rolündeki değişimler bahse konu farklılaşmayı etkileyen nedenlerdendir.

Bu çalışmanın amacı; çalışma hayatında ortaya çıkan çeşitli sıkıntılar sonucunda uygulama alanı bulan esnek çalışma modelinin genel anlamda farkındalığına dönük tespitler yaparak konuya genel bir bakış açısı oluşturmanın yanı sıra özellikle da kadın çalışanların esnek çalışma modeline yönelik fikirlerini tespit ederek bahse konu modelin uygulanmasına dair bir fikir ortaya koymaktır.

Bu kapsamda çalışmanın literatür kısmında çalışma ve esnek çalışma konusunda ilgili kavramlar açıklanmış ve çalışma hayatında esneklik türleri konusunda detaylı tanımlar yapılmıştır. Bu bölümün devamında esnek çalışmaya etki eden faktörler, esnek çalışma modelleri ve açıklanmıştır. Devamında iş yaşam dengesinde esnek çalışma modellerinin etkisi açıklanmış ve mevzuatta esnek çalışma ile ilgili yapılan düzenlemeler üzerine değerlendirmeler yapılmıştır.

Çalışmanın uygulama kısmında ise, değişik sektörlerde faaliyet gösteren 5 farklı şirkette çalışmakta olan 20 kişinin esnek çalışma modeline yönelik bakış açılarının tespit edilmesine yönelik görüşmeler yapılmış ve görüşme analizleri gerçekleştirilmiştir.

Çalışma sonucunda esnek çalışma konusunda bilgi ve farkındalık eksikliği olduğu, özellikle çalışanların esnek çalışma kapsamında yapılan düzenlemeler ile kazanılan

haklar konusunda bilgi sahibi olmadıkları görülmüştür. Bu kapsamda başta işverenler ve kamu kurumlarının bu konuda çalışanlara destek sağlaması gerektiği sonucuna varılmıştır. Özellikle kadınlar açısından, doğum ve çocuk bakımı gibi nedenlerle iş hayatında yaşanan kesintilerin engellenmesi kapsamında esnek çalışma çözümlerinin etkili olabileceği sonucuna varılmıştır.



2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1 GENEL OLARAK KAVRAMLAR

2.1.1 Çalışma Kavramı

Çalışma kavramının, hem dar hem de geniş anlamda tanımının tam olarak yapılabilmesi için kavramın, psikolojik, sosyolojik, ekonomik, kültürel, felsefi, hukuki ve sosyo-psikolojik boyutlarının da olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışma sözcüğünün geniş kapsamında yalnızca ücretli çalışma ile daraltma yapılabilir. Bu yönüyle değerlendirildiğinde çalışma olgusu, yalnızca karşılığı olan emek ile ilgili olan bir kavram halini almaktadır (Kocacık 2000, s.8). Zihinsel veya fiziki olarak gücü ya da potansiyeli kullanan emek, yaptıklarının karşılığında ücret (para) alır, yani iş yaparak çalışmış olduğu kabul edilir. Açıkça görüldüğü gibi bu şekildeki bir tanımlama sadece ekonomik manada çalışma tanımının tam olarak yapılması yönünden önem arz etmektedir.

Tarihi geçmiş süresince çalışma, bugün de belirtildiği gibi ilerleyen olanaklarını ve kabiliyetlerini etkin bir şekilde kullanıp doğayı farklılaştıracak, yani genel olarak insan içerisinde yaşadığı dış çevreyi, belirgin bir şekilde etkileyen ve biçimlendiren daima bir çaba ve gayret olarak yaşantısının büyük bir kısmını kapsayan eylemler ve fiiller toplamı şeklinde belirtilir (Akat 1982, s.31). Çalışma sözcüğü, Türk Dil Kurumu Sözlüğünde ise, “emek, emek harcamak” biçiminde adlandırılmaktadır (Yereli ve Karadeniz 2004, s.29).

Grint'in (1998, s.7) görüşüne göre, çalışma, çevreyi ve doğayı değiştirip farklılaştıran bir hareket veya eylem olarak ifade edilir ve çoğunluk ile sosyal koşullar üstlenilir. Ancak tam olarak neyin çalışma kabul edileceği, bu hareketin gerçekleştirildiği özel sosyal durumlar ve bu durum ve eylemlerin konuyla ilgili olan kişiler tarafından nasıl değerlendirildiğine bağlı olmaktadır. Grint, çalışma olgusunu daha geniş manada değerlendirmiştir. Geniş manada çalışma kavramı; karşılığı bulunsun veya bulunmasın çevreyi, doğayı, fikir ve düşünceyi, kişinin kendisini değiştirmeye ilişkin her çeşit eylem olarak değerlendirilerek yorumlanır.

Çalışma kavramı ile daha çok belirlenen durum, insan hayatının büyük bir kısmını içeren, kişinin zihinsel ya da bedensel olarak bir işte çaba sarf etmesi ve bundan psikolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel haz alması pozisyonudur. Çalışma kavramı, genel bir bakış açısıyla, insanın zihinsel ya da bedensel güçlerini kullanarak tüm işlerini belli bir hedef doğrultusunda ve planlı bir şekilde yürütülmesi anlamına gelir (Soyer 1996,s.175). Bir insan genel olarak tatmin olmak, istediği mutluluğa ulaşabilmek, güven duygusunu geliştirmek, bireysel gelişimini güçlendirmek, insanlar arasında istediği kabul duygusuna erişebilmek ve yaşamını sürdürebilmek amacıyla hayatının büyük bir bölümünde çalışmaya devam eder.

2.1.2 Esneklik Kavramı

Esneklik kavramını tek bir şekilde tanımlamak imkansızdır. Esneklik, temel anlamda kural dışı bırakma (deregulation), devlet yetkisindeki kısıtlayıcı düzenlemelerin kaldırması şeklinde düşünülmektedir. (Şen 2000,s.29). Diğer taraftan, esnekliğin kural dışı bırakmayla aynı anlamda olmadığını ifade eden görüşler de mevcuttur. Bu görüşe göre, kanun, tüzük ve yönetmelik maddeleri yerine kişilerin oluşturduğu iş sözleşmesi hükümlerinin geçeceği ve dolayısıyla kuralları koyma işlevinde bireylerin devlet karşısında yetkili oldukları alanların daha fazla arttığı ortamların oluşacağı savunulmaktadır (Ekonomi 1995,s.23).

Kural dışı bırakma; dikte eden yaptırımcı ilkelerin yok edilmesi, akit, sözleşme, kontrat yapma bağımsızlığının sağlanması ve oluşturulması demektir. Kural dışı bırakma, düzenlemelerin tamamının yok edilmesi demek değildir. Politik, sosyal ve finansal olarak normal bir anlaşma ya da bağlantıda, karşılıklı olarak tarafların direk kural oluşturmasıdır. Başka bir bakış açısıyla, normal bir piyasa ya da pazarda yapılan işlemlere yönelik olarak devletin müdahale etmesinin azaltılması ve zamanla yok edilmesi ile sonuçlanacak bir durumdur. Kural dışı bırakma sav ve verileri, uluslararası hukuk anlaşmalarının hakem aracılığıyla çözülmesi ve özelleştirmede karşılaşılan uygulamalardır (Erdut 2002,s.14). Esneklikte ise sonsuz bir bağımsızlık yoktur başka bir deyişle de esneklik sınırlıdır. Bu bağlamda, esneklik işçi ile işveren arasındaki ilişkilerin bütünüyle kuralsızlaştırılması ya da aradaki kuralların tamamen yok edilmesi anlamında algılanmamalıdır. (Tuncay 1995,s.58). Esneklik, kural dışı bırakma olmadığı gibi; çalışma ilişkisine esas teşkil eden iş akdinin tesis edilmesinde devlet, sendika vb.

genel olarak muhafaza edici oluşumlardan ayrılarak başka bir taraf olan işletme ve iřçi tarafına doğru geçiş anlamına da gelmektedir. İşçi; işini kaybetmek ile patronunun istediği şartlarda çalışmak arasında bir seçim yapmak durumunda kaldığı için, kendisine sunulan bütün şartlara uyum sağlamak durumuna dūřmektedir. Kanuni dūzenlemeler ile kuvvetli koruyucu kriterler yerine gerekli olduğu kadar koruyucu kriterlerin uygulanması ve kabul edilmesi benimsenmektedir. Koruyucu kriterlerin şeklinin ya da büyüklüğünün çerçevesini, uygulanmakta olan sosyal ve ekonomik kurallar ya da politikalar çizmektedir.

Esneklik kavramına bakıldığında daha önce duyulmamış bir olgu değil de aslında bilinen bir kavram olduğu anlaşılır. Günümüzde uygulama alanı bulunan ve hatta daha önce de uygulanmış olan esnek çalışma diye adlandırılabilcek çalışma yöntemleri bulunmaktadır. Esneklik, işçi, işveren ve profesyonel çalışan gözüyle değişik şekillerde ifade edilebilir. Bununla birlikte esnek çalışmayı gerektiren birtakım nedenler vardır. Bahse konu nedenler arasında; işsizlik, bir işletmenin rekabet kapasitesini güçlendirme, bilim ve teknolojiye oluşan gelişmeler, uygulama alanlarında oluşan yapısal değişimler ve çalışma vakitlerinin müsait olması sayılabilir. Bu kapsamda esneklik, esnekliğe neden olan ve tetikleyen, çevresel belirsizliklerin ve değişen koşulların süratle üstesinden gelinmesi refleksi olarak ortaya çıkar. (Corinne 2004,s. 533). Bir başka deyişle esneklik, istihdamdaki fonksiyonel farklılaşmanın ortaya çıkarılması için analitik bir kavram olup iş dünyasında bulunan olumlu veya uyarıcı uzun vadeli gelişmeleri bir çok açıdan gösteren teknik bir ifade olarak değerlendirilebilir. (Goulding ve Evelyn 1996,s. 203).

Esneklik, işçinin bulunduğu şirket, kurum, işletme vb. dahilinde kendisine tevdi edilen farklı görevleri ya da işleri yerine getirebilmesi, üzerine alabilmesidir. Farklı bir anlatımla, verilecek olan ilave takviye eğitim benzeri yöntemler aracılığıyla işgücünü oluşturan çalışan bireylerin gelişen teknolojik ortama ve icra edilen üretim yöntemlerine şahsi özellik ve kabiliyetleri açısından uyum sağlayabilmesidir. (Yavuz 1995,s. 7)

Diğer bir bakış açısına göre esneklik; işletmelerin, dünyanın mevcut değişim hızı göz önüne alındığında sosyal ve ekonomik yapıda mevcut olan değişim koşullarına, teknolojik gelişmelere ve global anlamda oluşan rekabet ortamının oluşturduğu koşullara uyum sağlayabilmesi amacıyla, işveren ve işgücünden oluşan sosyal yapının

Çalışma yöntem ve koşullarını kendilerine göre belirleyebilme özgürlüğüdür. (Güzel 2000,s. 204).

En basit tanım olarak esneklik ise; çalışma süresi, çalışma ilişkileri, sosyal güvenlik uygulamaları açısından geçmişte yapılan belirli sabit uygulamalardan arındırılma ve bu sayede işletme yapısında esnek bir uzmanlaşma anlayışı ile sosyal yapıyı etkisi altına alan farklılaşmaların ortaya çıkmasıdır. Kısaca, başkalaşma ve değişimin yok edilmesi ya da endüstri ilişkilerinin ekonomik göstergelerden farklı algılanmasına neden olan kurumsal manilerin minimize edilmesi şeklinde ifade edilmektedir. (Erdut 2002,s. 21).

2.1.3 Çalışma Yaşamı Kavramı

Çalışma yaşamı, genel olarak kişilerin icra etmekte oldukları iş ile ilgilenererek geçirilen vakitleri belirtmek üzere kullanılan bir kavramdır. Geniş bir perspektif ile bakıldığında çalışma yaşamının, bireylerin hayat boyu önemli bir oranda etkilendiği, hayatın çalışma dönemi dışındaki sürecinin yönetilmesi ve kontrolünde de önemli bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bir insanın iş sahibi olduğu ilk andan ya da çalışma isteğiyle başlayıp, bizzat çalıştığı sürenin bitmesinden sonra, işle ilgili somut ve soyut getirilerin devam ettiği müddetçe çalışma yaşamı sürmeye devam eder. (Tınar 1996,s. 8).

Genel olarak çalışma yaşamı ile ilgili beklentiler arasında, getirdiği maddi kazancın iyi olması, işten atılma ya da kaybetme endişesi olmaması, kişinin yaptığı işi sevmesi ve ona anlam yüklemesi, bireysel olarak yapılabilen ve mesuliyet duygusu isteyen bir özelliğe sahip olması, iş ortamındaki arkadaş ilişkilerinin iyi olması, kariyer geliştirme olanaklarına sahip olması, sosyal olarak saygı değer ve kabul gören bir iş olması, zamansal olarak çalışma koşullarının kişisel gelişim açısından uygun olması ve şahsi ihtiyaçlar açısından da uygun olması ve zaman geçtikçe çalışana yeni bir şeyler katarak kendini geliştirme olanakları sağlaması yer almaktadır (Tınar 1996,s. 10).

Çalışma yaşamı, sosyal açıdan insanın yaşamının önemli bir bölümünü kaplamakta ve bireysel değer göstergesi olarak görülmektedir. Çünkü insanın meşgul olduğu iş, onun sosyal hayattaki konumunu gösteren bir özelliğe sahiptir. Dolayısıyla alışma ve çalışmayı oluşturan yapılan iş, toplum nezdindeki konum, ekonomik ve dini bağımsızlık oluşturmakta, insanda bulunan yeteneklerin ortaya çıkmasına etki etmektedir. Fakat

başka bir açıdan çalışma, fiziksel ve zihinsel tükenmişlik, bitkinlik, yorgunluk gibi negatif etkilere de yol açmaktadır. Bu bakımdan ele alındığında; aynı zamanda hizmet ve mal üretmek anlamına gelen çalışma, negatif ve pozitif yönleri ile beraber düşünülmelidir (Grint 1998, s.1). Fakat çalışma, iki açıdan da bireyin yaşam gereksinimlerine karşılık vermesi bakımından önemli etkiye sahip olması nedeniyle, kişinin manevi olarak zevk alabilmesi de çalışma ile direk alakalıdır. Çalışmayan insanlar manevi açıdan negatif olarak etkilenmektedirler (Ören ve Yüksel 2012).

2.1.4 Esnek Çalışma Kavramı

Esnek çalışma, kısıtlanmamış bir zaman dilimi bakımından tam zamanlı çalışılan işlerden geriye kalanlardır (Ozaki 2003,s. 6). Esnek çalışma, konvansiyonel iş bakışından değişim göstererek, karşılıklı olarak tarafların iş sözleşmesi gibi hukuki ve resmi yöntemlerle iş koşullarını, kişilerin ya da tarafların belirttiği tamamen kendi ihtiyaçlarına istinaden yine kendileri tarafından oluşturulacak şekilde belirleyebilme olanağı sağlayan açık bir yöntemin oluşturulmasıdır. Esnek çalışma sisteminde, taraflar karşılıklı olarak iş koşullarını normal iş koşullarından farklı bir şekilde oluşturabilme imkân ve özgürlüğüne sahiptir (Ekonomi 1994,s. 59).

Esnek çalışma, alışlagelmiş işveren ya da bilinen çalışma koşullarından, konvansiyonel olarak bilinen “sabah sekiz-akşam beş, haftanın beş mesai günü” ya da “sabit gün, yer ve zamanlarda” iş programından bağımsız olarak, çalışılan güncel çalışma yöntemleridir (Karakoyun 2007,s. 5). Esnek çalışma yöntemi, bilinen çalışma yönteminden değişik olarak, çalışanların, çalışacakları gün ve çalışma saatlerini, başlangıç ve bitiş zamanlarını belirledikleri çalışma yöntemidir (Franklin, Quinn ve Kristen 1993,s. 4).

Esnek çalışma, hali hazırdaki Fordist bakış açılarına esneklik sağlayarak, kişisel ve toplu iş ilişkilerine etki etmektedir. Esnek çalışma ilk olarak kişisel çalışma ilişkilerine iş koşulları ve tatmini ile iş güvencesine etki ederek, bireysel çalışma mevzuatlarının da esnek hale getirilmesini sağlamaktadır. Esnek çalışma olgusunun gelişmesi çalışılan süreyi, fazla mesaiyi, senelik izinleri, mesai harici çalışmayı, haftalık ve günlük olarak minimum dinlemeleri ve asgari ücret hakkında yapılması gereken düzenlemeleri gündeme getirmiştir. Esnek çalışmanın bir diğer etkisi ise toplu pazarlık ve sendikacılık

sistemi konusunda olmuş ve bahse konu sistemlere ilişkin toplu çalışma mevzuatlarında yeni bakış açıları oluşmuştur. Buradan hareketle esnek çalışma;

- i. Fordist emek sisteminin baskınlığının azalmasıdır.
- ii. Azalmanın hedefi çalışma ortamlarının rekabet yeteneğini artırmaktır.
- iii. Bahse konu hedef ise kişisel ve toplu iş ilişkilerinde yapılacak genel bir değişime ulaşmaktır.

Ülkemizde esnek çalışma şekilleri 4857 sayılı İş Kanunu ile ilk kez yasal dayanağa kavuşmuştur. Fakat, esnek çalışma şekillerinin, 4857 sayılı kanun öncesinde de uygulamasına rastlamak mümkündür ve Yargıtay'ın bazı içtihatlarında konusu geçmiştir (Kutal 2005,s. 26). Esnek çalışma ortamındaki işçilerin hakları 4857 Sayılı kanun kapsamında korunmuş, kanun öncesinde bazı sosyal haklarından feragat etmek durumunda kalan bahse konu işçilerin yaşadığı haksızlıklar engellenmiştir. İş Kanunu'nun uygulamaya girmesiyle esnek çalışma şekilleri, yalnız problemlili zamanlarla kalmayıp aynı zamanda işletmelerin rekabet edebilme yeteneğinin güçlendirilmesi ve istihdamın artırılabilmesi için de etkili ve verim sağlayan iş ya da çalışma metotları kapsamına alınmaktadır. Fakat bahse mevzu kanunun çalışan kısmını yani işçi tarafını daha fazla koruduğuna kanaat getirenler, işverene esneklik sağlayabilmek amacıyla çağrı üzerine çalışma, belirli süreli iş sözleşmesi vb bir takım esnek çalışma metotlarına ilişkin maddelere yönelik değişikliklere gidilmesini uygun bulmaktadır (Çamlı 2010,s. 7).

2.1.5 Çalışma Hayatında Esneklik Türleri

2.1.5.1 Sayısal esneklik

Dış esneklik de denilen sayısal esneklik, gelişen ekonomik ve teknolojik koşullara, piyasalarda değişim gösteren arz talep dengesine ve yeni üretim yöntemlerine istinaden işletmelerde kullanılacak işgücü oranı ve niteliğinin belirlenmesindeki serbestliktir. (Yavuz 1995,s. 14).

Sayısal esnekliğin geniş bir şekilde uygulanabilmesi işletmelerin, iş verme koşullarında ve seçilecek işçilere ait nitelikleri belirleyebilmede, yasal sınırlamalar kapsamında

karşılaşacakları engellemenin olabildiği kadar az olması önem taşır. Mesela işçi istihdamı açısından özel iş bulma bürolarının devletin iş bulma bürolarına ek olarak kullanılması bu alanda yaşanacak olan katı kanuni uygulamaların gevşetilmesine ve sonuçta sayısal esnekliğe de yol açar. (Tuncay 1995,s. 3).

Aslında, modern İş Hukukunda çalışana iş güvencesi veren kısıtlamalarda son dönemde yaşanan gelişmeler sayısal esnekliğe engel olan bir durum olarak görülebilir. Örneğin işten çıkarmada çalışanın ihbar edilerek bilgi verilmesi, haksız ya da geçersiz nedene bağlı çıkarmaların işe iade kararı veya işçinin tazminat kazanmasıyla neticelenmesi, bilhassa toplu iş akdi sonlandırmalarında mevcut olan idari ve şekli prosedür ve koşulların fazlalığı, esnekliğe engel olan nedenler arasında gösterilebilir (Demir ve Gerşil 2008).

Ayrıca; globalleşmenin artmasıyla birlikte, önceki yıllarda gelişmiş ülkelerin konvansiyonel istihdam yöntemi olarak uyguladığı, belirsiz ve tam zamanlı çalışma biçimi yerini; belirli süreli veya geçici işçi çalıştırma yöntemlerine, telafi çalışmalarına, gençlerin ve kadın işçilerin artışına ya da alt işveren ilişkilerine yoğun olarak başvurulmasına bırakmıştır. Bahse konu yöntemler sayısal esnekliği artırmıştır (Yavuz 1995,s. 32).

2.1.5.2 Çalışma sürelerinde esneklik

Çalışma sürelerindeki esneklik ile işletmelerde uygulanan belirlenmiş çalışma süresi içerisinde kalınarak, iş süresinin uzunluğu-kısalığı ve planlanması açısından çalışanlara ve yönetime serbest hareket imkanı oluşturulması hedeflenmektedir (Tokol 2001,s. 164).

İş görme süresinin azaltılması, çalışan ve yönetim arasındaki toplu pazarlık şartları içinde de daima yerini almıştır. Ayrıca işçi sendikaları, çalışan sağlığı ve iş güvenliği, iş yaşamının insani hale getirilmesi, işçiye boş zaman verilmesi vb. fikirlerle her fırsatta iş sürelerinin azaltılmasını talep etmişlerdir. Fakat 1970’li yıllarda oluşan ekonomik kriz, çalışma süresinin azaltılmasını değil de, bu sürenin esnekleştirilmesini gündeme getirmiştir (Demir ve Gerşil 2008).

Çalışma sürelerindeki esnekleşme, dünyadaki güçlü rekabet, hizmet ve üretim taleplerindeki değişim, gelişen teknolojiye uyum sağlanması bakımından işletmeler için neredeyse zorunlu olmuştur. Kısmi çalışma konusundaki kısıtlamaların yok edilmesi, günlük ve haftalık maksimum çalışma sürelerinin gevşetilerek geniş zaman periyotlarına yerleştirilmesi, çalışanlara işe başlama-bitirme zamanlarını kendilerinin ayarlayabilmesi özgürlüğünün tanınması, vardiyalı çalışma ve çağrı ile çalışma yöntemleri de esnek çalışma süresinin oluşumuna yardım eden unsurlardır (Demir ve Gerşil 2008).

2.1.5.3 İşlevsel esneklik

İşlevsel esneklik; çalışanın rakamsal esnekliği değil, doğrudan işletmenin iç yapısı veya çalışanların yönetilmesiyle alakalı olan esnekliktir. İç esneklik diye de karşımıza çıkan işlevsel esneklik, çalışanların iş yöntemlerinin gelişen üretim teknolojilerine ve iş yüküne istinaden değişim göstermesi anlamına gelir. Bir işletmedeki işçilerin farklı konumlarda görevlendirilmesi de denilebilir (Yavuz 1995,s. 30).

İşlevsel esneklik işçilerin rakamsal değeriyle alakalı olmayıp onların nitelik ve kabiliyetleriyle alakalıdır. Talep değişikliğine istinaden çalışanların teknolojik değişiklik ve üretim yöntemlerine ayak uydurma yeteneğidir. İşlevsel esneklikte, işgücünden optimum olarak verim sağlanması amaçlandığı için işletmeye yeni istihdam yükü oluşturmaksızın mevcut işgücüyle üretimin eksiksiz icra edilebilmesidir. Dolayısıyla işçilerin iş tanımındaki detaylandırma işlevsel esnekliği zorlaştırır. Bu yönetime sendikalar muhalefet etmekte ancak birçok ülkede yayılmaya devam etmektedir (Demir ve Gerşil 2008).

2.1.5.4 Ücret esnekliği

Ücret esnekliği, şirketlerin fiyat yöntemini ve seviyesini, gelişen işçi piyasası ekonomisi koşullarına göre ayarlayabilme özgürlüğüdür (True 1992,s. 505). Ücret esnekliği, işletmelerin ihtiyacı olan esnekliğin elde edilebilmesi amacıyla ödemeler dengesi oluşturulmasını öngörür.

Ücret esnekliğinde esas olan, kişisel başarının mükafatlandırılmasıdır. Bu açıdan ücret esnekliği, yöneticilerin çalışanlarına verimlilik, kabiliyet, layıklık, gösterdiği efor ve

üreticilik vb. objektif olmayan kriterler ile ödül vermesidir. Ücret esnekliği; çalışanın motivasyonu, kabiliyetleri ve üreticiliği üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Demir ve Gerşil 2008).

Ücret esnekliği işletme yönüyle, şirketin ekonomik şartlara ayak uydurması, güçlü rekabet şartlarında fiyat maliyetlerinin azalması açısından bir avantajdır. Ücret esnekliği, işletme ve makro düzeyde iki farklı açıdan değerlendirilmektedir. İşletme düzeyi; ücretin üretime, işin şekline ve özelliklerine göre belirlenmesine olanak sağlarken, makro düzey, ücretin ekonomik şartlara ve konjonktürel volatiliteye göre oluşturulabilmesidir (Yavuz 1995,s. 17).

2.1.5.5 Taşeron esnekliği

İşletmelerde birtakım işler alt işverene(taşeron) verilerek, taşeronun işgücü ile icra edilmektedir. Bu sayede işletmeler değişik uzmanlık sahalarında bulunan işleri taşeronlara yaptırarak ilave ödenek ayırmaktan ve uzman olmadıkları işlerin taşıdığı risklere girmekten kurtulacaklardır. Bu işlere örnek olarak; nakliye, montaj, temizlik, güvenlik, yemek, vb. hizmetler verilebilir (Yavuz 1995,s. 34).

Bu tarz uygulamalar uzlaştırma stratejilerini gündeme getirmektedir. Uzlaştırma stratejileri, işletmelerin bazı işlerinin asıl işveren tarafından değil de alt işveren tarafından yapılmasını sağlamasıdır (Yavuz 1995,s. 18). Başka bir deyişle, bir işletmede yapılmasına ihtiyaç duyulan işin, farklı bir işverenin işyeri ve/veya işletmesinde ya da aynı işyeri içerisinde farklı işçilerin çalışmasıyla icra edilmesidir (TİSK 1994,s. 24).

2.1.6 İş Yaşam Dengesi

İş-yaşam dengesini anlatan birçok ifade ya da tanım mevcuttur. Bahse konu tanım ya da betimlemelerden bir tanesi çalışma ve çalışma dışı sorumlulukların dengelenmesinde kişinin üzerine düşen göreve dikkat çekerken (Smith ve Gardner 2007, s. 3); başkası ise iş-yaşam dengesini, azami seviyede rol çatışmasıyla çalışma ortamında ve çalışma ortamı dışında tatmin ve aktif olmak şeklinde ifade etmektedir (Clark 2001, s. 360). İş-yaşam dengesinde işgörenlerin, nerede, nasıl ve ne zaman çalıştıklarının kontrol altına alınmasıyla bu dengenin sağlanacağını savunan araştırmacılar da (Allen 2001,s. 416) bulunmaktadır (Webber vd. 2010,s. 60). Dengenin oluşması için çalışmanın, kişi ve aile

ortamlarından bir tanesinin sahip olduğu hedef ve isteklerin diğerklerine ayrılmış olan zamanın kısıtlanmasına sebep olmaması gerekmektedir. Bu denge üç boyutlu denge olarak da adlandırılmaktadır (Aycan, Eskin, ve Yavuz 2007,s. 34). İş-yaşam dengesi, iş-aile çatışması ile karıştırılabilir. İş-yaşam dengesi, işe ait olan ihtiyaçların birey tarafından ailedeki görevleriyle dengelemesini ifade etmektedir. İş-aile çatışması ise vakit ve enerji başta olmak üzere kısıtlı kaynakların iş ile aile arasındaki sorumlulukların dengelenmesinde ortaya çıkan uyumsuzluklar anlamına gelir (Kahn vd. 1964,s. 46).

İşçinin iş-yaşam dengesini sağlaması bu iki ortamdaki vazifelerine eşit vakit ve enerji ayırması anlamına gelir. Olumlu veya olumsuz olarak ayrılabilir. Olumlu denge, iyi seviyede denk enerji ile zaman ayırma, olumsuz denge de az seviyede denk enerji ile zaman ayırmayı ifade eder. İş ve yaşam dengesi kişiye göre değişebilmekte bir kişi için geçerli olan denge bir diğerk kişi için dengesizlik şeklinde yorumlanabilmektedir. Ailede ki yaşamı ön planda tutan kişi için çalışma yaşamından gelen aşırı istekler kişinin iş-yaşam denge bakışına ters gelerek rol gerginliği ile karşılaşmasına neden olurken; iş yaşamını ön planda tutan kişi için ise ailesine biraz daha az vakit ayırıyor olması ona dengesizleştiğı gibi bir algı oluşturmaz. Kişinin bu dengeyi çalışma yaşamını merkeze koyarak oluşturduğu ifade edilmektedir (Kapız 2002,s. 142).

İş yaşamının beklentileri ile aile yaşamındaki sorumluluklar dünya çapında çalışanların sağlık ve mutluluğuna negatif etki yapmaktadır (Jang vd. 2011,s. 137). Yapılan araştırmalar, iş ve yaşam arasındaki dengenin kişilerin yaşam kalitesine etki oluşturduğunu göstermiştir (Greenhaus, vd. 2003,s. 33). İşletme yöneticileri, iş-yaşam ortamlarında denge sağlayarak işçilerin maruz kaldıkları stres ve çatışma durumlarını yok etmek amacıyla birtakım yöntemler ve uygulamalar oluşturmaktadır (Jang vd. 2011,s. 135). Modern ülkelerde uygulanan bu yöntemler arasında esnek çalışma zamanları, iş bölüşümü, ev ortamında iş görme, iş saatlerinde azaltma vb. yöntemler uygulanırken bazı çalışma yerlerinde ise bebek, hasta veya yaşlı aile bireylerinin bakımı yapılmakta bazı işletmelerde de farklı zamanlarda işin geç başlaması, erken bitmesi veya mola saatlerinin artırılması vb yöntemler uygulanmaktadır. Böylece çalışanların ihtiyacı olan esneklik sağlanmaya çalışılmaktadır (Bond vd. 2008,s. 650).

2.2 ESNEK ÇALIŞMAYI ORTAYA ÇIKARAN FAKTÖRLER

Günümüz dünyasında esnek iş yöntemlerinin çoğalması sadece bir oluşumun neticesi değil, birbiri ile ilişkili farklı etkenlerin neticesidir. Globalleşmenin süratle yaygın hale gelmesi, finansal krizler, dünya çapındaki güçlü rekabet, teknolojide oluşan gelişmeler, yönetim algısındaki farklılaşma, çalışanların yapısal değişiklikleri, iş gören kişilerin özel hayata bakışındaki değişiklikler ve resmi makamların rolündeki değişimler bahse konu farklılaşmayı etkileyen nedenlerdendir. Günümüzde çok sayıda işletme; esnek ve gelişen koşullara uyumlu yöntemlere başlamıştır (Çakır 2001).

2.2.1 Ekonomik Kriz ve İşsizlik

Endüstri devriminden sonra 1929 yılı ekonomik buhranı ile devletin ekonomik yaşama müdahalesi mecburi gibi düşünülmüştür. 1940 senesinden sonra sosyal refah devleti düzenlemeleri çoğalmış, ekonomik politikalarda talep yönlü (Keynesien) yaklaşım, uygulamalarına geçilmiştir. 1970’li yıllarda ise ekonomik kriz, petrol fiyatlarında artışın sebep olması neticesinde ortaya çıkmıştır. Bu krize sebep olarak refah devleti düzenlemeleri veya emek maliyeti ve sosyal harcamaların algılanması üzerine talep yönlü ekonomik politikalardan vazgeçilmiştir. Bu kapsamda fordist sistem, iktisadın talep yönüne ağırlık vermiş ve 1970’lerdeki arzın etkisi ile de yıkılmıştır. Dolayısıyla fordist üretim azaltılmış, onun yerine post-fordist üretime geçilmiştir. Post-fordist üretimde “esneklik”, “kalite” ile “müşterinin seçim hakkı” devamlı tekrar eden kilit kavramlar olmuştur. Post-fordist üretimin sermaye bakımından etkili bir şekilde uygulanabilmesi, yeni bir yöntem olan esnek çalışma yönteminin uygulanmasını zorunlu hale getirmiştir. (Noyan 2007,s. 67) .

2.2.2 Teknolojik Gelişmeler

Teknolojik nedenler, esnekliğin oluşmasında etkili olan etkenlerden birisidir. Bilgi ve haberleşme sahalarındaki önemli teknolojik gelişmelerle birlikte oluşan esneklik açılımlı baskılar, iş yaşamını büyük oranda etkilemiştir (Turan 2005,s. 6).

Bir sahada uzmanlaşmayı ve bilgi birikimi açısından ileri gitmeyi sağlayan teknik yenilikler teknoloji adı altında ifade edilebilir. Bilgi ve haberleşme teknolojisinde

oluşan gelişmelerin neticesinde oluşan esnek çalışma yöntemleri de işgücü piyasasına büyük oranda etki etmiştir. (Çelik 2007,s. 15).

Ekonomik sosyolojisi açısından “tüm ekonomik hadiselerin temelinde teknolojik bir sürecin bulunduğu bir sosyal ilişkiler sisteminden oluştuğu” düşünülür. Teknolojik gelişmeyle doğada hâkimiyet mücadelesi sürdüren insan, devamlı yeni teknolojiler bulma ve üretme çabası gösterir. Bu nedenle bir ülkenin ekonomik olarak büyümesi yeni teknolojiler keşfetme, geliştirme, çoğaltma, uygulama ve toplumun bu teknolojiye uyum sağlamasını gerektirir. (Erkan 1998,s. 92).

Teknolojik gelişmeler işin yapılma şekline değişik açılardan etki etmektedir. Bu etki işin niteliğinde değişiklik oluştururken, diğer yandan da çalışma şartlarında esneklik uygulamalarına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra teknolojik gelişmelere paralel olarak, yapılan işin şekli ve işgücü yapısı değişmekte, işletme de bu süreç de yapısal olarak değişim göstermektedir. Böylece, endüstri ilişkilerinde de ücretlendirme, çalışma süresi, işin planlaması, iş verme şartları açılarından değişimler görülmektedir. Ancak çalışanların gelişen teknolojiye uyumu da bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Noyan 2007,s. 85).

Toplu üretim ve standartlaştırma odaklı endüstri toplumunun değişerek, standardizasyonun az olduğu çeşitlilik ve farklılık odaklı ve esnek üretim yöntemine dayalı bilgi toplumuna dönüşmesi, istihdam yöntemlerinde de esnekliğe neden olmuştur. Teknolojik yöntemler çalışanları işletme haricinde de iş sözleşmesi ilişkisine devam etmesine imkân tanımaktadır. Buna ek olarak teknolojik gelişmeler sayesinde; verimlilik artarak çalışma süreleri kısalmıştır. Yoğun sermaye yatırımları da esnek çalışma yöntemlerinin uygulama alanı bulmasına imkân tanımaktadır. Ancak ev ortamında ya da tele çalışma yöntemleri, işyeri ortamında işin icra edilmesine ilişkin kuralların değerini yitirmesine sebebiyet vermiştir. (Tokol 2001,s. 123).

2.2.3 Küreselleşme ve Rekabet

Küreselleşme, dünyada oluşan ya da oluşmakta olan sosyal, siyasi, finansal faaliyetlerin bir parçası olan olayların, dünyanın başka bir yerindeki insanları etki altına alması anlamına gelen oluşumdur. (Zengingönül 2007,s. 12).

Küreselleşme ile birlikte ülkeler ekonomik yönden süratle birbirlerine bağımlı bir duruma düşmektedirler. Bahse konu güçlü rekabet ortamında tutunabilmek ve uyum sağlayabilmek amacıyla şirketler de “dengelerini” vaktinde, devamlı ve hareketli bir şekilde oluşturmak durumundadırlar. Dolayısıyla bu işletmeler ya da şirketler sözü edilen değişim ve gelişmeler ile global rekabetin yeni durumlarını, yeni ihtiyaçlarını tahmin edebilmeli, anlayabilmeli ve kendilerini daima güncel tutmalıdırlar (MESS 2002,s. 11).

Ekonomik faaliyetlerde yaşanan globalleşme ile birlikte, haberleşme sistemleri uluslararası sınırları ortadan kaldırmış ve bölgesel gruplaşma odaklı ekonomik birleşme eğilimleri oluşmuştur. Dolayısıyla, ülkeler kendi üretimleri olan mal ve hizmetleri yalnız kendi ulusal pazarları içinde satmakla yetinmemektedir (Kurtulmuş 1996,s. 115). Küreselleşmeyle birlikte çoğalan rekabet ortamı iş yaşamında esnekleşmenin uygulanmasını zorunlu kılmıştır. İşletmeler rekabet şartlarındaki volatiliteye karşı önlem olması için esnekleşme kavramını uygulamaya başlayarak bu volatiliteden kaynaklanacak zarardan esnekleşme aracılığıyla kurtulma yöntemini seçmişlerdir.

2.2.4 Kadınların Çalışma Hayatına Artan Katılımı

Geçtiğimiz elli yıllık süreçte aile yapısı çeşitli değişimlere uğramıştır. Bu değişimin en önemli sonucu ise kadına ait olan roldeki değişikliklerdir. İlk olarak; çalışma ortamındaki kadın oranı her geçen gün büyümektedir (Yeniçeri 2006,s. 172).

1700’lü yılların sonunda çalışma hayatının erkekler için, ev hayatının da kadınlar için uygun ortamlar olduğu düşünülmekteydi. Kadınların çalışma ortamına katılması İkinci Dünya Savaşı esnasında mecburi olarak başlamıştır. Böylece kadınların önceden sadece erkeklerin işi olarak görülen birçok iş için yeterli olduğunun farkına varılmıştır (Mccarraher ve Daniels 2004,s. 18).

2. Dünya Savaşı’ndan sonra kadınların çalışma oranında iki kat artış görülmüştür. Geçtiğimiz 20 sene içerisinde ise kadınlar, bilgi çağında oluşan sayısız yeni mesleğin yüzde 66’sını oluşturmuşlardır. Kadınların bu ataklarının ilerleyen yıllarda da devam edeceği düşünülmektedir. 70’li yıllarda %10 civarında olan ticaret ve diğer hizmet sahalarındaki kadın çalışanların oranı, günümüzde bankacılık, muhasebecilik ve bilgi-

işlem gibi meslekler de dahil olmak üzere ve ülkelerin gelişmişlik durumlarına göre %30 ile %50 arasına kadar gelmiştir. Erkek çalışanların yeni iş alanlarındaki oranı kadınların oranının yarısına kadar gerilemiştir. Bu gelişmeler kadınlara ilişkin algı değişimini de getirmiştir. Bilhassa geri kalmış uluslara has olan “ben kadından emir almam” mantığı da önemli oranda azalmıştır (Yeniçeri 2006,s. 172).

Kadınların iş yaşamına girmesi esneklik uygulamalarına olan beklentiyi yükseltmiştir. Çünkü kadınlar ailede, anne ve eş gibi değişik roller ile iş yaşamındaki çalışan kadın rolünü bir dengede tutma çabası içindedir. Kadınlar aile ortamında yeni bilişim teknolojileri aracılığıyla, çalışma ortamında bulunma zamanını değiştirerek veya haftalık çalışma zamanlarını azaltarak oluşacak rol çatışmasını minimize etmeye çalışmaktadırlar. Dolayısıyla kadınların çalışma yaşamına girmesini isteyen devletler esnek çalışma şekillerine geçmek durumunda kalmışlardır. Eve iş verme yönteminin kadınlar açısından tercih edilmesinin nedenlerinden biri de sözü edilen durumdur. Kadın çalışanlar genel olarak tam zamanlı çalışma süresi yerine kısmi zamanlı çalışma süresini seçmektedirler. Esnek çalışma yöntemlerine geçilmesiyle birlikte kadın çalışanların sayısında da artış görülmüştür (Çelik 2007,s. 18).

2.2.5 Çalışanlarda Meydana Gelen Değişim

Esnekliğe neden olan etkenler arasında işsizlik de vardır. 70’li yıllarda dünya çapında oluşan petrol krizi ekonominin resesyona girmesine neden olmuş ve bu sebeple oluşan belirsizlik ülkelerde ekonomik performansın azalmasına ve işsizliğin artması sonucunu doğurmuştur (Yılmaz 2004,s. 11). Ekonomik resesyonun etkilerinden biri olarak, birçok işletmenin faaliyetine son vermesi ya da üretimini azaltma yoluna gitmesi, devletlerin yeni arayışlar içine girmesine neden olmuştur. Esnek çalışma yöntemleri bahse konu işsizliği azaltmak amacıyla bu dönemde uygulanan tedbirler arasındadır (TİSK 1999,s. 11).

Diğer açıdan, global olarak oluşan ekonomik gelişmeler, iş görenlerin kalite ve gelir olarak iyileşmesine neden olmuş, bu iyileşme sonucunda iş görenler kendilerine daha fazla boş vakit talep etmişlerdir. Böylece, iş görenler kendi çalışma şartlarının belirlenmesine eğilim göstermişlerdir. Bu eğilimle birlikte iş yaşamında esnekliğe olan ihtiyaç oluşmuştur. Esneklik, iş görenlere genel manada şahsi talep ve ihtiyaçlarına göre

Çalışma sürelerinin ayarlanmasına imkân tanımaktadır. Esnekliğin kazandırdığı boş vakitler çalışanlara, sosyal faaliyet yapabilme, yakınlarına vakit ayırabilme ve nitelikli işçilerde ek gelir sağlama amacıyla farklı iş ile uğraşma kazanımlarını sağlamaktadır (TİSK 1994,ss. 10, 11).

2.3 ESNEK ALIşMA MODELLERİ

2.3.1 İstihdam şekilleri Yönünden Esnek alışma Modelleri

2.3.1.1 Kısmi alışma

İş sözleşmeleri, bazı uygulamalarda rastlandığı üzere, çalışma ortamında yürütülen haftalık ve günlük çalışma sürelerine paralel şekilde tam zamanlı olabileceği gibi, kısmi olarak da icra edilebilir. İş ihtiyacı bulundukça ve yöneticinin çağırmasıyla işyerine ulaşan, belirli zamanlarda iş ortamı ya da başka bir ortamda bekleyen, yöneticinin takibi altında mal yükleyip boşaltan bir beden işçisi de yöneticiye bağlı iş yapan işçi olarak kabul edilmektedir. Alacağı cret belli olmayıp boşaltacağı malın miktarı başına olması, iş sözleşmesini yok saymamaktadır (Demir 2003,s. 95).

Esnek istihdam eşitleri arasında en eski ve tanınmış olanı kısmi zamanlı çalışmadır. Uluslararası araştırmalar, kısmi zamanlı çalışmaların Amerika Birleşik Devletleri, Japonya ve gelişmiş batı ülkeleriyle birlikte birçok ülkede arttığını belirtmektedir (Hutsebaut 1998,s. 3). OECD 2017 istatistik verileri incelendiğinde, 20 Avrupa ülkesinde çalışan toplam iş gücünün ortalama %14,5'i kısmi çalışma kapsamında bulunmaktadır. Kısmi alışma, %37,4 ile en çok Hollanda'da yaygındır. Bu ülkeyi %26,7 ile İsviçre, %23,5 ile İngiltere, %22,2 ile Almanya ve %20,9 ile Avusturya izlemektedir. Kadın alışanlar, Hollanda'da %58,7 kısmi çalışma oranına sahiptir. Kısmi alışmalar içerisinde, kadın çalışanların oranları incelendiğinde, bu oran İngiltere'de %37, Almanya'da %36,8, Avusturya'da %34,8, İtalya'da %32,4 tür.

Tablo 2.1: Avrupa ülkelerinde kısmi çalışma oranları, 2017

Avrupa Ülkelerinde Kısmi Çalışma Oranları, 2017		
Ülkeler	Kısmi Çalışmanın Toplam Çalışmaya Oranı (%) 2017	Kadınların Çalışanların Kısmi Çalışma Oranları (%) 2017
Hollanda	37,4	58,7
İsviçre	26,7	44,6
İngiltere	23,5	37,0
Almanya	22,2	36,8
Avusturya	20,9	34,8
Danimarka	20,4	25,3
İtalya	18,5	32,4
Belçika	16,4	27,8
Fransa	14,3	22,2
İspanya	13,8	22,1
İsviçre	13,8	17,5
Yunanistan	11,0	16,3
Türkiye	9,9	17,9
Slovenya	8,8	11,8
Portekiz	8,5	11,0
Polonya	6,1	9,5
Slovak Cumhuriyeti	5,8	7,9
Çek Cumhuriyeti	5,4	8,7
Romanya	3,8	5,0
Macaristan	3,6	5,1

Kaynak: <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>

Yapılan araştırmalar, geçmişte kısmi çalışmanın büyük oranda niteliksiz kadın çalışanların hizmet sektöründeki çalışmalarıyla sınırlı olduğunu ancak günümüzde durumun değiştiğini, özellikle eğitim seviyesinin iyileşmesiyle, genel olarak kısmi süreli çalışmanın değişik işkollarında daha çok tercih edildiğini ortaya koymaktadır (Kaya 1998,s. 208).

İş sahası oluşturup çalışmaya teşvik ederek işsizlik oranını azaltma çabası kısmi çalışmanın ekonomik nedenleri arasındadır. Yeni iş alanlarının oluşturulması, mevcut tam zamanlı işlerin ayrılması ya da birtakım değişiklikler ile esnek kısmi çalışma şekline uyarlanmaktadır. Bu sayede, tam zamanlı iş sahası oluşturmaktansa ekonomik açıdan daha basit uygulanabilir olan gerçekleştirme metotları ile işsizliği azaltma yolu denenmektedir (Centel 1992,s. 16)

Başka bir bakış açısıyla işletmeler; kısmi çalışmayla birlikte çalışma sürelerini ve çalışanların iş yapma zamanlarını düzenlemekte, maliyet olarak avantaj sağlamakta ayrıca da fiyatlarda rekabet yeteneğinin güçlenmesinin önünü açmış olmaktadır. Bir işletme, iş makinelerini ve iş atölyesini daha uzun sürede aktif tutabilecek ve bu sayede, üretim birimi kapsamında masraf azalacağı için birim maliyeti daima en avantajlı seviyede kalacaktır. Değişken iş saati uygulamaları ve cumartesinin tekrar iş günü olarak sayılması gibi yöntemler birçok ülkede istihdam oranının artmasını sağlamıştır (Kutal 1991,s. 97).

Kısmi çalışma sistemine kadınların erkeklere nazaran yatkın olması bu sisteme olan talep ve beklentiye küresel ortamda yükselten nedenlerin başında gelmektedir. Gelişen iş piyasalarında kadın çalışan sayısının artmasıyla kısmi çalışma yaygınlaşmaya başlamıştır (O'Reilly ve Fagan 1998,s. 1).

Kısmi çalışma sistemine olan istek sayısının fazla olmasının toplumsal sebeplerinden biriside ailesel sebeplerdir. Evli kadınların bu konuda başı çektiği bilinmektedir. Yaşlı işçiler ile meslek hayatına tekrardan başlamak isteyenlerin kısmi çalışmak istemesi, önemli toplumsal sebepler olarak gösterilebilir (Centel 1992,s. 14)

Toplumsal bakımdan kısmi çalışma uygulamaları da bahse konu algının büyüyen önemine istinaden ortaya çıkmıştır. AB ülkeleri ile diğer endüstri ülkelerinde kısmi çalışmanın yaygınlaştırılmasına yönelik çabalar uzun süredir devam etmekte ve desteklenmektedir.

2.3.1.2 Çağrı üzerine çalışma

Çağrı üzerine çalışma, yapılacak olan bir iş sözleşmesi kapsamında çalışanın, işverenin çağırmasıyla çalışmaya gitmesidir. Bu metot ile işletmenin esneklik kazanması ve talepte oluşacak volatilité karşısında uyumu sağlanır. Bu tür iş sözleşmesinin içerdiği koşullar özellikle de çalışma süresi bakımından çalışanı çok fazla etkileyici ya da kısıtlayıcı özelliğe sahip olmamalıdır (Kutal 1991,s. 61).

Bu modelde esas olan düşük talep olduğunda çalışma süresinin kısaltılması, yüksek talep durumunda da durumun gerektirdiği ölçüde çağrı ile çalışmanın gerçekleştirilmesidir. İki farklı şekilde uygulaması bulunmaktadır. Birinci türde çalışan

ve işveren birlikte çalışılacak süreyi belirler ve kurumun ihtiyacı kapsamında çalışanın çağırılıp çalışması istenir. Diğer yöntemde ise; çalışma süresi ve ne kadar çalışılacağı belirlenmesi işverenin inisiyatifindedir (TİSK 1999,s. 25).

Çağrı üzerine çalışma sistemi, çalışma ortamındaki iş ihtiyacına göre çalışmayı, iş süresine esneklik kazandırmayı ve bu sayede maliyet azalmasına imkânı tanımaktadır. Bu nedenle vakit ve içeriği önceden tahmin edilemeyen iş durumlarında (hastane, okul, yemek sektörü vb.) daha çok rastlanmaktadır. Çalışan iş yapmaya hazır olarak bulunmak durumundadır (Tuncay 1995,s. 220).

2.3.1.3 Uzaktan çalışma (Evde-Tele)

Evde çalışma sistemi ilk olarak sanayi döneminin başlarında gündeme gelmeye başlamış olmakla birlikte bugünlerde de önemli oranda devam etmektedir. Geleneksel iş yöntemlerinin tersine, uzaktan çalışma sisteminde çalışma kazanımı iş ortamında değil ev ortamında yerine getirilmektedir. Bu modelde ücretlendirme genellikle zamandan bağımsız olarak parça başına şeklinde yapılmaktadır (TİSK 1999,s. 26).

Sabit bir işyerinden yapılmak zorunda olmaması nedeniyle sabit giderden kurtulması işveren açısından önemli bir avantajdır. Bu modelde yaşanan problem ise, çalışanların kendi başına bağımsız bir şekilde çalışanlardan ayırt edilmesi noktasında oluşmaktadır. (Demircioğlu ve Engin 2002,s. 28).

ILO tarafından yapılan tanımda; bir işveren için çalışanın belirlediği bir mekânda, büyük oranda da çalışanın evinde, işverenin kontrolü dışında, bir akit gereği bir ürünün ortaya çıkarılması ya da hizmetin oluşturulması, şeklinde ifade edilmektedir. Bahse konu tanım ile evden çalışmaya ilişkin üç faktör vardır. Birincisi; çalışanın iş yaptığı mekânın büyük oranda ev olduğu, ikincisi; bir ya da daha fazla işverenden iş ve ücret alınarak çalışılması, üçüncüsü ise; çalışanın ürettiği ürünler için farklı bir piyasaya sahip bulunmamasıdır (Yavuz 1998,s. 58).

İşveren ve çalışan bakımından bu tür çalışmanın birtakım avantajları mevcuttur. Bilhassa ev hanımları açısından, günlük ev işi ve standart ailesel yükümlülüklerin icrası bakımından çok avantajlı bir yöntemdir. İşveren bakımından da kurum maliyetinin azaltılması kapsamında avantaj oluşturmaktadır. (TİSK 1999,s. 26).

Tele çalışma (tele working) ile arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin; tele çalışma bilgisayar aracılığıyla ve genel olarak çalışana ait bir mekânda veya dışarda herhangi bir açık alanda, yolculuk esnasında, otel ya da diğer ikinci bir iş esnasında da yapılabilir. Büyük oranda esas çalışma ortamına bir ağ bağlantısı ile bağlı olunmaktadır. Söz konusu ağ işveren tarafında sağlanmakta ve işçi belirli zamanlarda esas iş ortamına uğramak durumunda kalmaktadır (MESS 1995,s. 40).

Tele çalışma bilgisayar kullanımıyla birlikte ortaya çıkmış olan bir üretim yöntemidir. Bu yöntemde, işin büyük bir kısmı ev ortamında gerçekleştirildiği için evde çalışma kapsamına giren birçok şey bu çalışma için de geçerlidir. Fakat her ev çalışmasına tele çalışma denilebilir ancak her tele çalışma ev çalışması olmayabilir (Çakır 2011,s. 48).

Amerika Birleşik Devletleri'nde bilgi teknolojileri sahasında bulunan eğitim görmüş insanlarla yapılmış olan bir araştırma, işçilerin bu çalışma yöntemini seçmelerinin sebebi olarak aile ve çocuklar ile fazla vakit geçirme isteği olduğunu göstermektedir. (Yavuz 1995,s. 67). Genel olarak ise bebek sahibi kadınların ve yaşlıların daha çok tercih ettiği görülmektedir. Çoğunlukla ek iş olarak algılanmaktadır. Çalışma zamanının günlük bazda 8 saat olarak görünüyorsa olmasına rağmen uygulandığında ise yarım gün çalışılan bir iş olarak görülmektedir. İşçi izolasyonu mühim bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel anlamda toplumsal sosyal ilişkileri yok etmesi ve işçilerin iş ortamına olan bağımlılıklarını azaltması nedeniyle işçilerin izolasyon problemini ortaya çıkarmaktadır (Belek 1999,s. 153).

2.3.1.4 Belirli süreli sözleşme ile çalışma

Esnek çalışma modelleri çalışan ve işverenlerin beklentilerini karşılayacak, mal-hizmet talebi kapsamında yaşanan fonksiyonel ve dönemsel volatilitelere karşı cevap verecek niteliklere sahiptir. Bu çalışma yönteminin ortaya çıkmasının temel nedeni tarafların, eşitlik, verimlilik ve etkinlik noktalarındaki beklentilerine karşılık vermesidir (Çelik 2007,s. 18).

Esnek çalışma modellerinden biri olan belirli süreli sözleşme, belli bir sürede yapılacak olan iş için çalışan ve işveren arasında yapılan iş sözleşmesidir. Çoğunlukla geçici süreli sözleşme aynı düşünülse de birbirinden farklıdır. Öncelikle belirli süreli sözleşme her

iki tarafın belirlediği zaman sonunda kendiliğinden bitmiş olur. Buna karşın geçici süreli sözleşmede iş süresi geçicidir ama işin bitiş zamanı net bir şekilde belirgin değildir. Dolayısıyla bitiş zamanına yaklaşıncı uygun bir vakitte çalışana ihbar süresi tanınmalıdır. Belirli süreli iş sözleşmeleri bilhassa sözleşmenin bitmesinde çalışanı hak kaybına uğrattığı için geçerli bir sebep mevcut değil iken işverenin belirli süreli hizmet sözleşmesi oluşturmak istemesi, akit oluşturma özgürlüğünün kötüye kullanılması şeklinde düşünülmüştür (Tatlıoğlu 2011,s. 22). Nitekim AB ülkelerinin belirli süreli iş sözleşmesi ile ilgili çerçeve anlaşması olan 99/70 sayılı Yönergenin 3.maddesinde belirli süreli sözleşme tanımına yer verilmemişse de belirli süreli iş yapan işçi tanımında objektif koşullardan bahsedilmiştir. Böylece belirli süreli sözleşme yapmak bazı koşullara bağlanmış ve işverenlerin sözleşme yapma özgürlüklerini kötüye kullanmaları önlenmeye çalışılmıştır(Süzek 2014,s. 236).

Çalışma yaşamında meydana gelen gelişmeler belirli süreli iş sözleşmelerinin büyük oranda kullanılmasını zorunlu hale getirmiştir. Bunun yanında işsizlik seviyesinin azaltılmasında da belirli süreli sözleşmelerin etkili olduğu görülmüştür (Çelik 2007,s. 20).

2.3.1.5 Geçici (ödünç) iş ilişkisi

Geçici iş ilişkisi, işverenin işçisini geçici süreyle bir başka işverenin yanına çalışmak üzere göndermesi anlamına gelmektedir. Bu iş ilişkisini işverenler bazen meslek olarak kullanmakta, ücreti karşılığında başka bir işverene işçi vermekte ve bundan bir gelir elde etmektedirler. Diğer bir ifade ile bu sistemde, işveren sadece başka birine ödünç vermek için işçi istihdam etmektedir. Bazen de gelir elde etme amacından uzak bir şekilde, şirketler arası dayanışma, yönetici adaylarını yetiştirme gibi amaçlarla aynı holding içinde geçici olarak görevlendirme şeklinde gerçekleşebilir (Serin, 2005). Pek çok ülkenin mevzuatında geçici iş ilişkisi kavramı meslek edinilmiş geçici (ödünç) iş ilişkisi olarak algılanmaktadır. Bunun bir meslek olarak yapıldığı durumlarda işveren, bu maksatla istihdam ettiği çalışanları kendi işyerinde çalıştırmamakta ve ihtiyacı bulunan diğer işletmelere geçici olarak vermektedir. Bazı durumlarda işçi ödünç veren işverenin, bahse konu çalışanı istihdam edebileceği kendisine ait bir çalıştırma ortamına sahip olmadığı bile olabilir. Bu sebeple, işçi ödünç veren işverenler, çoğunlukla bir ofis

içerisinde çalışmakta, hukuki manada değil ama fiili manada aracılık görevi ifa etmektedirler (Süzek 2015,s. 875, Odaman 2007).

2.3.2 Çalışma Süreleri Yönünden Esnek Çalışma Modelleri

Günümüzde modern sanayiye sahip ülkelerde iş yaşamının uğradığı yeniliklerin başında esnek çalışma süresine geçiş gelmektedir. Bunun çok sayıda sebebi bulunmaktadır. Bilhassa, gelişen teknoloji ile birlikte yapısal organizasyon değişikliğine bağlı olmak üzere hizmet ve iş sahalarının uğradığı süratli değişim ve gelişim çalışma sürelerinin standart olmayan şekilde esnek yapıya dönüşmesine etki etmiştir. İş ve hizmet sektörünün yüksek bölümde yer almış olması yapılan işlerin de önemli oranda yapısal değişikliğini etkilemiştir. Yapısal anlamda değişim gösteren işlerin aynı zamanda süresi ve şekli de değişmiştir. Çalışanların iş yaşamına yönelik seçimleri çalışması süresinin esnemesine yol açmıştır. (Aykaç 1996,s. 118).

İşsiz genç nüfus, ev kadınları, emekli insanlar ve çalışmak isteyen öğrencilerin iş yaşamına dâhil olmak istemeleriyle birlikte iş sürelerinin esnek olmasına yönelik tercihler de artmıştır. Amaçları iş yaşamına dâhil olup iş saatlerini kendi yaşamlarına uygun olarak değiştirme imkânına sahip olabilmektir. İş saatlerinin çalışan isteklerine uygun olarak esnetilmesi hiç şüphesiz iş görenler bakımından oldukça faydalı bir durumdur. Fakat problem tam olarak iş süresinin esnek hale getirilmesi değildir. Gelişen çağın gereklerine uygun bir şekilde bu tarz değişimler olmak zorundadır. Ancak çalışma süresini kendi planlarına göre düzenleyen işçi bakımından bu durum daima avantaj sağlamamaktadır. Mesela bir emeklinin kısmi olarak iş yapmasıyla elde edeceği ücret tam anlamıyla verdiği emeğin karşılığı olacak şekilde hak ettiği bir ücret olacak mıdır? Yoğun iş sürecinde tam zamanlı çalıştığı kadar emek mi sarf etmektedir? Aynı işe aynı ücreti alabilecek midir? Sosyal güvence durumu ne olacaktır? Bütün bu durumlar esnekleşen iş zamanlarından öte iş zamanının esnek hale gelmesinden faydalanarak sistemin esas hedefi olan kar oranının yükselmesinde bir yöntem olarak algılanmaktadır.

İşverenler ya da şirketler her geçen gün güçlenen rekabet ortamında kar marjını yükseltebilmenin yöntemini sömürünün derinleştirilmesi şeklinde yapmaktadır. Bunu da iş saatlerinin artırılması ve plansızlaştırılması ile yapmak mümkün olmaktadır. Aslında

bu yöntem; yani kar marjının bu şekilde artırılması, kapitalizmin acımasız bir stratejik yöntemidir. 20 saate varan günlük çalışma süreleri özellikle de 1800'lü yıllarda yapılan grev uygulamaları sayesinde 12 saate kadar düşmüş, özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra da bir takım global uygulamalar ile bu süreler 8 saate kadar indirilmiştir. İçinde bulunduğumuz dönemde çalışma sürelerinin belirgin şekilde artırılmasının mümkün olmaması sebebiyle esneme sürecinin düzensiz hale getirilmesiyle bahse konu işleyişin devamı sağlanmaktadır (Belek 2004,ss. 121-122).

2.3.2.1 Denkleştirme

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, yasa ile belirlenen günlük azami çalışma sürelerini aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Normal çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılarak düzenlenmiş çalışma süreleri ile kimi haftalar fazla saatlerde çalışma sözü konusu olmaksızın haftalık normal çalışma süresinin üzerinde çalışma yaptırılması ve böylece yoğunlaştırılmış iş haftasının uygulanması mümkün olacaktır. Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir.

Denkleştirme süresi (Köstekli 2009,s. 68);

- i. Karşılıklı anlaşma (çalışan –patron)
- ii. İşin yoğunluk durumuna bağlı olarak çalışma süresinin bazı haftalar 45 saatten fazla veya eksik olması, bu haftalarda çalışanın iş yapma saatinin 45 saat olması,
- iii. 45 saati geçen çalışma zamanının ilave olarak kabul edilmemesidir.

Denkleştirme süreleri ile amaçlanan işletmelerin talep dalgalanmalarına hızlı uyum sağlayabilmeleridir. Çalışma sürelerinin denkleştirilmesi sadece işveren açısından değil, işçi açısından da yarar sağlanmaktadır. Sıkıştırılmış iş haftası, işçi için daha fazla boş veya serbest zaman, işe daha az gidip gelme, daha fazla mesleki eğitim imkânı anlamına gelir. Ancak yoğunlaştırılmış iş haftası modelinde, çalışma süresinin uzaması, işçinin

daha fazla yorulmasına ve buna bağılı olarak işçi sağılığı açısından işçilerin olumsuz etkilenmesine yol açabilecektir. (Topçuk 2006, s. 43).

2.3.2.2 Kısmi süreli çalışma

Kısmi süreli çalışma, Ekonomik İş Birliğı ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından; “Gönüllülük esasına göre yapılan ve tam süreli çalışma sisteminin çalışma saatlerinden daha az olan bir çalışma sistemi” olarak tanımlanmaktadır (Kuşaksız 2005,s. 6).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün 175 Sayılı Sözleşmesi’nde ise: kısmi süreli çalışma, “normal çalışma saatlerinden büyük oranda az, planlı ve isteğe bağılı çalışma” şeklinde ifade edilmektedir (TİSK. 1999,s. 31).

AB’nin 97/81 sayılı Yönergesinde de kısmi süreli çalışma; “İş yeri ortamında düzenli olarak yapılan ve tam zamanlı çalışma şeklinin iş saatlerinden daha az olan çalışma yöntemi” olarak ifade edilmektedir. Kısmi süreli çalışan işçi ise: “Karşılaştırılabilir tam zamanlı iş gören çalışanın standart iş zamanından, haftalık bazda daha az iş gören çalışandır” şeklinde tanımlanmaktadır (Europe Union Council,1997).

Bahse konu yönerge emsal işçiyi de; işyerinde aynı ya da benzer bir işte tam zamanlı olarak istihdam edilen çalışan olarak tanımlamıştır. İşletme bünyesinde bu tarz böyle bir işçi bulunmaması durumunda, bu branşta koşullara uygun olan, aynı ya da benzer iş ile meşgul tam zamanlı iş akdi ile istihdam edilen çalışan, emsal işçi olarak kabul edilmiştir (Europe Union Council,1997).

Çalışanın standart iş saatinin, tam zamanlı iş yapan emsali ile diğeri bir ifade ile iş şartları bakımından denk ya da aynı işi yapan diğeri bir çalışana nazaran, daha kısa olacak şekilde ayarlanmasıyla kısmi süreli çalışma ilişkisi oluşmaktadır. Bahse konu sistemde iki çalışan da benzer işlemlere tabidirler. Çalışanların ücretleri, talepleri, özlük ve sosyal hakları oransallık prensibine uygun olarak hesaplanıp ayırım yapılmaksızın verilmelidir (Zeytinoğlu 2012,ss. 165). Sadece çalışma süresi bakımında aralarında temel bir fark bulunmaktadır. Bu sistemde çalışan ya her gün uzun olmayan iş zamanlarına göre çalışmakta ya da haftanın, ayın belirli gün ve zamanlarında tam zamanlı olarak iş yapmaktadır. Kısmi süreli çalışmalar çoğunlukla yarım gün ya da kısmi vardiya şeklinde uygulanmaktadır. Şirketin daha fazla süre açık bulundurulması

ve işlerin yığılmasından veya hafiflemesinden dolayı işçi gereksinimini ayarlamak üzere yarım gün çalışma şekli seçilmektedir. İş yığılmasına engel olmak amacıyla belirli zamanlarda tam gün iş yapma da kısmi çalışma kapsamında değerlendirilmektedir (Demircioğlu ve Engin 2002,ss. 45, 46).

2.3.2.3 Telafi çalışması

Telafi edici iş görme ve dinlenme yönteminde, çalışan ya da işverenden kaynaklanan nedenlerden dolayı kayıp olan çalışma saatlerinin sonradan çalışılıp telafi edilmesi ya da fazla iş yapılması ile hak edilen ücretlerin para yerine boş vakit şeklinde kazanılması imkan dâhilindedir. Bu durum gelişmiş ülkelerde daha fazla karşılaşılan bir durumdur çünkü gelir düzeyi belirli bir seviyenin üzerindeki kişiler para yerine dinlenmeyi tercih edebilmektedirler (Başkan, 1999,s. 39).

Bu çalışma modelinde, işverenin herhangi bir müeyyide uygulaması gerekmeksizin çalışanın kayıp olan zamanı tekrar çalışarak şirkete iade etmesi durumu mevcuttur. Telafi edici dinlenme ise, çalışan motivasyonu bakımından mühim bir olumlu etkiye neden olan yöntemdir (Doğru, 2010,s. 68).

2.3.2.4 Fazla saatlerle çalışma/Fazla süreli çalışma

Fazla saatlerle çalışma, üretimin arttırılması, üretim faaliyetlerindeki aksamaların önlenmesi, işletme ve toplumun bazı acil ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla normal çalışma süreleri üzerinde yapılan çalışmalar olarak tanımlanabilir. Fazla saatlerle çalışma, işçi tarafından yasal çalışma süresinin veya sözleşmeyle belirlenen çalışma süresinin üzerinde, işverenin yararına ortaya konulan çalışma süresidir. (Köseoğlu, 2014, s. 233)

Fazla sürelerle çalışma da fazla saatlerle çalışma gibi, haftalık çalışma süresi esasında söze konu olan bir çalışmadır. Ancak, şu farkla ki fazla saatlerle çalışmadan bahsedebilmek için haftalık yasal saati aşan bir çalışmanın olması gerekirken, fazla sürelerle çalışmadan bahsedebilmek için sözleşmelerle yasal saatin altında belirlenen haftalık çalışma süresini aşan ve en fazla yasal saate kadar yapılan bir çalışmanın varlığı gerekmektedir. (Köseoğlu,2014, s. 233)

Fazla çalışma/Fazla sürelerle çalışmaların çalışanlara zamlı ödenmesi nedeniyle daha yüksek gelir avantajı bulunmakla birlikte uzun çalışma saatleri ve uzun çalışma saatlerinin neden olabileceği sağlık ve güvenlik riskleri, iş aile yaşamı dengesinde zorluklar gibi dezavantajları bulunmaktadır. Ülkemizde, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında yasa ile belirlenmiş kurallar çerçevesinde fazla çalışma/fazla sürelerle çalışmasının karşılığını serbest zaman olarak kullanabilmektedir.

Günümüzde, esnek çalışma saatleri çalışama alanlarında önemli hale gelmektedir. Birçok organizasyon hem çalışana hem işverene yararları nedeniyle çalışanlarına esnek çalışma ortamı sağlamaktadır. Daha verimli çalışanlar ve yüksek organizasyon verimliliği en çok bilinen yararlarıdır (Shagvaliyeva, 2014, s.20). Çalışanların, fazla sürelerle çalışmalar karşılığı elde edeceği serbest zamanı, sosyal yaşam beklentileri, aile ilişkileri, kişisel amaçları için kullanabilmekte bu da iş-yaşam dengesini sağlamakta, stresi azaltmakta ve çalışan sağlığına olumlu katkı yapmaktadır.

2.3.3 Esnek Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları

Esnek çalışma, ilk başladığı zamandan bugüne kadar avantaj ve dezavantajları bakımından araştırmalara konu teşkil etmiştir. Esnek çalışma biçimin çalışan ve işverenler bakımından avantajlı olduğu fikrini destekleyen araştırmacılar çoğunlukta iken, esnek çalışmanın dezavantajlarının bulunduğunu düşünen azımsanmayacak kadar büyük bir grup da vardır. Fakat çoğunlukla esnek çalışmanın olumlu yanları dezavantajlarını geçmektedir. Esnek çalışmanın olumlu ve olumsuz yanlarıyla ilgili farklı fikirlerin sebebi, oldukça kapsamlı bir kavram olması ve esneklik özelliği taşıyan her sistemin her şirkete ya da işçilerine getirdiği olumlu ve olumsuz etkilerin değişiklik göstermesi olarak görülebilir (Günay 2004,s. 199).

Türkiye’de esnek çalışma birçok işletme ve çalışan açısından yanlış görülmektedir. Birçok iş ilanında bulunan “esnek çalışma vakitlerine yatkın olma” şartıyla işverenin söylemeye çalıştığı, çalışanın çalışma zamanını belirleme yetkisi olacağı değil, çoğunlukla iş bitiminde geç vakte kadar çalışılmasıyla alakalı olduğu bilinmektedir. Aslında esnek çalışma çalışanın, yaptığı işte standart iş saatini azaltmadan, sorumlu

olduğu işleri sekteye uğratmadan, istediği zaman işe başlaması ya da son vermesidir. (Doğan ve Türk 1997,s. 114).

2.3.3.1 Esnek çalışmanın avantajları

Günümüz çalışanları esnek çalışma modelini, çalışma hayatını kendi hayatlarına uyarlamak amacıyla benimsedikleri çalışma yöntemi şeklinde düşünmektedirler. Çalışma hayatını kendi yaşamlarına göre ayarlamak isteyen bazı çalışanlar kendi hayatlarına uygun olan iş çeşidi arayışına girerler. Eğitim ihtiyaçları, ailesel ihtiyaçlar ve emeklilik dönemi ihtiyaçları iş yapanlar bakımından değişik çalışma modellerinin oluşmasına neden olmaktadır (Erdoğan 1994,s. 331).

Son dönemde işçilerin kendi vakitlerinin kullanılması bakımından daha da etkin olmak istemelerine esnek çalışma zamanları çözüm olmaktadır. Saatlerin denetimi konusunda kontrol imkânının çoğalması ve standart bir süreye bağlı kalma baskısının oluşturduğu stresin azalması, işçilerin fiziki ve zekâ performanslarını etkili olarak kullanmalarına imkân tanıyarak yaptıkları işlerde başarılı olmalarına ve kariyer fırsatlarını yakalamalarına yardımcı olmaktadır. Bununla birlikte insanların verimli olduğu saatler, başka bir deyişle biyolojik saatleri ruhi durumlarına ve gereksinimlerine istinaden farklılaşmaktadır. Çalışanların iş programlarını biyolojik saatlerine istinaden hayata geçirme şanslarının bulunması, yaptıkları işe olan motivasyonlarının artmasına neden olabilecek, ayrıca bu durum çalışma performanslarını da yükseltecektir. (Yavuz 1995,s. 22).

Ayrıca, işverenin çalıştırdığı işçisine ve onun ailesine değer verdiğini anlatması bakımından; gidiş-dönüş zamanlarında tercih yapma imkânı tanınması, iş ile yaşam ve aile dengesinin sağlanmasında işçiye yardım etmesi yönüyle olumlu bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla bu şekilde kişilerin işletmelerine ve işverenlerine karşı duydukları güven ve bağlılık duyguları artmaktadır. Çalışma zamanı esnek olan işletmelerde işçilerin iletişim kurma ve sorumluluk duygularının arttığı, motivasyonlarının yükseldiği, iş bırakma oranının düştüğü tespit edilmiştir (Alverson 1998,s. 33). İşçilerin seçimleri paralelinde iş düzenlerinin oluşturulması işletmeye olan aidiyet duygularını da olumlu olarak etkilemektedir (Jackson ve Wielen 1998,s. 225)

Çalışma zamanının farklı şekillerde belirlenmesi, özellikle insan kaynağının verimliliğine büyük oranda katkı sağlamaktadır. İşçiler seçimleri ve ihtiyaçları doğrultusunda kullanacakları süreyi ayarlama imkânı bulduklarında, tatmin ve motivasyon oranlarının artmasıyla birlikte çalışabilme potansiyellerinin kalitesinin de arttığı görülmektedir. Sürekli olarak izin talep etme, işe devam etmeme ve kısa zamanlı olarak iş değişikliği yapma gibi problemler azalmaktadır (Tekin ve Zenenler 2007,s. 56)

Bunlara ilaveten esnek çalışma sistemleri, işçilere mesai günlerinde bile şahsi işlerine zaman ayırma ve sosyalleşme fırsatı sağlaması açısından da avantaj oluşturmaktadır. Mesela bir işçi bu vesileyle işle alakalı yükümlülüklerini aksaklığa uğratmadan birtakım faaliyetlere (eğitim programı, sosyal faaliyet, kurs, konferans vb.) iştirak edebilmektedir (Yavuz 1995,s. 24). Zamanını etkili bir şekilde yöneterek kabiliyet ve bilgi seviyesini güncelleştirip istihdam sağlama güvencesini yükseltmesi işçi ve işverenin her ikisinin de lehine olacak sonuçlar doğurmaktadır.

Çalışanlara mekân ve zaman bakımından esneklik oluşturan tele çalışmanın avantajlarını da ifade etmek gerekirse; sistemin en güzel getirisi işçinin çalışmaya başlaması amacıyla geçirdiği zamanı düşürmesi ya da yok etmesidir. Bilhassa da büyük kentlerde bulunanlar açısından trafik konusunda oluşan problemi düşürmekte ve bununla birlikte de çalışanların yolculuk ve kıyafet masraflarını önemli ölçüde azaltmaktadır (Naktiyok ve İşcan 2003,s. 55). Tele çalışanlar verimlilik bakımından uygun olduklarını düşündükleri dönemlerde iş yapma fırsatı elde ederler. Tele çalışma sayesinde zaman ve mekân açılarından esnek olan bir çalışan kendisini daha özgür ve iyi hissetmekle birlikte iş ile yaşam arasındaki dengeyi de rahat bir şekilde kurmuş olmaktadır. Bahse konu işçilerin iş tatmini bakımından iyi durumda oldukları da ortaya konulan çalışmalar neticesinde karşımıza çıkmaktadır (TİSK t.y.).

Tele çalışma, kısmi süreli çalışma, esnek zamanlı çalışma vb. esnek çalışma yöntemleri rol çatışmasının engellenmesi açısından da önemli bir etkiye sahiptir. Bilhassa kısmi zamanlı çalışma, çalışanlar açısından kadın ve genç işçilerin dikkat ve ilgi verdikleri bir çalışma sistemidir. Bu sayede kadın çalışanların iş ortamına katılım oranının arttığı da araştırmalarla kanıtlanmıştır. Kısmi süreli çalışmanın günlük iş saatinden daha düşük bir zamanı gerektiriyor oluşu, çalışma dışındaki faaliyet ve ailesel sorumluluklara daha çok vakit ayırabilmeyi mümkün kılmaktadır. Bu iş yöntemi bilhassa kadınlar gözüyle

bakıldığında iş ve aile hayatını dengede tutma imkânı sağlamakta, devamsızlık ve geç kalma problemlerinin asgariye inmesine vesile olmaktadır (Alverson 1998,s. 33).

İşçi ve sosyal yapıya faydaları yanında işletmelere de yarar sağlayan tele çalışma; işverenin genel giderlerini düşürmekte, şirketlerin gelişen talep durumuna ve durumsal volatilitelere ayak uydurması için gereken esnekliği oluşturmakta, kalifiye işgücüne ulaşmayı ve entelektüel para birikimini elde bulundurmayı basitleştirmekte, işyerine ulaşım ve stresi olmayacağı için işçi verimliliğini yükseltmektedir. Çalışanı sabit bir yerde kalmanın fiziksel engellerinden korumayı hedefleyen tele çalışma düzenlemeleri klasik merkezi çalışma ortamının coğrafi ve yapısal çerçevesini ve bunların oluşturduğu negatiflikleri yok ettiği için, bu iş yöntemi çok fazla işletme tarafından, çalışan memnuniyetini yükseltme ve işletme maliyetini düşürme yöntemi olarak görülmekte ve buna yönlendirilmektedir (Naktiyok ve İşçan 2003,s. 55).

Tele çalışma; kırsal alan ile kentsel alan arasında mevcut olan dengenin sağlanmasına da katkı yapmaktadır. Kentsel bölgeden uzak olan kırsal bölgelerde bulunanlar için de istihdam oluşmasına imkân sağlayan tele çalışma bahse konu bölgelerin gelişmesine de katkı sağlamaktadır. Ayrıca işyerine gidiş ve geliş nedeniyle oluşan trafik yoğunluğu ve yakıt sarfıyatı asgari seviyelere ineceği için, bu sebeple oluşan çevresel problemler de azalmakta ya da yok olmaktadır. Bahse konu çevresel katkılar sebebiyle ev ortamından çalışma “yeşil bir etkinlik” şeklinde ifade edilmektedir (Naktiyok ve İşçan 2003,s. 55). Bununla birlikte karayollarının sürekli elden geçirilme ihtiyacı ya da yeni alternatif yol yapımı gibi ihtiyaçları da azalacaktır. Bilhassa büyük kentlerde pozitif olarak karşımıza çıkacak olan sonuçlar elde edilecektir. Ayrıca bu sistem, ev ortamı dışına çıkamayan engelli çalışanlar açısından da güzel bir ayrıcalık olacaktır.

Esnek çalışma modellerinin avantajlarından biri de kısmi süreli çalışmalarda gözlenmektedir. Bu tür çalışmalar genç çalışanların istihdam oranının artması imkânını vermektedir. Böylece genç çalışanlar bir taraftan okurken diğer taraftan da çalışıp genç iken iş sektörüne katılma şansı elde etmektedirler. Ayrıca esnek çalışma modelinin; genç olmayan işçilerin emekliliğe geçişi bakımından bir köprü görevi olarak kabul edilmesi de hedeflenebilir (Siegenthaler ve Brenner, 2000). Böylece işçilerin emekliliklerini müteakip dolu bir çalışma programından hareketsiz bir yaşama başladıklarında zorluk çekmemeleri de sağlanmış olmaktadır.

İşçiler kendi seçim ve gereksinimlerine karşılık veren sistem ve modellerin bulunduğu işyerlerinde çalışmaya devam etmek istemektedirler. Bu istek ve talep, işletme yönetimlerinin de kalifiye çalışanları istihdam etmesine olanak sağlarken piyasadaki nitelikli çalışanları da kendi işletmesine alma imkânı doğuracaktır (Albion 2004,s. 277).

Esnek çalışma zamanlarına göre, çalışanın iş ortamına geldiği saat; çalışmaya başlama zamanı olması nedeniyle, işçinin işe geç kalması diye bir şey yaşanmayacaktır. Esnek çalışma zamanı modeli ile çalışma esnasında, başlangıç ve bitiş zamanlarında işçilerin kendi aralarındaki konuşma süresi de asgari düzeye çekilmiş olacak ve işverenin kayıp zamanları azalacaktır (Yavuz 1995,s. 27).

İşsizlik oranının bu model ile aşağıya çekilebilecek olması da esnek çalışma sisteminin oluşturduğu avantajlara örnek olarak verilebilir. Mesela; esnek çalışma yöntemlerinden kısmi zamanlı çalışmanın bir çeşidi olan iş paylaşımıyla bir çalışanın yapacağı çalışmanın birden fazla çalışan arasında paylaştırılması, işsizlik oranının azalmasına etki etmektedir (Yüksel 2008,s. 55). Başka ifadeyle de iş zamanlarında düşüşü içeren esnek iş saati uygulaması daha çok çalışana iş imkânı sağlamaktadır. Fakat işletmeler açısından sigorta ödemeleri, izin, ek ödeme vb. maliyetler pek değişmeyeceği için işveren kesimi bu sisteme sıcak bakmayabilir.

Esnek iş zamanı modeli üzerinde yapılmış olan çeşitli araştırmalar, çalışanların kendi hayat şekillerine uygun düzenlemeler yaparak iş hayatları üzerinde kontrol imkânı elde etmesinin, bu modelin tercih edilmesinde büyük etken olduğunu göstermektedir (Uyargil ve Uluhan 2000,s. 76). Bu sistemlerin ya da yöntemlerin diğer faydaları da şöyle sıralanabilir (Acar 1992,s. 72; Cascio 1992,ss. 426-427; Küçük 2004,ss. 99-100):

- i. Çalışma ortamına geç kalma oranının düşmesi,
- ii. Çalışanların çalışma, aile ve çalışma dışı yaşamlarında uyum sağlama imkanlarının artması ve bu sayede iş tatmininin de artması,
- iii. Çalışanların verimlerinin en yüksek seviyede olduğu dönemde iş yapmak üzere zaman ayarlaması yapabilmesi veya biyolojik saatlerin hesaba katılması,
- iv. Yolda geçen sürenin kısaltılması,

- v. İşletme bakımından bilhassa kalifiye işçilerin çalıştırılması,
- vi. İş yükünde mevcut olan volatiliteye göre çalışanların yapacağı işi ayarlama imkanı vermesi,
- vii. Standart zamana uyum, iş ile aile arası çatışma gibi sebeplerden kaynaklanan stresin indirilmesi,
- viii. İşgünleri bazı işletmelerde mesai sonunda işlerin bitmemesi ihtimaline karşı esnek çalışılan işletmelerde işlerin bitirilmesine imkân sağlayan uygulamaların hayata geçirilebilmesi.

Çalışanların iş tatminlerinin çoğalması nispetinde verimlilik ile kalitenin de paralel olarak artması, bazı araştırmalarda elde edilen ortak bulgular içerisinde bulunmaktadır. (Uyargil ve Uluhan 2000,s.76).

2.3.3.2 Esnek çalışmanın dezavantajları

Esnek çalışma düzenlemelerinin bu zamana kadar anlatılan pozitif yanlarıyla birlikte, işçiler üstünde negatif olan etkileri de bulunmaktadır. Mesela çalışma zamanlarıyla alakalı olarak diğer iş arkadaşları ile çatışabilmeleri veya aynı zamanda aynı yerde bulunmaktan doğan kişisel paylaşımların azalması, çalışma ortamında insanları arası ilişkileri olumsuz anlamda etkileyebilir. Bununla birlikte; esnek saatli çalışma modelinde, iş görenlerin çalışma ortamına geç kalıp kalmamaları durumunda borçlanmaları, günlük belirtilen zamandan fazla iş yapmaları durumunda alacakları ilave mesai ücretlerini ortadan kaldıracağı için, elde ettiği kazancın büyük kısmını oluşturan çalışanlar açısından, negatif olarak değerlendirilmektedir (Tokol 2001,s. 139).

İş ortamı dışında; ev, müşterilerin işyeri veya sosyal oturma alanları gibi yerlerden iş yapma fırsatı sunan tele çalışma sisteminin pozitif yanlarının yanında negatif yanları da vardır. Bu model, işçileri sosyal yapıdan ayırabilmekte ve bir çalışma çevresi oluşturmaya engel olmaktadır. Bazı zamanlarda ev ortamında iş yapmak işyeri ortamına göre daha güç olabilmektedir. Çünkü iş gören kişi evde yaşayan diğer insanlardan etkilenabilmekte, dolayısıyla ciddi ve dikkatli davranması gerektirdiği durumlarda olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir Bilhassa ev ortamında çocuk

bakan veya hasta bakımı yapan çalışanlar açısından, iş yapma motivasyonuna sahip olmak ve bunu sürekli aktif tutmak zorlaşabilmektedir (Yavuz 1995,s. 62).

Kısmi süreli işçilerin; tam süreli işçilere nazaran az maaş elde etmeleri ve iş garantilerinin daha düşük oluşu nedeniyle, iş ve işletmelerine karşı negatif fikirler barındırmalarına yol açabilmektedir. Ayrıca değersiz bir iş ürettiği fikri, çalışma ortamında az zamanlı bulunma sebebiyle çalışma arkadaşlarıyla diyaloga girmesinde karşılaşılabilecek engeller kısmi zamanlı çalışmanın başka negatif yönlerini oluşturmaktadır.

Zaman ve mekân bakımından esnek olan düzenlemelere başlamadan evvel bir örnek uygulama yapma ihtiyacı hissedilmesi, işveren yönünden ilave harcamaya sebebiyet vermektedir. Bununla birlikte esnek çalışma düzenlemesinin bulunduğu şirketlerde çalışan planlaması ve organizasyon yönetim ve kontrol hususlarında zorluklarla karşılaşılması, ilave emek ihtiyacı, bu emeğin oluşturacağı ilave masraflar ise şirkete yönelik olarak esnek çalışmanın oluşturacağı bir olumsuzluk olarak düşünülmektedir. Esnek model düzenlemeleriyle birlikte işçi ya da eleman planlaması daha zor bir durum oluşturmaktadır. Yüksek kıdemdekilerin düşük kıdeme sahip olanlarla iletişimi problem teşkil edebilmektedir. İlave olarak, bu tarz işletmelerin esnek zamanlama uygulamayan işletmelere kıyasla fazla süreyle faal olacak olması da sabit giderlerin yükselmesine neden olmaktadır (Yavuz 1995,s. 29).

Bazı işyerlerinde, önemli işlerin yapılması için kilit personel diye nitelendirilen ve bazı işlerin onların yokluğunda yürümeyeceğine inanılan çalışanlar mevcuttur. Böyle işçilerin çalışma süresi esnekliğinden faydalandığı zamanlarda, çalışma ortamında bulunmadıkları zaman zarfında, birtakım aksamaların yaşanabileceği durumlarla karşılaşılabilir. Bunun engellenebilmesi bakımından en mantıklı çözüm ise diğer bir esneklik yöntemi olan fonksiyonel esneklik uygulamasıdır. Bu çalışanların işi bırakma, hastalık vb. sebeplerle işletme bünyesinde bulunmamalarının oluşturacağı problemler önceden öngörülerek buna yönelik tedbir alınmasında yarar vardır.

Mekân bakımından esneklik oluşturan tele çalışma düzenlemeleri ise; işletmeler açısından öneme sahip işgücü kontrolünü, işçilerin oldukça geniş bir sahaya dağılmış olmaları sebebiyle oldukça zorlaştırır. Ayrıca bu işçilerin koordine edilmesi

motivasyonu, haberleşmesi ve işletmeye olan bağlılıklarının idamesiyle alakalı problemlere neden olabilir. Bazı yöntemleri ise çalışanların bireyselleşmesine sebep oldukları için aralarındaki dayanışmanın azalmasına neden olabilmektedir (Kelleci 2003,s. 31).

Kısaca; esnek çalışma sisteminin olumsuz tarafları ise aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Acar 1992,s. 72; Uyargil ve Uluhan 2000,s. 77):

Esnek çalışma sistemine yapılan en önemli eleştiri, çalışma sürecinin plan, koordinasyon ve kayıt altına alınması hususlarında, işverenlere ilave iş yükü oluşturması konusunda olmaktadır.

- i. Aralıksız yapılması gereken bazı işlere göre değildir.
- ii. Üstlerin astlarıyla iletişimi ile astların eğitimi bakımından problem çıkarabilir.
- iii. Bazı çalışanlar açısından daha fazla süre iş yapma mecburiyeti oluşabilir; bu da çalışanın sağlık ve güvenlik problemlerini beraberinde getirebilir.
- iv. Astların üstler tarafından kontrol edilmesi amacıyla çalışma zamanlarını artırmalarına neden olabilir.
- v. Standart giderlerin çoğalması durumu oluşabilir.
- vi. Çalışanlar arası dayanışmayı azaltması ve bireyselliğin artması gibi bir durum oluşacağı sebebiyle sendikaların tepkisine neden olabilir.

2.4 İŞ YAŞAM DENGESİ

İş-yaşam dengesi kavramıyla alakalı olarak fazla miktarda tanım mevcuttur. Bahse konu tanımlardan birisi iş ve iş dışındaki yükümlülükleri dengede tutan kişinin rolüne dikkat çekerken (Smith ve Gardner 2007,s. 3); bir başkası bu dengeyi, asgari seviyede rol çatışmasıyla hem iş hem de evde tatmin ve aktif olmak şeklinde ifade etmektedir (Clark 2001,s. 360). Başka araştırmalarda ise (Allen 2001,s. 416) iş-yaşam dengesi, iş görenlerin nasıl, ne zaman ve nerede iş yaptıklarıyla alakalı denetimin sağlanması

durumunda gerçekleşecektir, şeklinde ifade edilmiştir (Webber vd. 2010,s. 60). İş, aile ve kişi sahalarından birinin üzerinde etkili olunan hedef ve istekler diğerlerine ayrılan sürenin kısıtlanmasına neden olmadığında denge gerçekleşmektedir. Bu durum üç boyutlu denge olarak da bilinmektedir (Aycan, Eskin, ve Yavuz 2007,s. 34).

İş-yaşam dengesi olgusu ve iş-aile çatışması olgusunun birbirleriyle karıştırılabilmesi söz konusudur. İş-yaşam dengesi iş ihtiyaçlarını ailesel rollerle özdeşleştirmeyi, aile-iş çatışması ise vakit, enerji vb. kaynakları kısıtlı olması nedeniyle iş ve aile mesuliyetleri arasında oluşan uyumsuzlukları belirtmektedir (Kahn vd. 1964,s. 46).

İş yaşamında teknolojinin yoğun kullanılması çalışma koşullarındaki esneklik uygulamalarını olanaklı hale getirmiştir. Buna bağlı olarak iş kavramı ve işgücünün nitelikleri de değişim göstermiştir. Tüm bu değişim farklı iş gücü ve işletme yapılanmalarına neden olduğu gibi aile içerisinde de yeni rol dağılımlarını beraberinde getirmiştir (Doğrul, B.Ş., Tekeli, S. 2010, s.12). Çalışanların yapısında oluşan değişiklik, çift kariyerli ve bir ebeveynli aile sayısının artması, çalışma ortamı rekabetinin artış göstermesi ve teknolojik yenilikler, iş ve aile hayatı arası dengenin kurularak idame ettirilmesini zorlaştırmaktadır (Smith ve Gardner 2007,s. 3). Bu nedenler sonucunda işçi üzerindeki baskı artmakta ve işçi ve işveren açısından olumlu olmayan sonuçlar ortaya çıkmaktadır. İş ve yaşam arasında denge kurulamaması modern hayata ilişkin pozitif bir neticedir. Küresel olarak bir çok ülkede işçiler, iş ve yaşam arasındaki dengeye ulaşmada sorunlarla karşılaşmaktadır (Narayanan ve Narayanan 2012,s. 309).

İş ve yaşam arasındaki dengenin sağlanmasının işçinin huzurunu olumlu olarak etkilediği araştırmalarla ortaya konmuştur (Greenhaus vd. 2003,s. 170; Fisher 2010,s. 390; Morrow 2011,s. 810). İş-yaşam dengesini sağlayabilen bireyler işlerini daha çok sevmekte (Saltzstein vd. 2001,s. 460), iş yoğunluğunun azalması ve psikolojik sorunların azalması ile görevlerini kolay ve rahat bir şekilde yapabilmektedirler (Marks ve Macdermid 1996,s. 421). Ayrıca iş ve yaşam arası denge, iş görenlerin iş ve yaşam arası çatışmasını azaltarak hayat konforlarını da iyileştirmektedir (Greenhaus vd. 2003,s. 173).

İşçinin iş ve yaşamında denge sağlaması için hem iş hem de yaşam görevlerine eşit oranda zaman ve ilgi vermesi ve eşit taahhütlerde bulunması gerekmektedir. Bahse konu dengenin olumlu veya olumsuz olma durumu söz konusudur. Olumlu denge, büyük oranda eşit ilgi, alaka ve süre anlamına gelirken, olumsuz denge ise düşük oranda eşit ilgi, alaka ve süre anlamına gelmektedir. Kişinin iş ile yaşam arasında anladığı denge kişiseldir yani bir diğer ifade ile de iş ve yaşam arası denge kişiye göre değişebilmekle birlikte bir kişi için var olan denge diğer bir kişi için ise dengesizlik sayılabilmektedir (Kapız 2002,s. 142).

Çalışanların kişisel yaşam ve iş yaşamlarındaki memnuniyeti işletmeleri de olumlu yönde etkilemektedir. Bu durum sadece çalışanların değil işveren, sendika ve devletinde denge oluşturmayı sağlayan bazı önlemler almasını zorunlu kılmaktadır (Doğrul, B.Ş., Tekeli, S. 2010, s.12). Sendikalar, iş yaşam dengesi konusunda toplumun farkındalığını yükselten kampanyalar ve üyelerini bilgilendirerek ve öncülük ederek, hükümetler özellikle kadın çalışanlarda iş-yaşam çatışmasının nedeni olan çocuk ve yaşlı bakımında ulusal düzeyde teşvik ve destek programları uygulayarak katkıda bulunmaları önemlidir. İşletme yönetimi ve işverenler, iş ve yaşam alanlarını dengede tutarak iş görenlerin karşılaştıkları stres, problem ve çatışmaları yok etmek için bir takım program ve yöntemler uygulamaktadır (Bird 2006 içinde Jang vd. 2011,s. 135). Modern ülkelerde uygulanmakta olan bu yöntemlerin başında esnek zamanlı çalışma, görev paylaşımı, ev ortamında çalışma, düşürülmüş çalışma zamanları vb. çalışma uygulamalarıyla iş ortamında bebek ve çocuk bakımı, hasta veya yaşlı aile bireylerinin bakımı benzer yöntemler gelirken (Bond vd. 2008,s. 650), başka modellerde de işverenler bazı zamanlarda işe geç başlama, işi erken bırakma veya öğle arasının uzatılması benzeri yöntemlerle iş görenlerin ihtiyacı olan esnekliği ortaya çıkarmaktadırlar. (Bond vd. 2008,s. 650).

2.4.1 İş Yaşam Dengesinde Esnek Çalışmanın Önemi

İş yaşamı, bireyin sosyal yaşamdaki mühim bir konumunu ve insan hayatının önemli bir bölümünü oluşturmakta ve bireysel değer sembolü kapsamında ifade edilmektedir. Çünkü kişinin bir toplumda sahip olduğu konumu belirleyen o kişinin uğraştığı iş ile senkronize edilebilmektedir. Bu kapsamda iş ve bu işin hayata geçirilmesi manasına gelen çalışma, konum, ekonomik özgürlük ve dini bağımsızlık sağlamakta, bireyin sahip

olduğu potansiyelin harekete geçirilmesine olanak sağlamaktadır. Fakat başka açıdan çalışma, zihinsel ve bedensel yorgunluk, bitkinlik, tükenmişlik vb. negatif etkileşimleri de tetiklemektedir. Bu bakımdan düşünüldüğünde; hizmet ve mal üretmek manasına gelen çalışma pozitif ve negatif yönleriyle birlikte ele alınmalıdır. (Grint 1998,s. 1). Fakat her iki durum içinde; iş yapma kişinin yaşamdaki gereksinimlerine cevap vermede mühim bir etken olması nedeniyle, kişinin manevi açıdan tatmin olması da çalışma ile direk alakalıdır. Çalışmayan bireyler psikolojik açıdan negatif olarak etkilenmektedir. İş yaşamı ve özel yaşam arası dengenin sağlanması kişinin sağlığı bakımından oldukça önemli bir durumdur.

Genel olarak yapılan iş; getirdiği maddi kazanç iyi olmalı, işten atılma ya da kaybetme endişesi olmamalı, kişi yaptığı işi sevmeli ve ona anlam yüklemeli, bireysel olarak yapılabilen ve mesuliyet duygusu isteyen bir özelliğe sahip olmalı, iş ortamındaki arkadaş ilişkileri iyi olmalı, kariyer geliştirme olanaklarına sahip olmalı, sosyal olarak saygı değer ve kabul gören bir iş olmalı, zamansal olarak çalışma koşulları kişisel gelişim açısından uygun olmalı ve şahsi ihtiyaçlar açısından da uygun olmalı ve çalışanda kendini geliştirme isteği uyandırmalıdır (Tınar 1996,s. 8).

Bazı işçilerin kendilerine ve ailelerine daha çok vakit ayırma istekleri, çalışanların arasında genel olarak kadın, genç, yaşlı ve engelli sayısının gittikçe çoğalması, kişilerin hem çalışıp hem de mesleki ve genel eğitim gereksinimlerini giderme talepleri kısmi zamanlı çalışma ve esnek çalışma yöntemlerinin yaygın hale gelmesine neden olmuştur. Fakat kısmi süreli çalışmanın çok yaygın olması, iş camiasında tam zamanlı çalışma imkânının çok olmadığı bir işareti olarak da düşünülebilir (Kuşaksız 2006).

İş yaşamında yeni üretim modelleri ve esnek organizasyon ihtiyacı, işgücü piyasasında da esnekleşme ihtiyacını beraberinde getirmiştir. İşverenler açısından keskinleşen ve küreselleşen rekabet şartlarında ayakta durabilmek için maliyetleri düşürme stratejisi olarak, işsizliği azaltmak için çareler arayan hükümetler için hem istihdam sağlama hem de kadın işgücüne katılımı artırma politikası olarak, mevcut çalışma koşullarında sosyal yaşamı kısıtlanan çalışanlar için ise yeni bir çalışma şekli olarak öngörülmektedir (Kaya, M., Burtan Doğan, B. 2016, s.1070).

Esnek çalışma yöntemleri ile çalışma ve aile hayatı arasındaki dengenin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmalarla değişik sonuçlara ulaşılmıştır. (Sparrow, 2003), ev ortamında çalışma ve tele çalışma vb çalışma uygulamalarının çalışanların iş ve aile hayatı arası dengeyi kurmalarında etkili olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda uydu büronun ev ortamı çalışmasında olduğu üzere çalışma ve ev yaşamı yükümlülüklerinin dengelenmesine benzer oranda olanak sağlamadığına kanaat getirilmiştir. Ayrıca uzaktan iş yapma yöntemleri getirdiği özgürlük ve esneklik sebebiyle, iş ve yaşam dengesine pozitif katkı sağlamasına rağmen, iş ve aile hayatı arası oluşan dengesizliğin nedeni de olabilmektedir. Bilhassa da ev ortamında iş yapma iş ve aile yaşamı arası geçirgenliği yükseltmekte, evde çalışmak çalışana zihni ve fiziki açılarından çalışma ortamının düşünülmesinden uzaklaşma imkanı tanımaktadır.

2.4.1.1 İş-Aile dengesinin kurulması

Esnek çalışma zamanı düzenlemesi, iş ve aile arası çatışmanın artmasını sağlayan iş yükü etkisinin oluşturduğu çatışmayı hafifletmektedir. Başka bir deyişle; çok fazla çalışmasına rağmen çalışma zamanlarının kontrolünü elinde tutan kişilerin, az iş yapan fakat kontrol imkânı bulunmayan kişilere nazaran yaşadıkları iş-aile çatışmasının daha az olduğuna rastlanmıştır (Greenhaus ve Beutel 1985).

Byron (2005), 61 araştırmayı dâhil ederek iş ve aile çatışması hakkında yaptığı meta analizinde en kuvvetli ilişkinin iş ve aile çatışması ile esnek çalışma zamanları değişkeni arasında bulunduğunu, ayrıca bu modele sahip olan bireylerin çatışma oranının düştüğünü gözlemlemiştir. Çünkü iş vakitleri fazla olsa bile esnek çalışma zamanı düzenlemesi kişinin bu zamanları kendine göre ayarlayabilmesine imkân tanıdığı için iş ile aile hayatına ilişkin çatışma oluşturan isteklerin giderilebilmesine fırsat tanımaktadır.

2.4.1.2 Çocukların bakımı

Kısmi süreli çalışma sayesinde çalışanlar, aile ve iş hayatını bağdaştırabilmektedirler. Aile içi görevler açısından düşünüldüğünde kadınlar ailenin bakımında etkili olduklarından, aile bireyleri arasında ve sosyal çevreleri ile düzenli ve mantıklı iletişim kurulmasında etkili olurlar (Sungur 2004,s. 3). İş-aile yaşamı uyumunu sağlayabilmek

için yeterli maddi kaynaklara sahip olan ebeveynler tam zamanlı çalışıp çocuklarının formel bakım masraflarını karşılarlarken, diğer bazı ebeveynler kendilerine yönelik istihdam fırsatlarını dikkate almaksızın en azından okul çağına gelene kadar çocuklarına tam zamanlı kişisel bakım sağlamayı tercih etmektedirler (Metin, B., 2017, s.21). Bu durum, kadınların ailenin bakım ve bütünlüğü amacıyla özveri gösterdiklerini ifade etmektedir.

Çağımızın önemli problemlerinden birisi de aile yapısında oluşan değişimdir (Maydell 2002,s. 18). Modern ülkelerde tek başına çocuk yetiştiren yani tek ebeveynli ailelere rastlanmaktadır. Aile dostu işyeri uygulamaları ve düzenlemeleri, yasal izinlere ilave izinler, işveren tarafından sağlanan çocuk bakım, okul saatleri dışındaki bakım ve yaşlı bakım desteklerini ve esnek çalışma süresi düzenlemelerini içermektedir (Metin, B., 2017, s.21). OECD tarafından yayınlanan işgücü raporunda; bekâr olan fakat çocuk sahibi kadınlar para kazanmak amacıyla; evli ve çocuklu kadınlar ise çocuklarına iyi şekilde bakabilmek için esnek çalışma modelini seçtiklerini ifade etmiştir (OECD. 2004,s. 1). Esnek çalışma yöntemi ile kadınlar, ilerleyen zamanlarda istekleri ve özellikleri doğrultusunda bir işte çalışma şansı elde edebilmektedirler (Lordoğlu vd. 1999,s. 74).

2.4.1.3 Özel hayat gereksinimleri ve serbest zaman ihtiyacı

Kısmi zamanlı çalışmanın çalışanlar tarafından tercih edilmesinin nedeni serbest vakit talebidir. Kısmi zamanlı çalışmada çalışan, çalışma programını düzenleyebildiği için, iş günlerinde de özel işlerine zaman ayırabilmektedir. Böylece çalışan kişi çeşitli sosyal faaliyetlere iştirak edebilmektedir. Mesela, bir çalışan iş günlerinde bile gündüz eğitim programı, kurs, konferans vb. faaliyetlere iştirak edebilmektedir (Kuşaksız, 2006).

2.4.2 İş Yaşam Dengesinde Kısmi Süreli Çalışma Uygulamaları

Tam süreli iş gücü istenmediği için işini kaybetme stresi duyan bireyler kısmi süreli işlere yönelmektedir. Bilhassa kadın ve genç nüfusun kısmi çalışmaya talep gösterdiği görülmektedir. Kısmi süreli çalışma ücreti, tam süreli çalışma ücretinden düşük olması nedeniyle yöneticiler bakımından tercih edilmektedir. Bilhassa kadınlar tarafından kısmi

zamanlı çalışmanın talep edilmesinin sebebi; çalışma zamanının kısa olması sebebiyle kadınların ev ve ailesine vakit ayırma imkânı bulmasıdır (Selamoğlu 2002,s. 43).

Çalışanlarının büyük bir kısmı genç ya da emeklilik süresi yaklaşan kadınlardan oluşan kısmi çalışma, eğitim yaşamını sürdürmek isteyen gençler, tam zamanlı çalışma durumu olmayan yaşlılar ve kariyer planı olmayanların da tercihi olmuştur (Kerka 1990,s. 2). Zamanla kısmi çalışan sayısının artması ve buna duyulan ihtiyaç nedeniyle bakış açısı değişmiş, başlarda az ücret ve düşük özellik isteyen işlerde uygulanan kısmi çalışma yöntemi daha sonraları çok teknik ve uzmanlık isteyen işlerde artış göstermiştir (Fernandez Munoz de ve Llorente 2009,s. 170). Genel olarak hizmet sektöründe uygulanan kısmi süreli çalışma Türkiye’de de büyük oranda temizlik, süpermarket, otel, sağlık vb. geç saate kadar açık bulunan hizmet sektörü işlerinde görülmektedir (Yavuz 1995,s. 41).

Çalışma süresi ve iş yaşam dengesi ile ilgili hususlar bazı devletlerin kurumsal düzenlemelerinde bulunmakla birlikte, söz konusu düzenlemelere yönelik ihtiyacın oluşma sebepleri ile bunun yürürlükte olma seviyeleri değişebilmektedir. Bu durum devletlerin gelişmişlik seviyelerine, kültürel ve toplumsal yapılarına, çalışan piyasasının durumuna göre değişmektedir (Crompton and Lyonette 2005,s. 5). Örneğin, Hindistan, 1991 senesinde açık ekonomik sisteme geçmiş ve kadınlar aktif çalışma hayatına dâhil olmuştur. Fakat klasik aile yapısı sebebiyle yaşlı bireylerin bakımı için çeşitli kanuni uygulamalara hala ihtiyaç bulunmaktadır. Japonya nüfusunda yaşlı birey sayısının fazla oluşu nedeniyle bu grubun istihdamı için çeşitli düzenlemeler gerekmektedir (Gambles vd. 2006,s. 38).

İngiltere, Yeni Zelanda ve Avustralya gibi çeşitli ülkelerde şirketler istekli olarak iş - yaşam arası denge uygulamalarına yönelik kampanyalara destek verirken, Hollanda, Danimarka ve İsveç ise bu dengeyi işçilerin kurmalarına yönelik kanuni uygulamalar oluşturmaya yoğunlaşmışlardır (Todd 2004,s. 5). Amerika Birleşik Devletleri’nde devletin iş yaşam dengesine yönelik olarak büyük oranda müdahale etmediği, bu kararın çoğunlukla işverenlerin tercihlerine bırakıldığı görülmektedir (Joshi vd. 2002,s. 11). Bilhassa Avrupa Birliği siyasi gündeminde büyük yere sahip olan çalışma saatleri ve iş yaşam dengesi uygulamalarında ise, esnek çalışma zamanları, şirket ve ulusal ekonomiler arası rekabeti çoğaltan bir araç olarak görülmektedir (Aktekin 2010).

Avrupa Yaşam ve Çalışma Şartlarını Geliştirme Vakfı tarafından, 2004 yılı içerisinde 21 Avrupa Birliği üyesi ülkede, "Avrupa Şirketlerinde Çalışma Süresi ve İş-Yaşam Dengesi" konulu bir anket çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada, yöneticiler ve çalışan temsilcilerine işletmede uygulanan iş süresi düzenlemeleri ve iş yaşam dengesi üzerine bir takım sorular sorulmuştur. Çıkan sonuçlar; söz konusu uygulamalardan bazılarının işçilerin iş ile alakalı yükümlülüklerini, ailesel sorumlulukları ile ilişkilendirebilmelerine imkân tanıdığı yönünde olmuştur (Riedmann vd. 2006,s. 1). Avrupa Komisyonunun 2006 Kasım ayında yayımladığı “İş Hukukunun 21. Yüzyılın Zorluklarına Uyarlanması” başlıklı Yeşil Belge, çalışan piyasasındaki esnekliğe olan yönelimin klasik iş akitlerinden farklı akit çeşitlerinin gündeme gelmesine sebep olduğunu ifade etmiştir. Bilhassa iş garantisi ve esnek çalışma düzenlemelerinin, iş görenlerin kariyer olanaklarının artması, aile, iş ve eğitim yaşamı arasında daha sağlıklı bir dengenin sağlanması ve kendi hayatlarına yönelik daha çok sorumluluk üstlenebilmeleri açısından daha fazla seçenek sağlayabildiği belirtilmiştir (MESS 2008,s. 9).

İşyeri uygulamaları açısından değerlendirildiğinde ise karşılaştırılabilir verilerin söz konusu olduğu OECD ülkelerinde ortalama olarak, şirketlerin yaklaşık %85’inin en azından bazı çalışanlarına bir tür esnek çalışma saati düzenlemesi olanağı sağladığı görülmektedir. Bu olanaklar, günlük çalışma süresinin başlangıç ve sona erme saatini değiştirebilme; çalışma saatlerini izinli günler için birleştirilebilme (tam ya da yarım gün) ancak günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatini değiştirememesi; çalışma saatlerini izinli günler için birleştirebilme (tam ya da yarım gün) ve günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatini değiştirebilme şeklindedir. Genel olarak, İskandinav ülkeleri ve Almanya çalışma saati düzenlemelerin de bazı çalışanlarına en azından bir miktar esneklik sağlayan firmaların oranının en yüksek olduğu yerlerdir. Söz konusu oran İsveç’te ve Almanya’da yaklaşık %95 iken, Birleşik Krallık’ta %80’dir (Metin, B., 2017, s. 33 içinde OECD, 2015b).

Ülkemizde, iş-yaşam uyumlaştırılmasına yönelik düzenlemeler, özellikle kadınların çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle yaşadıkları sorunları hafifletmek, çalışma yaşamına katılım oranlarını arttırmak amacıyla yakın dönemde artmıştır. Refah rejimleri bağlamında hibrit bir model görüntüsü veren Türkiye’de (Metin, B., 2017, s.46 içinde

Metin ve Özaydın, 2016, s.220), bir taraftan yasal düzenlemeler aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliği desteklenmeye çalışılırken, diğer taraftan kadın istihdamının artırılması için öngörülen çocuk bakım desteklerinin geleneksel refah dinamiklerinin belirleyici etkisi altında şekillendiği görülmektedir (Metin, B., 2017, s.46).

İş yaşam dengesi bağlamında, 4857 sayılı İş Kanunu'nda bulunan esneklik maddelerinin uygulanmasının analiz edilmesi amacıyla MESS'in üyeleri arasında yapılan araştırmaya göre, kanunda bulunan esneklik düzenlemelerinden sadece telafi çalışmasının uygulandığı, bu uygulamaların da temel sebebinin maliyetlerin düşürülmesi olduğu görülmektedir (MESS 2008,s. 9).

2.4.2.1 İş-Yaşam dengesi açısından kısmi çalışmanın avantajları

Çalışanlar bakımından kısmi zamanlı çalışmanın en büyük faydası, iş zamanını kendi talep ve gereksinimlerine göre belirleme imkânı bulunan kısmi çalışanların, iş-aile dengesini kurabilme imkânı bulunmasıdır (Kuşaksız 2006,s. 4). Çalışanlar tarafından görülen, diğer bir avantaj ise iş stresini düşürerek verimliliği yükseltmesidir. Tam zamanlı çalışanlara oranla iyi motive olan kısmi zamanlı çalışanların verimliliği yükselirken devamsızlık oranı düşmektedir (Thurman ve Trah 1990,s. 25). Çalışanların belirttiği en önemli kısmi süreli çalışma avantajı sayısal esneklik sağlamasıdır (Branine 2003,s. 60). İşletmeler açısından ise verimlilik oranında artış, devamsızlık ve işe geç kalma oranının düşmesi ve işçi maliyetlerinin azalması vb avantajları bulunmaktadır (Ünal 2005,s. 112).

2.4.2.2 İş-Yaşam dengesi açısından kısmi çalışmanın dezavantajları

Kısmi zamanlı çalışmada daha çok iş yoğunluğu ve stres yaşayan kısmi çalışanlar, diğer çalışanlarla iletişim sorunu ile karşılaşmaktadır (Fernández, Muñozde ve Llorente 2009,s. 170). Ayrıca düşük miktarda gelir, kariyer yapma şansının düşük olması vb. dezavantajları da vardır. Kısmi zamanlı çalışma tam zamanlı çalışmak istemeyen kadınlar açısından fırsat olmakla birlikte, kadınların çalışma piyasasında bulunan imkânlarını kısıtladığı, işte yükselme ve kazançlar açısından da engel oluşturduğu anlaşılmaktadır. İş güvencesi daha düşük olan kısmi çalışanlar özlük haklarından, sağlık, prim, tatil, eğitim ödeneği, kıdem vb. ek ödemelerden faydalanamamaktadır.

Kısmi çalışmanın, işverenlere oluşturduğu problemler arasında yüksek eğitim giderleri, daha çok yönetim uğraşı gereksinimi ve kontrolün zorlaşması bulunmaktadır (Kerka 1990,s. 2).

2.5 MEVZUATTA ESNEK ÇALIŞMA VE KISMİ ÇALIŞMA UYGULAMALARI

2.5.1 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Esnek Çalışma

Çalışma piyasasında esas olan, işletme ile çalışanların karşılıklı olarak hak sınırlarına girmeden gelişmekte olan teknoloji ve ekonomik faaliyetler ile uluslararası rekabet ortamında uyum sağlayacak çalışma koşullarını oluşturmalarıdır. Elbette bazı önlemlerin devlet tarafından alınması gerekecektir. Esnek çalışma modellerine göre düzenlenmemiş olan kanuni yapıların, şirketlerin tutunabilmelerine ve işçilerin iş ve yaşam şartlarını kaybetmelerine mahal vermeyecek şekilde gözden geçirilmeleri gerekir. Bahse konu gereklilik de sosyal yapının hayat normlarını düzenleyen yasal uygulamalar aracılığıyla yapılabilecektir (Aktay 1999,s. 61).

İş yaşamında tarafların karşılıklı hak ve borçlarını düzenleyen İş Hukuku, bu alanın temelini oluşturmaktadır. Ülkemizde çalışma ilişkileri 10 Haziran 2003'de Resmi Gazetede yayımlanan 4857 Sayılı İş Kanunu ile düzenlenmektedir. Geçmişten beri uygulamada mevcut olan ancak mevzuatta yer almayan esnek çalışma biçimleri ilk kez 4857 sayılı Kanun ile yasal bir dayanağa kavuşmuştur. Kanunda ve ikincil mevzuatlarda esnek çalışma ve diğer yeni çalışma yöntemleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu durumun temel sebebi zamanımızın iş piyasalarında gittikçe büyüyen oranda esnek üretim şartlarının ağırlık kazanmaya başlamasıdır.

Esnek üretim esnek çalışmayı getirirken esnek çalışma da çeşitli problemler içermektedir. En önemli problem aynı anda çok sayıda işletme ile iş akdi olan çalışanın maksimum çalışma zamanıdır. Aslında burada dikkat edilmesi gereken önemli kural çalışanın kısmi süreli çalışmalarının toplamının, kanuni çalışma süresinden fazla olmamasıdır. Dolayısıyla çalışanın haftalık toplam çalışma süresi 45 saatten fazla olmamalıdır. Çalışma zamanıyla alakalı başka bir problem ise, çalışma süresinden sayılan durumlardan kısmi zamanlı iş görenlerin faydalanıp faydalanamayacağı hususundadır. Bu durumlarda çalışanlar bazı hallerde tam, bazı hallerde de çalıştıkları

süre ile orantılı faydalanabileceklerdir. Mesela çalışanın, yönetici tarafından başka bir yere çalışmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süre kısmi çalışmada da aynı şekilde çalışılmış sayılacaktır (Kutal 1991,s. 69). Genel itibari ile bölünemeyen haklardan (ihbar, kıdem, yıllık izin) diğer çalışanlarla aynı şekilde yararlanmaları, ücret ve paraya ilişkin bölünebilir haklardan ise çalıştıkları süreyle orantılı olarak yararlanmaları hükme bağlanmıştır.

4857 sayılı kanunda hem sözleşme türü hem de çalışma süresi bakımından esnek çalışmayı düzenleyen çeşitli uygulamalar mevcuttur.

2.5.1.1 Belirli süreli çalışma (İş K. md.11)

Geçici çalışmanın bir şekli olan belirli süreli çalışma, son dönemlerde standart olmayan bir iş yöntemi olarak çoğalmıştır. Bilhassa sert istihdamın korunduğu mevzuata sahip ülkelerde işletmeler bakımından esnekliği sağlamanın bir yöntemi gibi düşünülmektedir (TİSK 1999,ss. 7-14). İşletmelerin belirli zamanlı uzman eleman istihdamında da esnek bir çözüm olmaktadır. Daha çok şirketlerin değişen talep ve belirsizliğin olduğu durumlarda, başka bir ifadeyle şirketin ihtiyacı olduğu müddetçe istihdam edilen çalışma biçimidir (Ünal 2005,s. 75). Esnek çalışma sistemine ilişkin politikalar genellikle iş akitlerinin zamanı/süresi belirli şekle sokulması şeklinde belirginleşmektedir (Ongan Tunçcan 2004,s. 125).

Esneklik ihtiyacı işverenleri klasik belirsiz süreli sözleşme yapmak yerine ihtiyaçları doğrultusunda belirli süreli sözleşmeleri tercih etmeye yönlendirmiştir. Ancak iş hukukunun işçiyi koruyucu ilkesi gereği, işverenlerin bu hakkı kötüye kullanmaması için birtakım sınırlamalar getirilmiştir. 4857 sayılı kanunda belirli süreli sözleşme yapılabilmesinin koşulu objektif şartların varlığına bağlanmıştır. Kanunun bu düzenlemesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 'İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi' ve AB'nin 99/70 sayılı yönergesiyle ile düzenlenen 'Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması'na uygun kısıtlamalara tabi olmuştur. 99/70 sayılı yönergede, üye ülkelerde oluşturulacak zincirleme iş akitlerine yönelik tedbirler alınırken, bunların ne kadar süreyle kaç defa arka arkaya (zincirleme) yapılabileceğini de düzenlemektedir. Mesela Almanya'da 24 aydan fazla olmayan bir zamanda en fazla 3 defa tekrarlanan bir iş akdinin belirli süreli

olma niteliğini koruyacağı ve belirsiz süreliye dönüşmeyeceği kabul edilmiştir. Fakat 4857 sayılı İş Kanunu madde 11/2’de, belirli süreli iş akdinin, esaslı bir sebep yoksa, birden fazla arka arkaya (zincirleme) gerçekleştirilemeyeceği, aksi takdirde iş akdinin baştan itibaren belirsiz süreli olarak kabul edileceği düzenlenmiştir. Böylece çalışanın bu tür akdin şartlarından ve bu arada fesih edilmeye karşı korumaya yönelik kanun maddelerinden istifade edilebileceği belirtilmektedir (Odaman 2005).

Belirli süreli sözleşmelerin yazılı yapılması gerektiği, belirli bir zaman dilimi veya işin niteliği belirtilerek açık veya örtülü bir süreye bağlanması gerektiği ve objektif koşulların (işin niteliğinin belirli süreli olması, bir işin tamamlanması, belli bir olgunun ortaya çıkması) bulunmasının gerekliliği mevzuatta detaylı olarak düzenlenmiştir. Ayrıca belirli süreli ve belirsiz süreli sözleşmelerle çalışan işçiler arasında ayırım ve farklı işlem yapılamayacağı ve haklı neden olmaksızın belirsiz süreli sözleşme ile çalışan emsal işçiden farklı muameleye tabi tutulamayacağı düzenlenmektedir (Şahin Emir 2016, s.124-135).

2.5.1.2 Kısmi süreli (Part-Time) çalışma (İş K. md 13/I)

Kısmi süreli çalışma uygulamada daha evvel de rastlanmakla birlikte 4857 sayılı kanunla Türk İş Hukuku'nda ilk defa tanımlanmakta ve yasal zemine oturtulup işletmelere kısmi zamanlı iş akdi oluşturma imkânı tanımaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu’nda kısmi süreli çalışmaya yönelik herhangi bir düzenleme olmamasına rağmen Kanunun yürürlükte olduğu dönemde, tam zamanlı çalışma şartlarına uygun olarak yapılan iş akitlerinin yanı sıra, kısmi zamanlı çalışmayı esas alan ve partime sözleşmeler olarak adlandırılan iş akitlerinin de oluşturulduğu bir gerçektir. Bahse konu düzenleme ile hedeflenen; oranı giderek çoğalan kısmi süreli çalışmaları teşvik etmek, işletmelerle çalışanların gereksinimlerini karşılayacak şekilde çalışma zamanlarının esnek bir şekilde düzenlenmesini sağlamak olarak ifade edilmektedir (Şafak 2006).

Kısmi zamanlı çalışma tanımı 4857 sayılı iş kanununun 13.Maddesinin ilk fıkrasında yer almaktadır:

"İşçinin normal haftalık çalışma suresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir".

Bahse konu tanım kapsamında, kısmi zamanlı iş akdinin unsurları: ‘İş süresinin önemli oranda az olması’ ve ‘İş süresinin iş sözleşmesi oluşturulduğu an karşılıklı olarak belirlenmesidir. Kısmi süreli işler için kanunda haftalık iş süresinin, tam zamanlı iş akdiyle çalışan emsal işçiye göre ‘önemli ölçüde daha az belirlenmesi’ kriteri esas olarak belirlenmiştir. Bu tanımdan, kısmi süreli çalışmanın, çalışanın normal haftalık iş saatinin, tam zamanlı iş akdiyle çalışan emsal işçiye nazaran daha az uygulandığı iş yöntemi olduğu görülmektedir (Kuşaksız, 2014).

Kanunda kesin bir süre kısıtlaması belirtilmemişse de ilgili yönetmelikte işyerindeki haftalık çalışma süresinin 2/3’ünü aşmaması gerektiği belirtilmektedir. Örnekleme gerekirse haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu bir işyerinde yapılacak olan kısmi süreli sözleşmelerde haftalık çalışma süresi en fazla 30 saat olabilecektir (Ulusoy 2017).

Ayrıca kanunda kısmi süreli sözleşme ile çalışan işçilerin sözleşmelerinden dolayı farklı muameleye tabi tutulamayacakları da düzenlenmiştir. Kanun uygulamada mevcut olan bir durumu yasal dayanağa kavuştururken ayrıca kısmi süreli çalışmayı tam süreli çalışmaya geçmede bir basamak olarak da kullanmıştır. Kanunun 13.maddesiyle ilgili gerekçede de açık bir şekilde ifade edildiği gibi,

“Ülkemizde sayıları sürekli artan kısmi süreli çalışmaları teşvik etmek amacı ile bu tür iş sözleşmesinin tanımı yapılmış ve ayırımı haklı kulan nedenler olmadıkça, emsal tam süreli sözleşmeye göre çalışan işçiden farklı bir işleme tabi tutulamayacağı hükme bağlanmıştır. Avrupa Birliği’nde Konsey tarafından 97/81 sayılı yönerge ile yürürlüğe konulan ‘Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma’ da belirtildiği üzere, bu düzenlemenin amacı bir yandan kısmi süreli olarak çalışan işçiye yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak, kısmi zamanlı çalışmanın gelişmesini teşvik etmek ve işveren ile işçilerin ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri şekilde çalışma sürelerinin esnek bir organizasyon çerçevesinde düzenlenmesine katkıda bulunmaktır.”

değişen koşullar ve uygulamanın zorlaması kısmi süreli sözleşmelerin yasal zeminini hazırlamıştır.

2.5.1.3 Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma (İş K. md. 14/I)

4857 sayılı kanunun 14. maddesi, kısmi süreli çalışmaya yönelik sözleşmelerin özel bir türü olan çağrı üzerine çalışmayı düzenlemektedir. Diğer esnek çalışma biçimlerinde olduğu gibi çağrı üzerine çalışma da mevzuata girmeden önce uygulamada mevcut olan çalışma biçimlerinden biridir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 22.05.2006 tarih, 2006/5115 E. 2006/14969 K. Sayılı ilamında, açıkça çağrı usulü çalışmanın kısmi süreli bir iş sözleşmesi olduğunu belirtmektedir. 4857 SK.m.14'e göre (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 22.05.2006, 2006/5115 E. 2006/14969);

“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 sözleşmesidir”.

Bu yasa düzenlenirken Alman ‘İstihdamı Teşvik Yasası’ hükümleri göz önünde bulundurulmuştur (Eyrenci 2003). Kanunun ilgili maddesine göre; 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 sözleşmesidir. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, mevzuattaki hükümler kararlaştırılmış sayılmaktadır.

Mevzuattaki düzenlemeye göre işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır. Haftalık çalışma süresi de 20 saat olarak kabul edilmiş sayılmaktadır.

Bu yöntemde işletmenin; ihtiyaç duyması durumunda çalışanın çalışma borcunu yerine getirmesi karara bağlanmaktadır. Çağrı üzerine çalışmada yönetici istediği zaman çalışanı işe çağırır. Bu çalışma biçiminde, belirlenen sürede işçi çalıştırılabilir veya çalıştırılmaz ücreti hak kazanmaktadır. Sözleşmede herhangi bir süre netleştirilmemiş ise, çalışan işe çağırılmasa bile haftalık olarak asgari 20 saat çalışmış sayılarak ücret

karşılığını alacaktır. Çağrı üzerine çalışmanın yazılı sözleşme ile yapılması gerekmektedir (Çelik 2004,s. 90).

Değişen koşulların ortaya çıkardığı çalışma biçimlerinden biri de evden çalışma veya tele çalışma olarak adlandırılan uzaktan çalışmadır. Kişinin çalışma saatlerini kendisinin belirlemesi, çocuklu kadınların çocuklarına daha fazla zaman ayırabilmesi gibi esneklik sağlayıcı özellikleri vardır. Geçmişten beri mevcut olan bu çalışma biçimi son dönemde özellikle avantajları nedeniyle daha çok tercih edilir hale gelmiştir. 2016 yılında çıkarılan Torba Kanun ile İş Kanunu'na ilave edilerek yasal dayanağı oluşturulmuştur. Bu tür çalışmaya yönelik yapılacak iş sözleşmesinin mutlaka yazılı yapılması gerektiği ve sözleşmede işin tanımı, yapılma şekli, süresi, yeri, ücret, işçi ile kurulacak iletişim biçimi gibi hususların açıkça belirlenmesi gerekmektedir.

2.5.1.4 Geçici (ödünç) iş ilişkisi (İş K. md 7/I)

Ödünç iş ilişkisi; işletmelere hizmet sözleşmesiyle bağlı olan çalışanın çalışma kazanımını belirli olan ve geçici bir zaman için başka bir işletme inisiyatifine devretmesidir. Başka bir ifadeyle, bir işverenin bir takım zorluklarla uğraşmasına karşın çalışanın işine son vermek istememesi durumunda; kendi bünyesinde çalışan işçi ya da işçileri başka şirket veya işletmeye kalıcı olmayan bir süre zarfı kapsamında kendi iş yükünü hafifletmek amacıyla vermesidir. Bununla birlikte; işletme yönetimi dönemsel işlerde ve nitelikli işlerde de geçici süre için gereksinim duyulan işgücünü başka bir işverenden ödünç olarak alabilir.

Ödünç iş ilişkisinde 3'lü bir ilişki bulunmaktadır. Çalışan, hizmet sözleşmesiyle bağlı olduğu şirket (ödünç veren) ve geçici süreyle çalıştığı şirket (ödünç alan). 4857 sayılı kanun bu üçlü ilişki içinde tarafların yükümlülüklerini de belirlemiştir. Çalışan, ödünç alana karşı çalışma yükümlülüğünü yerine getirmekle sorumlu olmakla birlikte, onun vereceği emirleri de yerine getirmek durumundadır. Ödünç alan işveren de çalışanı gözetmek zorundadır. Ücret ödeme yükümlülüğü, aralarında hizmet sözleşmesi devam etmekte olan ödünç veren işletme yönetiminin sorumluluğundadır. Fakat çalışan itiraz etmez ve kabul ederse, ücret ödeme sorumluluğu yine geçici süreyle ödünç alana da aksettirilebilir (TİSK 1999,s. 33). Esnek çalışmayı sağlayan her tür sözleşme için kanun işçiyi koruyucu düzenlemeleri de yapmıştır. Ödünç iş ilişkisinde işçinin ücretinden,

sigorta primlerinden ve iş sağlığı güvenliği önlemlerini alma bakımından her iki işveren müteselsilen sorumludurlar (Taşoğlu - Limoncuoğlu 2010,s.81).

Ödünç iş ilişkisi (geçici iş ilişkisi, ödünç iş ilişkisi, ödünç işçilik) kapsamında; işveren, çalışandan yazılı iznini almak şartıyla şirket bünyesinde ya da aynı holding grubuna bağlı diğer bir işyerinde çalıştırılmak üzere ödünç olarak verebilir.

Geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığı ile de kurulması mümkündür. İşçi ve işveren arasında sadece aracılık görevi yapan özel istihdam bürolarının son yapılan değişiklik ile faaliyet alanları genişletilmiştir. Bürolara kendi işçilerini geçici olarak (belli işlerde ve belli sürelerle) bir başka işverenin işyerinde görevlendirme yetkisi getirilmiştir. Böylece işverenler belirli süre ile veya kısmi süre ile sözleşme yaparak kendi işçilerini çalıştırmak yerine özel istihdam bürolarından hizmet alabileceklerdir.

4857 sayılı iş kanunu; esnek çalışma modellerine eski iş kanunlarına nazaran daha geniş düzenlemelerle yer ayırmıştır. Bu kapsamda, esnek çalışma sisteminin yasa ile desteklenmesi ile birlikte istihdam bakımından daha etkin hale geleceği düşünülebilir.

2.5.1.5 Yoğunlaştırılmış iş haftası (İş K. md.63/II)

Yoğunlaştırılmış iş haftası öğretide denkleştirme yöntemi olarak da ifade edilen yeni bir esnek çalışma olanağıdır (Taşoğlu - Limoncuoğlu 2010,s.82). İşletmede işlerin yoğun olduğu dönemlerde işçilerin daha fazla çalıştırılmaları ve sonrasında daha az çalıştırılarak ya da izinli sayılarak yapılan denkleştirme uygulaması işverenler tarafından tercih edilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işçi ve işverenin anlaşmasıyla haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın mesai yapılan günlerine, gün bazında 11 saati geçmemek şartıyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu şekilde, 2 aylık zaman zarfında çalışanın haftalık olarak ortalama çalıştığı saat, normal haftalık çalışma saatini geçmediği takdirde denkleştirme uygulaması yapılmış olmaktadır. Bu yöntem ile haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere eşit paylaşım ilkesi esnetilmiş olmaktadır. Denkleştirme süresinin toplu iş akdiyle 4 ay kadar uzatılabileceği kanunda düzenlenmiştir. (İş K. m.63/II)

Bu uygulamanın karşılıklı olarak anlaşılması ve iş akitleriyle çalışanların onayı alınarak yapılması gerekmektedir. Ancak işletme tarafından hazırlanan iç yönetmelik ya da

alışan yönetmeliği vb. uygulamaları çalışanların onaylaması şeklinde veya TİS'nin uygulandığı işletmelerde bahse konu sözleşmeye dahil edilen hüküm ile de gerçekleştirilebilmesi mümkündür. (elik 2004,s. 291).

Kanunda ngrlen günlük en çok 11 saatlik zaman çalışanı korumak için getirildiğinden, yoğunlaştırılmış iş haftası da dâhil olmak üzere hiçbir suretle 11 saatten fazla günlük çalışma süresi belirlenmemeli ve uygulanmamalıdır. Bahsi geçen zaman mutlak maksimum zaman olarak anlaşılmalıdır. Bu sebeple, 11 saatten fazla ayrıca çalışma yaptırılmaz; farklı bir deyişle, ilave çalışmalarla 11 saatin üzerinde bir günlük çalışma zamanı öngörülemez. Bir çalışanın günlük olarak çalıştığı süre 11 saatten fazla olamayacak ve ayrıca 7 günlük bir zaman dilimi içerisinde çalışana aralıksız asgari 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilecek olma mecburiyeti sebebiyle, yoğunlaştırılmış bir iş haftasında çalışan haftalık maksimum 66 saat alıştırılabilecektir (Eyrenci 2004,s. 16).

2.5.2 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Esnek alışma

Geçtiğimiz on sene süresince yapılan uluslararası işçi anketleri, klinik araştırmalar ile iş teftiş raporlarından elde edilen sonuçlar, çalışma süresine, yapılan işe, çalışanın cinsiyetine göre kimi zaman işçi sağlığı üzerinde olumsuz etkiler doğurabileceğini göstermektedir. Günümüz işletmeleri aynı zamanda birden fazla parametreyi birlikte kullanarak bölgeden bölgeye ve sektörden sektöre göre farklılık gösteren çalışma sistemleri üretmişlerdir. Bu durum çalışan sağlığı ile alakalı tehlike ve risk oluşturduğu gibi çalışma zamanlarının kontrolünde birtakım zorluklara da neden olmaktadır (Sezgin 2013).

2000 senesinde; Avrupa Yaşam ve alışma Koşullarını İyileştirme Vakfı'nın 7 AB ülkesinde esneklik ve çalışma şartlarının incelendiği araştırmasında esneklik, nicel/nitel ve iç/dış olarak her iki değişkenin etkisinde homojen olmayan bir kavram olarak ifade edilmiştir. Bu araştırmada esnek çalışma nedeniyle oluşabilecek riskleri kapsayan 3 senaryo belirtilmiştir. Bu senaryolar; çalışma şartlarının değişiminden doğan iş sağlığı ve güvenliği riskleri; istihdam yöntemlerinin değişmesinden doğan iş güvencesizliği, eğitime ulaşım olanağı, kariyer imknları, farklı işletmelerde aynı seviye çalışanların maaş seviyelerindeki farklılık ve işin kaybedilmesi; iş organizasyonunun yeniden

oluşturulmasından kaynaklanan işin yoğunlaşması ve monotonlaşmasıdır (Goudswaard ve Nanteuil 2000, ss. 19-105).

Esnek çalışmanın çalışan sağlığını en menfi manada etkileyen şekillerinden biri iş saatinin esnek hale getirilmesidir. Söz konusu değişim ve etki bilhassa AB kuruluşlarının birçok çalışanın iştirakiyle icra ettiği araştırmalarda açık bir şekilde görülmektedir. AB üyesi ve aday olan ülkelerde haftalık ortalama iş süresi azalırken, önemli bir kısmının iş güvencesizliği ile karşılaştığı kısmi zamanlı iş gören miktarının çoğalması, günlük toplam iş saatinin düşmesi ile beraber değerlendirildiğinde işçilerin birden çok işletmede kısmi zamanlı işlerde çalışarak uzun süreli çalışabilecekleri ihtimalini hatırlatmaktadır. Eğer bu şekilde bir çalışma gerçekleşirse iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ve kontrolünün gerçekleşmesi güçleşebilir, iş saatlerinin çok olması nedeniyle iş kazalarının sayısı artabilir (Sezgin, 2013).

Yeni iş yöntemlerinin bireysel sağlık ve iş güvenliğine yaptığı etkinin tam manasıyla araştırılmaksızın uygulanmasına ek olarak değişen teknolojinin yanında yeni üretim metotlarının kullanılması iş yapanların işe yabancılaşmasına, uyum sorunu yaşamalarına ve mücadele şekillerinde tecrübe edilmemiş risklere neden olmaktadır. İş yöntemlerinin baştan oluşturulması mevzuat ve kontrol boyutunda da yeni uygulamalara ihtiyaç göstermektedir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sınırlı istisnalar dışında tüm çalışanları kapsamaktadır fakat bilhassa esnek çalışma yöntemlerine ilişkin düzenlemelere yönelik tam detaylı düzenlemeler içermemektedir. Bahse konu esnek çalışma modellerinin başında 4857 Sayılı İş Kanunu ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa dâhil edilmeyen ev eksenli işler bulunmaktadır (Sezgin, 2013).

2.5.3 Analık İzni ve Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yeni Yasal Düzenlemeler

2.5.3.1 Mevcut analık izni ve ücretsiz izin düzenlemesi

Kadın çalışanın hamileliği ve hamilelik sonrası doğum ile alacağı toplam 16 haftalık izin “analık izni” olarak belirtilmektedir. İş Kanunu md.74’ün birinci ve üçüncü fıkrasına göre;

“Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.”

13/2/2011 tarihinde 6111 sayılı Kanun’un 76. maddesi ile md 74’e bir cümle ilave edilerek; kadın işçinin erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak sürelerin, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılacağı hükme bağlanmıştır.

5510 sayılı Kanun’un 15. maddesinin ikinci fıkrasında; analık durumu, sigortalı kadının ya da erkeğin sigortası bulunmayan eşinin, kendi çalışmalarından ötürü gelir ya da maaş alan kadının veya gelir ya da maaş alan erkeğin sigortası bulunmayan karısının hamileliğin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk 8 haftalık (çoğul hamilelik durumunda da ilk 10 haftalık) zamana kadar olan hamilelik ve analık durumuyla alakalı sağlık sorunu ve engellilik halleri şeklinde tanımlanmıştır. Analık izni zamanı doktor raporuyla belirlenmekte, kadın işçi bahse konu zaman için belli koşulları sağladığı takdirde geçici iş göremezlik ödeneğini Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan almaktadır.

Analık halinde elde edilecek olan geçici iş göremezlik ödeneği 5510 sayılı Kanun md. 18/3 gereği ve md. 17’ye istinaden hesaplanır. Bu geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi koşulları özetle (SGK 2016).;

- i. İstirahatin başladığı zamanda sigortalılık özelliğinin son bulmaması,
- ii. Doğum yapılan tarihten önceki bir yıl süresinde asgari doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması,
- iii. Bu zaman zarfında işyerinde çalışmamış olması,
- iv. Doğumun gerçekleşmiş olmasıdır.

Hamile, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların çalıştırılma usullerini belirleme amacıyla 16 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik md 11’de de analık izni bahsi geçmektedir. Bu yönetmelikte de analık izni diğer mevzuatlar ile aynı şekilde düzenlenmiş, farklı olarak analık halinde gece çalıştırılması yaptırılamayacağına dikkat çekilmiştir.

“Gebe işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, hekimin onayı ile gebe işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Ancak bu durumda gece çalışması yaptırılmaz ve gebe işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Yukarıda öngörülen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.”

Kadın çalışanın analık izninin haricinde gebelik boyunca gebeliğiyle ve devamında yeni doğan bebeğiyle bağlantılı olarak hak ettiği izinleri de vardır. Bunlardan biri İş Kanunu md.74’ün dördüncü fıkrasında; “Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir” ifadesi bulunmaktadır. Bu ifadenin maksadı doğumdan önce anne ve bebeğin sağlıklı bir hamilelik süreci yaşamalarıdır.

Kadın işçilerin bir diğer izini, çocuk bir yaşına gelinceye kadar günde 1.5 saat olan süt iznidir. Kural olarak ve amacına uygun şekilde uygulanma yöntemi her gün 1.5 saat olarak kullandırılmasıdır. Ancak uygulamada süt izinlerinin birleştirilerek kullanıldığı gözlenmektedir. En sık gözlenen birleştirme yöntemi, kadın işçinin haftanın bir işgünü izinli olarak işe gelmemesi şeklindedir. Süt izninin hangi saatlerde kullanılacağı konusunda mevzuat inisiyatifi kadın işçiye vermiştir.

İş Kanunu md 74’ün altıncı fıkrasında kadın işçiler için düzenlenmiş bir başka izin hakkı da ücretsiz izindir. İstekleri halinde analık izninin bitiminden itibaren (çoğul gebeliklerde 10 hafta dolduktan sonra) en çok altı aya kadar ücretsiz izin talep etme hakkına sahiptirler. Fakat işçi istekte bulunursa altı aydan daha kısa olacak şekilde de ücretsiz izin kullanabilir. İşçinin böyle bir talebi olduğu takdirde işveren kabul etmek

zorundadır. Ancak uygulamada işçi, işini kaybedebileceği korkusuyla çok fazla itibar etmemektedir. Ayrıca bu iznin ücretsiz olması da uygulama alanını kısıtlamaktadır. İşçinin çalışmadığı bu izin süresi diğer izinlerden farklı olarak çalışılmış gibi kabul edilememektedir.

2.5.3.2 Doğum sonrası kısmi çalışma düzenlemeleri

8 Kasım 2016 tarihinde 29882 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, doğum yapan kadın çalışana belli süreler ve koşullar mevcutsa, haftalık iş saatinin ½ si kadar çalışma diğer yarısında izinli olma hakkı vermektedir. Bahse konu yönetmeliğin 6. maddesine göre;

“Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi halinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.”

Haftalık iş saatinin ½ si kadar ücretsiz izin ile yeni doğum yapmış kadın çalışana asgari 60 gün ile azami 360 gün arasında (belirlenmiş şartlara istinaden) izin hakkı verilmiştir. Bahse konu izin yönetici tarafından ücretsiz izin şeklinde anlaşılabacaktır fakat işçi İşkur’dan izinli olduğu süreler için yarım iş yapmasına yönelik yarım çalışma ödeneği elde edecektir. Bir diğer ifade ile doğum yapmış kadın işçi haftanın yarısı için çalışmasının karşılığını işverenden alacak, izinli olduğu diğer yarı için yarım çalışma ödeneği alacaktır. Bu uygulamayla annenin yeni doğan bebeğine daha çok zaman ayırabilmesi ve gelir kaybını belirli bir seviyede tutabilmek maksadında bulunduğu anlaşılmaktadır. (Ulusoy 2017).

Geçici iş göremezlik ödeneği; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık gibi nedenlerle geçici olarak iş göremezlik yaşayan sigortalıya belirli zaman ve şartlarda ödenen ödenektir (5510 sayılı Kanun md. 18). Geçici iş göremezlik; sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık durumlarında kurum tarafından yetki verilen hekim ya da sağlık kurulu raporlarında ifade edilen istirahat süresinde geçici süreyle iş

yapamama durumu olarak ifade edilmektedir. (sgk.gov.tr, Kadın Sigortalıların Hakları). Geçici iş göremezlik ödeneği alan işçiye evlat edinme veya doğum yapması nedeniyle yarım çalışma ödeneği verilmeyeceği 4447 sayılı Kanun Ek md. 5'te belirtilmektedir. Yani işçi sağlık raporu sebepli bir geçici iş göremezlik ödeneği ve evlat edinme veya doğumdan kaynaklı yarım çalışma ödeneğini aynı zamanda elde edemeyecektir (Ulusoy 2017).

Yeni doğum yapmış olan işçi, iş yapmadığı haftalık yarım iş süresi için günlük olarak, brüt ücretin bir günlük miktarını alacaktır. İşçinin bu isteğini yazılı şekilde işverene iletmesi ve bu iznin analık izninin hemen akabinde başlaması önemlidir. Ayrıca talebe ilişkin belgeler İşkur'a işletme tarafından gönderilecek ve hatalı ya da eksik belge sebebiyle haksız şekilde yararlanma sebebiyle sorumluluk işletmede olacaktır (4447 sayılı Kanun Ek md. 5).

2016 yılında yapılan bir başka değişiklik de doğumdan sonra kadın işçilere belli bir süre kısmi süreli çalışma olanağı getirilmiştir. Yapılan düzenlemeye göre kadın işçinin doğum izinlerinin bitiminden sonra zorunlu ilköğretim çağına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışmayı tercih edebilecektir. Bu uygulamadan faydalanabilmesi için bahse konu genel hususlardan başka birtakım koşulların da olması gerekmektedir.

6663 sayılı Kanun md.21 ile İş Kanunu md. 13'e bazı fıkralar ilave edilmiştir. Getirilen değişikliğin çerçevesi aşağıdaki şekildedir.

“Bu kanunun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır. Beşinci fıkra kapsamında hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma

yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.”

İlgili yönetmelik 8 Kasım 2016 tarihinde, 29882 sayılı Resmi Gazete’de, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik adı ile yayınlanmıştır. Bu Yönetmeliğin amacı, doğum yada evlat edinilmesi sonrası işçinin kısmi süreli çalışma yapabileceği işyerlerinin belirlenmesi ve uygulamanın esaslarının düzenlenmesidir.

İlgili mevzuata göre, çalışan ebeveynlerden birisi, doğumdan sonra kısmi süreli çalışmayı aynı çocuk için bir kereye mahsus olacak şekilde isteyebilecek bununla birlikte çocuğun zorunlu ilköğretim zamanının başladığı dönemi izleyen ayın başına kadar herhangi bir zamanda kısmi zamanlı çalışma talep edebilecektir. Kısmi çalışma düzenlemesine başlamak için işçi 1 ay evvel istekte bulunarak belirtilen zaman aralığında herhangi bir sürede bu hakkını kullanabilecektir. İşçi tam zamanlı çalışmaya geçme isteğini de aynı şekilde 1 ay öncesinde işletmeye yazılı şekilde bildirmelidir. Kısmi zamanlı çalışmada ücret ve maaş ile ilgili kazanımlar iş yapılan süre ile orantılı olarak ödenmektedir (Ulusoy 2017).

Söz konusu değişiklikler ile doğum yapan/evlat edinen kadın işçinin/ebeveynin çocuğu ile daha fazla vakit geçirebilmesi için esnek çalışma biçimlerinin geliştirildiği görülmektedir. İşçi, analık izni, ücretsiz izin, yarım çalışma ve kısmi süreli çalışma seçeneklerini koşulları uygun olduğu ve talep ettiği sürece kullanabilecektir.

3. ESNEK ÇALIŞMA MODELİNE OLAN GENEL FARKINDALIK VE KADIN ÇALIŞANLARIN KONUYA BAKIŞ AÇILARININ ORTAYA KONULMASI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1 ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı; günümüz çalışma ve sosyal yaşamındaki değişimler sonucunda uygulama alanı bulmuş olan esnek çalışma modelinin genel anlamda farkındalığına yönelik tespitler yaparak konuya genel bir bakış açısı oluşturmanın yanı sıra kadın çalışanların esnek çalışma modeline yönelik fikirlerini tespit ederek esnek çalışma modelinin uygulanmasına yönelik bir bakış açısı ortaya koymaktır.

Alt Araştırma Soruları:

- i. Şirketlerin çok uluslu şirket veya yerli sermaye şirketi olması, kadınların esnek çalışma modeli hakkında bilgi edinmelerini arttıran bir etken midir?
- ii. Şirketlerde sendikal üyelik, kadın çalışanların esnek çalışma modeli ve kanuni hakları konusundaki farkındalığını ve esnek çalışma uygulamalarını arttıran bir etken midir?
- iii. Kadın çalışanlar, şirketlerinden bağımsız olarak, iş kanundaki hakları ve esnek çalışma modeli hakkında farkındalığa sahip midir?

3.2 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIĞI

Araştırmanın birçok sınırlılığı bulunmaktadır. Esnek çalışma modelinin her sektörde uygulanabilir olduğu göz önüne alındığında, sektörlerin sayıca fazla oluşu, bu fazlalığın mekânsal ve zamansal bazda tamamına ulaşmanın zorluğu araştırmanın endüstriyel işletmeler ile sınırlandırılmasını gerektirmiştir. Bir diğer kısıt ise araştırmada kadın çalışanların konuya bakış açısının ortaya konulmak istenmesi ve çalışma yaşamında kadınların oransal olarak erkeklere göre daha az yer alıyor olmasıdır. Kadın çalışanların özellikle doğum sonrasında esnek çalışma modelini tercih etme ihtimallerinin artması ve bu nitelikteki kadın çalışan sayısına ulaşmadaki zorluk da araştırmadaki bir başka kısıttır.

3.3 ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.3.1 Ana Kütlenin Belirlenmesi, Örneklem Süreci ve Veri Toplama Yöntemi

Bu araştırmada, çalışanların hakları ve onları değerlendirme, sosyal yaşama aktarma nedenleri ile bireylerin bu olguyu nasıl deneyimledikleri, nasıl tanımladıkları, nasıl anlamlandırdıkları ve/veya bunların nedenleri anlaşılmaya çalışıldığından nitel araştırma metodolojisinin uygun olacağı düşünülmüştür. Sosyal, kültürel ve ekonomik etkenlerle yaşamı şekillenen bireylerin, örgüt içerisinde kanuni haklarını “nasıl” anlamlandırdığı ve uygulandığını örgütler arasında farklılık olup olmadığını, varsa bunun neden olduğunu anlamaya çalışmaktadır.

Araştırmanın ana kütlesinin büyüklüğü nedeniyle bu araştırmada, araştırma örneklemini olarak Bursa’da üretim yapan şirketler seçilmiştir. Bursa ile sınırlandırılmasının nedeni ulaşılabilirlik ve zaman açısından etkinlik sağlamaktır. Araştırmada, Bursa Ticaret ve Sanayi Odası (BTSO)’da kayıtlı şirketlerin listesine ulaşılmış ve bunlardan gerek e-posta gerekse de telefon ile yapılan görüşmelerde olumlu cevap veren, araştırmaya destek vermeyi kabul eden, otomotiv ve genel endüstri alanlarında faaliyet gösteren beş şirket araştırma kapsamına alınmıştır.

Otomotiv ve genel endüstri alanlarında faaliyet gösteren şirketlerin, çalışmalarını genel verimlilik, üretim kapasitesini artırma, uluslararası rekabete uyum sağlayabilme açılarından gerçekleştirme, buna bağlı olarak, neredeyse zorunlu olduğu kabul edilen çalışan memnuniyeti düşüncesi araştırma kapsamına alınmalarında etken olmuştur. Çalışanların, iş yaşam dengesinin sağlandığı, pozitif ortamlarda, şirket faaliyetlerinde yüksek verimlilik ve üretim kapasitesi hedeflerini gerçekleştirme, ulusal ve uluslararası rekabet gücünü artırma hedeflerini gerçekleştirebildikleri düşünülmüştür. Bu nedenle de otomotiv ve genel endüstri alanlarındaki şirketlerin esnek çalışma modellerine yönelik yaklaşımlarının olumlu olacağı ve gerçekleştirilen faaliyetler kapsamında istihdam edilen işçilerin gerek kadın gerekse erkek olsun esnek çalışma metotlarından ve bu metotların kendilerine sağlayacağı imkân ve fırsatlardan yararlandırılacağı kanısı oluşmuştur. Şirketlerin talebi üzerine, şirket isimleri yerine kodlar kullanılmıştır.

Tablo 3.1: Otomotiv ve genel endüstri sektöründe faaliyet gösteren şirketlere ilişkin görüşme listesi

Görüşme Listesi									
Sıra No	Şirket Kodu	Şirketin Sermaye Yapısı	Sendikal Durum	Departman	Görüşmeci Pozisyonu	BY/MY	Eğitim Düzeyi	Çalışma Biçimi	Görüşme Süresi (Dakika)
1	TRD	%50 Yabancı %50 Yerli	Sendika Üyesi	Üretim	Üretim Elemanı	MY	Ortaöğretim	Tam Zamanlı	35
2	TRD			Kalite	Kalite Kontrol Elemanı	MY	Ortaöğretim	Tam Zamanlı	30
3	TRD			İnsan Kaynakları	Şef	BY	Yüksek Lisans	Kısmi Zamanlı	50
4	TRD			Proje	Mühendis	BY	Lisans	Tam Zamanlı	45
5	FST	%100 Yabancı	Sendika Üyesi	Üretim	Üretim Elemanı	MY	Ortaöğretim	Tam Zamanlı	30
6	FST			Üretim	Üretim Elemanı	MY	Ortaöğretim	Tam Zamanlı	30
7	FST			Muhasebe	Muhasebe Elemanı	BY	Lisans	Tam Zamanlı	40
8	FST			Lojistik	Lojistik Memuru	BY	Lisans	Kısmi Zamanlı	40
9	MRT	%100 Yerli	Üye Değil	Kalite	Mühendis	BY	Lisans	Tam Zamanlı	30-35
10	MRT			Üretim	Mühendis	BY	Lisans	Tam Zamanlı	30-35
11	MRT			Üretim	Üretim Elemanı	MY	Ortaöğretim	Tam Zamanlı	30-35
12	MRT			Üretim	Üretim Elemanı	MY	Ortaöğretim	Tam Zamanlı	30-35
13	OLD	%100 Yabancı	Üye Değil	Üretim	Üretim Elemanı	MY	Ortaöğretim	Tam Zamanlı	35-40
14	OLD			Üretim	Üretim Elemanı	MY	Ortaöğretim	Tam Zamanlı	35-40
15	OLD			Satınalma	Memuru	BY	Ön Lisans	Tam Zamanlı	30
16	OLD			İnsan Kaynakları	İK Memuru	BY	Lisans	Tam Zamanlı	40
17	CKN	%100 Yerli	Sendika Üyesi	Üretim	Yalın Üretim Kısım Müdürü	BY	Lisans	Tam Zamanlı	45
18	CKN			Üretim	Metot Mühendisi	BY	Lisans	Tam Zamanlı	45
19	CKN			Üretim	Üretim İşçisi	MY	Ortaöğretim	Tam Zamanlı	35
20	CKN			Üretim	Üretim İşçisi	MY	Ortaöğretim	Tam Zamanlı	35

Bu araştırmanın verileri görüşme tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Bireylerin deneyimlerine, tutumlarına, görüşlerine ve duygularına ilişkin verilerin toplanmasında etkili olduğundan tercih edilmiştir. Veri toplama sırasında bir görüşme formu oluşturulmuştur. Araştırmada, etkinliği arttırabilmek için şirket içinde farklı bölüm ve görevlerdeki, farklı pozisyon seviyelerinden kadın çalışanlarla görüşülmüştür. Bunun nedeni kadın çalışanların esnek çalışma modellerini nasıl değerlendirdiğini anlamaya çalışmaktır. Görüşme sorularının kolay anlaşılabilir olmasına özen gösterilmiş, görüşmecileri yönlendirebilecek tepkilerden özellikle sakınılmıştır. Görüşmeciden yeterli bilgi alınamadığı durumlarda durumu açıklamaya aydınlatmaya yönelik sorular ile devam edilmiş, verinin kendisini tekrarladığı durumlarda görüşmeler sonlandırılmıştır. Veriler, beş şirket ve her bir şirketten dört kadın çalışanla olmak üzere yirmi kişi ile birebir görüşmelerden elde edilmiştir. Birebir görüşmelere ilişkin detaylar Tablo 3.1’de verilmiştir.

3.3.2 Mülakat Formunun Hazırlanması

Araştırma kapsamında kullanılan görüşme formunun hazırlanmasında;

Öncelikle araştırma amacına yönelik olarak daha önceden yapılan literatürdeki çeşitli çalışmalar, esnek çalışma yöntemlerine ve bu yöntemlere yönelik genel anlamda yaşanan tecrübelerle ilişkin medyada bu konudaki yetkili kişilerin görüşlerine yer veren haber, söyleşi vb. kaynaklar incelenmiştir. Bu kaynaklardan elde edilen bilgiler çerçevesinde çeşitli kurum, şirket, işletmeler de konuya hâkim yetkili kişilerle de bu kapsamda bir ön görüşme yapılmıştır. Bu bilgi ve tecrübeler ışığında görüşme yapılacak olan kişilere sorulacak olan Tablo 3.2’deki soruların belirlenmesiyle birlikte bir görüşme formu hazırlanarak sorular yöneltmiştir.

Bu kapsamda çalışanlar ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmış ve çalışanlara 6 adet ana soru üzerinden veri toplanması planlanmıştır. Görüşme formunda, katılımcının tecrübe ve yorumlarına yer verilmesi amacıyla yoruma açık bırakılmış ve katılımcıya bu konuda serbestlik tanınmıştır. Görüşme süresi; yöneltilen sorulara istinaden katılımcının verdiği cevapların akışına bağlı olarak yaklaşık olarak 30 ila 45 dakika sürmüştür. Ayrıca, görüşmenin amacı, çalışılan şirket ve kişiye özel bilgiler almak olmadığı için bu kapsamda katılımcının kanun ve uygulamalara ilişkin deneyim ve gözlemlerini amaçlamıştır.

Tablo 3.2: Mülakat kapsamında katılımcılara sorulan sorular

Sıra No:	Katılımcılara Yöneltilen Sorular:
1.	Şirketiniz hakkında kısaca bilgi verebilir misiniz? Merkezi neresidir, faaliyet alanı nedir?
2.	Şirket içindeki rolünüzden ve sorumluluk alanınızdan bahsedebilir misiniz?
3.	Çalışma hayatına giriş nedenleriniz hakkında neler söyleyebilirsiniz?
4.	Bir gün işten ayrılmak durumunda kalsanız hangi nedenlerden dolayı böyle bir karar verirsiniz.
5.	Esnek çalışma hakkında neler biliyorsunuz, böyle bir çalışmayı tercih eder misiniz? Tercih etme nedenlerinizi söyler misiniz ?
6.	Şirketinizde esnek çalışma uygulamalarının varlığından haberdar mısınız? Şirketinizde esnek çalışma uygulamaları varsa, ne tür uygulamalar var, biliyor musunuz?
7.	Hamilelik ve gebelik gibi durumlarda, iş kanununun kadınlara sağladığı haklarla ilgili ne kadar bilginiz var? Neler söyleyebilirsiniz? Bu hakların hangileri sizin için önemlidir, özellikle hangi haklara sahip olmak isterdiniz? Neden?
8.	Doğum sonrası belli bir süre kısmi çalışma veya yarım çalışma hakkından yararlanmayı düşünürmüsünüz? Neden?

Görüşmeden elde edilen bilgi ve yorumların sadece akademik bir çalışma maksadıyla katılımcı ve şirket ismi verilmeden kullanılacağı hususu da görüşme öncesinde katılımcıya iletilmiştir ve bu husus görüşme formu kapsamında da ifade edilmiştir.

3.4 ELDE EDİLEN VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

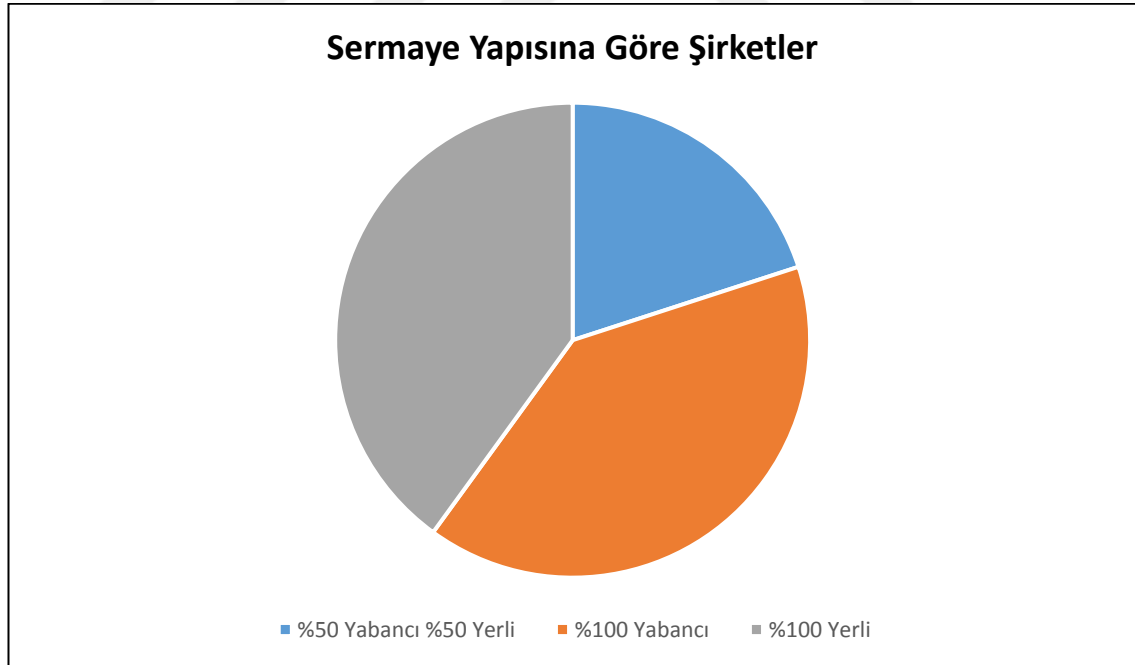
3.4.1 Görüşme Yapılan Şirketlerin Faaliyet Alanlarına Yönelik Bulgular

Görüşme yapılan şirketlerinin faaliyet alanlarına yönelik sorulara verilen cevapların analizi sonucu ulaşılan bulgular aşağıdaki gibidir.

“Şirketiniz hakkında kısaca bilgi verebilir misiniz? Merkezi neresidir, faaliyet alanı nedir?” sorusuna verilen cevaplardan;

- i) Bursa’da faaliyet gösteren 1. şirketin faaliyet alanının otomotiv sektörü olduğu, Bursa’dan başka bir merkezinin olmadığı ve %50 yabancı-%50 yerli sermaye ile kurulduğu, şirkette sendikal faaliyetlerin bulunduğu
- ii) 2. şirketin ise genel endüstri sektöründe faaliyet gösterdiği ve merkezi Almanya’da olan Bursa’da faaliyet gösteren %100 yabancı sermayeli olduğu ve sendikal faaliyetlerin bulunduğu,
- iii) 3. şirketin de otomotiv sektöründe faaliyet gösterdiği ve %100 yerli sermaye ile aynı zamanda birinci şirket gibi bu şirketinde merkezinin Bursa’da bulunduğu, sendikal faaliyetlerin bulunmadığı,
- iv) 4. şirketin ise merkezi İtalya’da faaliyet gösteren, Bursa’da %100 yabancı sermaye ile kurulmuş bir girişim olduğu, sendikal faaliyetlerin bulunmadığı,
- v) 5. Şirketin de yine hem genel endüstri hem de otomotiv sektöründe faaliyet gösteren, Bursa merkezli ve %100 yerli sermaye ile kurulmuş şirket olduğu ve sendikal faaliyetlerin bulunduğu anlaşılmaktadır.

Şekil 3.1: Sermaye Yapısına Göre Şirketler



Şekil 3.2: Araştırmaya Katılan Şirketlerin Sendikal Üyelik Dağılımı

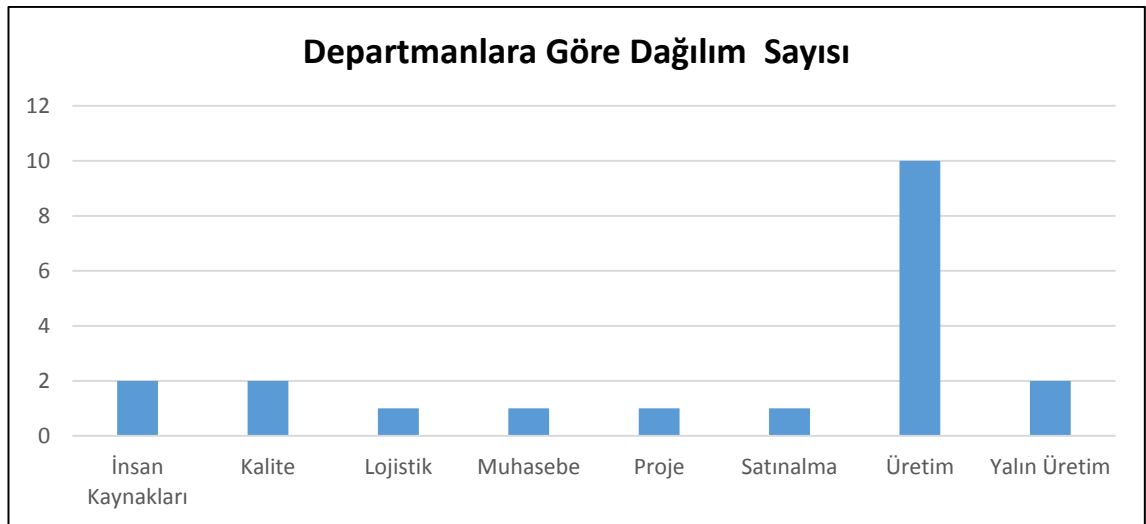


3.4.2 Katılımcıların Faaliyet Gösterdiği Departman ve Görevlerine Yönelik Bulgular

Katılımcıların, “Şirket içindeki rolünüzden ve sorumluluk alanınızdan bahsedebilir misiniz?” sorusuna, çalışmakta olduğu departman ve bu departmanda yaptığı göreve yönelik verilen cevapların analizi sonucu ulaşılan bulgular aşağıdaki gibidir.

Şekil 3.3’de grafiksel olarak da sergilenen çalışanların çalıştıkları departmanların farklılıklar arz ettiği görülmektedir.

Şekil 3.3: Çalışanların departmanlara göre dağılımı

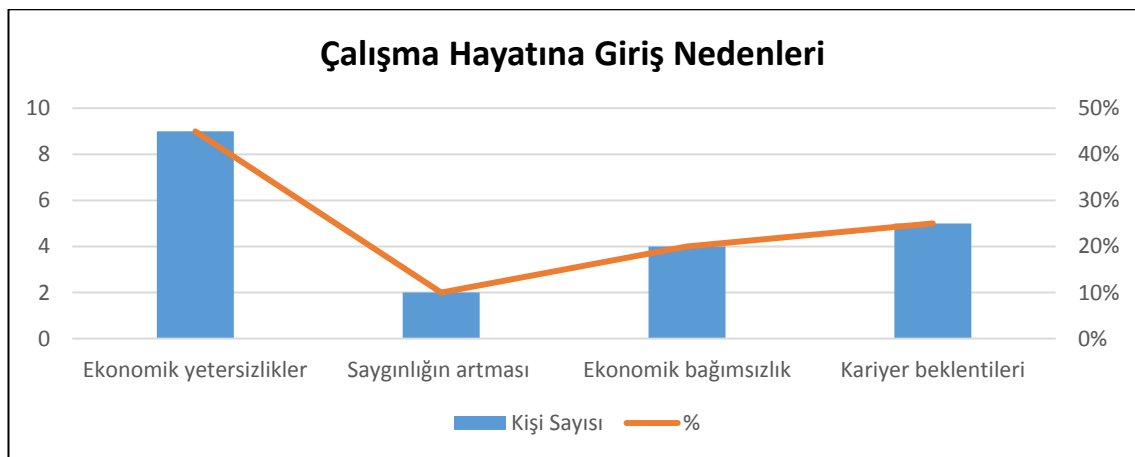


- i) Çalışanlardan 10'unun üretim departmanında; çeşitli bedensel ve fiziksel işlerde görev yaptığı,
- ii) 2'sinin kalite kontrol departmanında görev yaptığı,
- iii) İnsan kaynakları Bölümünde çalışan 2 kişiden birisinin bölüm şefi diğerinin ise memur olarak görev yaptığı,
- iv) 2 kişinin Muhasebe Bölümünde, fatura vb. belgelerin sisteme kayıt edilmesi ve diğer muhasebe işlemlerinin yapılmasında görev yaptıkları,
- v) Lojistik Memuru olarak görevli bir kişinin ise üretim için gerekli malzemeleri ve tedarik süreçlerinin takibini yapmaktan sorumlu olduğu,
- vi) Satın alma Memuru olan bir çalışanın da şirket için gerekli endirekt malzeme siparişlerinin oluşturulması ve fiyat araştırması ve tedarikinden sorumlu olduğu öğrenilmiştir.
- vii) 2 kişinin de yalın üretim bölümünde, Yalın Üretim Kısım Müdürü ve Metot Mühendisi olarak çalıştıkları, hat verimlilik çalışmaları, zaman etütleri, 5S ve Kaizen ve bunların yaygınlaştırılması çalışmalarından sorumlu oldukları öğrenilmiştir.

3.4.3 İş Hayatına Başlama Nedenlerine Yönelik Bulgular

Görüşmeye iştirak eden katılımcıların çalışma hayatına başlama nedenlerine yönelik soruya verilen cevapların analizi sonucu ulaşılan bulgular aşağıdaki gibidir. “Çalışma hayatına giriş nedenleriniz hakkında neler söyleyebilirsiniz?” sorusuna verilen cevaplardan, Şekil 3.4’de görüleceği üzere, 9’u ekonomik yetersizlikler, 5’i kariyer beklentilerinin karşılanması, 4’ü ekonomik bağımsızlığı kazanmak, 2’si ise saygınlığın

Şekil 3.4: Çalışanların iş hayatına başlama nedenleri



artmasını çalışma yaşamına giriş nedeni olarak göstermiştir.

i) Araştırma kapsamındaki tüm TRD, FST, OLD, MRT ve CKN şirketlerinde, çalışan kadınlardan ekonomik yetersizlikleri çalışma yaşamına giriş nedeni olarak gösterenler, bu nedenlerini aşağıdaki biçimde ifade etmişlerdir.

“Aileye destek olmak, daha iyi yaşam şartlarına sahip olmak, kendime ve çocuklarıma daha iyi bir gelecek sağlamak”

“İyi bir yaşantı, maddi yetersizlik ve daha iyi bir gelecek için çalışıyorum.”

“Ekonomik yetersizlik ve bağımsızlık kazanmak için çalışıyorum.”

“Aileye destek olmak, parasal yetersizlikler nedeniyle çalışıyorum.”

“Okuyorum ve ailemin maddi durumu okul ihtiyaçlarımı karşılamaya yetmiyor.”

“Ailevi ve maddi yetersizlik nedeniyle çalışıyorum.”

“Aileye maddi destek olmak ve çocuklarıma geleceği için çalışıyorum.”

“Liseden sonra hem aileme destek olmak için hem de kendi istediklerimi yapabilmek, alabilmek için çalışmaya başladım. Benim gibi mahalledeki arkadaşlarımda çalışıyordu. Sinema, kafeye gitmek için ailemden harçlık istemek zoruma gidiyordu. 18 yaşımdan beri çalışıyorum. Şu anda evliyim, evlilik yaşamı zor, eşimle yapmak istediğimiz çok planımız var.”

“Evlenmeden önce çalışmıyordum. Evlilik ve oğlum dünyaya geldikten sonra maddi sıkıntılar oldu. Eşim 3 vardiya çalışıyordu ama kazancımız yeterli olmadığı için eşime destek olmak için çalışmaya başladım.”

ii) Araştırma kapsamında görüşülen kadın çalışanlardan, ekonomik bağımsızlığı elde etmek amacıyla çalışma hayatına başladıklarına ilişkin görüşünü bildiren MRT firmasında Kıdemli Proses Mühendisi olarak çalışmakta olan görüşmeci,

“Öncelikle ekonomik bağımsızlığımı elde etmek, ikinci olarak da kariyer beklentilerimi gerçekleştirmek için çalışıyorum. Ayrıca çalışma yaşamında olmak bana toplum içinde saygınlık kazandırdığı gibi hem kişisel gelişim sağlıyor hem de üreten, topluma katkı sağlayan biri olmak verimli olmak beni motive ediyor.”

FST şirketinde pres operatörü olarak çalışmakta olan bir görüşmeci de ekonomik bağımsızlık nedeni çalışmasını aşağıdaki şekilde ifade etmiştir.

“Ekonomik yetersizlik ve bağımsızlık kazanmak için çalışıyorum.”

iii) Çalışma yaşamına katılma nedenleri arasında saygınlığın artmasını gösteren kadın çalışanlardan FST şirketinde Muhasebe Memuru olarak çalışan görüşmecinin bu durumu aşağıdaki gibi ifade ettiği görülmüştür.

“Çalışma hayatına öğrenciliğim devam ederken yani üniversite 3.sınıfta başladım. Şu an 4.sınıftayım yaklaşık 11 aydır Muhasebe Asistanı olarak çalışıyorum. Çalışma hayatına giriş nedenim Kariyer Beklentilerimin olması. Kariyerimde ilerlemek için, tecrübe kazanmak için, saygınlığının artması için çalışma hayatındayım.”

CKN şirketinde Metot Mühendisi olarak çalışmakta olan görüşmeci, çalışma yaşamına giriş nedenini şöyle ifade etmiştir.

“Üniversitedeyken bir staj imkanı ile bu şirkete geldim. Mezun olunca iş teklif edildi. Ben de kabul ettim. Metot Mühendisi olarak çalışıyorum. İşimi severek yapıyorum. Hem bu işi yapmak, hem de bu şirkette çalışmak bana saygınlık kazandırıyor. Kariyer beklentilerinin karşılanması da önemli tabii, ücret de tatmin edici... “

iv) Kariyer beklentileri nedeniyle çalışma yaşamına katılan CKN şirketinde Yalın Kısım Müdürü olarak çalışmakta olan kadın çalışan görüşlerini şöyle ifade etmiştir.

“Üniversiteden sonra işe girdim. Tabii ki öncelikle mesleğimi yapmak, kariyer yapmaktı, buna ek olarak ekonomik bağımsızlık elde etmek hedeflerimdi.”

v) Diğer nedenler arasında görünen kişisel gelişiminin sağlanabilmesi amacıyla çalışma yaşamına başlayan 4 kişinin bulunduğu anlaşılmıştır. TRD şirketinde çalışmakta olan bir görüşmeci bu durumu net bir şekilde aşağıdaki şekilde ifade etmiştir.

“Çalışma yaşamından, kişisel gelişim ve saygınlık, ekonomik bağımsızlık, kariyer beklentisi ve saygınlığın artması beklentilerim olması nedeniyle bulunuyorum.”

Ayrıca henüz öğrenci FST şirketinde Lojistik Memuru olarak çalışan kadın görüşmeci çalışma yaşamına katılma nedenlerini ilişkin görüşlerini şöyle ifade etmiştir.

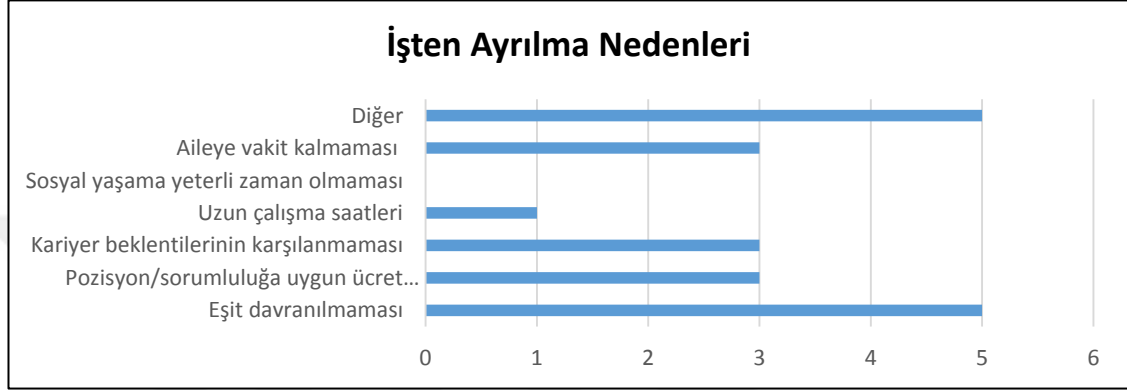
“Günümüz şartlarındaki işe alım kriterlerinde en sık istenilen özellik çalışan adayının iş tecrübesine sahip olmasıdır. Ayrıca her yıl üniversiteler on binlerce yeni mezun vermektedir. Yeni mezun çalışan adaylarının iş tecrübesi olmaması onları adaylar arasında geride bırakmaktadır. Benim iş hayatına öğrenciyken atılma sebeplerim arasından öncelikli sebep iş hayatı tecrübesiyle mezun olarak kendime artı bir özellik katmaktır. Diğer sebepler; iş hayatı içerisinde kendimi tanımak, sorumluluk alarak iş sorumluluk bilincini kendime kazandırmak, bana verilen sorumlulukların gerektirdiği bilgileri öğrenerek tanımlanan pozisyonda gelişim göstermek, çalıştığım işyerine katma değer sağlamak”

Yukarıda, kadın görüşmecilerin ifadelerine baktığımızda çoğunlukla çalışma yaşamına giriş nedeni maddi zorluklar olsa da, kariyer beklentileri, ekonomik bağımsızlık, toplumda saygın bir yer edinme, kişisel gelişim fırsatlarına ulaşmak, kendini gerçekleştirmek ve tanımak, mesleki tatmin vb. bir den çok nedeni aynı anda gerçekleştirmek amacıyla kadınların çalışma yaşamını tercih ettikleri yorumunu yapmak imkanı bulunmaktadır.

3.4.4 Çalışma Zorunluluğuna Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan kadın çalışanlara, hangi nedenlerle çalıştıkları ve “Bir gün işten ayrılmak durumunda kalsanız hangi nedenlerden dolayı böyle bir karar verirsiniz?” sorusu yöneltilmiş ve verilen cevapların analizi sonucu aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Şekil 3.5: İşten ayrılma nedenleri



Kadın çalışanların, çalışma yaşamından ayrılma niyetlerine ilişkin ifadeleri şöyledir;

i) İş yerinde çalışanlara yönelik eşit politika izlenmemesi durumunda işi bırakmayı düşünebileceğini ifade eden FST şirketinden araştırmaya katılan bir görüşmecinin bu niyetini aşağıdaki şekilde bildirmiştir.

“İşyeri kadın/erkek çalışanlar arasında ayrımcılık yaparsa ya da uzun çalışma saatleri olursa iş değiştirmeyi düşünürüm.”

Yine FST şirketinden bir başka kadın çalışanın ise eşitsizlik/adaletsizlik nedeniyle işten ayrılma niyetini aşağıdaki biçimde ifade ettiği görülmüştür.

“Ben kariyer odaklı bir insanım, kariyer beklentilerim doğrultusunda sıkı ve tempolu çalışırım, işime odaklanırım, tüm önceliklerimi işime veririm. Bu yüzden bir gün işten ayrılmak durumunda kalsam bunun nedeni kariyer beklentilerimin karşılanmaması olur. Çalıştığım kurumun çalışanlarına eşit davranmaması ve çalışma ortamının huzursuz olması, daha da ötesi ekip içinde adaletsizliğin olması beni çok rahatsız eder.”

MRT şirketinden araştırmaya katılan bir kadın görüşmeci de eşitsizlik nedeniyle işten ayrılma niyetini aşağıdaki şekilde bildirmiştir.

“Firmamın kadın çalışanlarına farklı davranması eşit davranmaması ve kariyer beklentilerimin karşılanmaması durumunda işten ayrılmayı düşünebilirim.”

CKN şirketinde çalışmakta olan görüşmeci ilk seçenek olarak, eşitsizlik/adaletsizlik olması durumunda ayrılma niyeti olabileceğini ilişkin görüşünü aşağıdaki biçimde belirtmiştir.

“Eşit davranılmaması, kadın-erkek ayrımı yapılması ve ücret adaletsizliği yapılması vb. nedenle ayrılırım sanırım... bir de sosyal yaşama zaman olmaması durumunda, uzun çalışma saatleri nedeniyle ayrılabilirim. Şirketimden memnunum ama bu şartlar değişirse, bu şartları sağlayan başka bir şirkette çalışmaya devam ederim.”

ii) Çalışanın ise işverenden kaynaklanan yapılan işe ya da verilen emeğe karşı alınan ücretin beklentileri karşılamaması durumunda ayrılabilceğini, MRT şirketinde çalışmakta olan görüşmeci bu durumunu aşağıdaki şekilde ifade ettiği görülmüştür.

“Şirkette adil bir yönetim olmasını, çalışan haklarının doğru yönetilmesini beklerim. Eşit davranılmayan, sorumluluk ve pozisyona ait hakların verilmediği, ayrımcılık yapıldığını düşündüğüm bir firmada çalışmak istemezdim.”

MRT şirketinde çalışmakta olan bir başka kadın görüşmeci,

“Daha iyi ücret ve sosyal haklar olursa ayrılmayı düşünürüm.”

ile ayrılma niyetini ifade etmiştir.

CKN şirketinden kadın görüşmeci, daha iyi ücret fırsatı ve şirkette ücret beklentilerinin karşılanmamasına ilişkin görüşlerini aşağıdaki biçimde aktarmıştır.

“İşten ayrılmak istemem, yani çalışmaya devam ederim. Burası olmasa da devam ederim. Çalışırken evlendim, eşime destek olmam gerekiyor, borçlarımız var. Bir de hamileyim, yakında doğum yapıcım, bebeğinde ihtiyaçları olacak, çalışmaya devam... ücretlerimiz zamanında ödenmezse veya daha iyi ücret fırsatı olursa belki ayrılmayı düşünebilirim. Burada 3 yıldır çalışıyorum. Haklarımı kaybetmek istemiyorum.”

iii) Kariyer beklentilerinin karşılanmaması durumunda işten ayrılmasının söz konusu olacağını TRD firmasında çalışan görüşmeci aşağıdaki biçimde ifade etmiştir.

“Kişisel gelişim beklentilerimin ve kariyer beklentilerimin karşılanmaması durumunda işten ayrılabilirim. Ama çalışma hayatıma devam ederim.”

OLD firmasında çalışmakta olan bir kadın görüşmeci ise kariyer beklentileri nedenli işten ayrılma niyetini aşağıdaki şekilde bildirmiştir.

“Firmamın kadın çalışanlarına farklı davranması eşit davranmaması ve kariyer beklentilerimin karşılanmaması durumunda işten ayrılmayı düşünebilirim.”

iv) Uzun çalışma saatleri etkisi ile işten ayrılmayı düşünebileceğini FST şirketinde çalışmakta olan kadın görüşmeci aşağıdaki gibi ifade etmiştir.

“İşyeri kadın/erkek çalışanlar arasında ayrımcılık yaparsa ya da uzun çalışma saatleri olursa iş değiştirmeyi düşünürüm.”

v) Aileye ayrılan zamanın yetersiz olması durumunda ise 3 kişinin işten ayrılmayı gündeme getirebileceği, OLD şirketindeki bir kadın görüşmeci bu durumunu, *“Çalışma hayatından ancak evlilik veya çocuk bakımı vb. bir zorluk olursa ayrılmayı düşünebilir.”*

TRD şirketinde çalışan kadın görüşmeciler,

“Ailevi nedenlerden dolayı ayrılmayı düşünebilirim. Başka bir nedenden dolayı ayrılmayı düşünmem.”

“İşten ayrılmayı düşünmüyorum ancak ailevi nedenlerle kısa süreli ara verebilirim.”

CKN şirketinden kadın görüşmeci ise konuya ilişkin görüşünü aşağıdaki gibi bildirmiştir.

“İşten ayrılmayı hiç düşünmedim. İki tane çocuğum var. Daha çok küçükler ama yine de ayrılmayı düşünmüyorum. Çalışmayı seviyorum. Aileme de yeteri kadar vakit ayırıyorum, buna özellikle dikkat ederim. Belki aileme vakit kalmazsa çalışma yaşamından fedakarlık edebilirim.”

vi) Diğer nedenler arasında ise sağlık problemlerinin yanı sıra iş yerinde oluşabilecek huzursuzluk ve adaletsizlik ortamının işten ayrılmaya sebebiyet verebileceği öğrenilmiştir. TRD şirketindeki bir çalışan,

“Sağlık nedenleri ile ayrılmak durumunda kalabilirim.”

OLD şirketindeki bir diğer kadın görüşmeci ise aşağıdaki gibi ifade etmiştir.

“Sağlık nedenlerimle veya ailemde böyle bir durum olması nedeniyle ayrılmayı düşünebilirim.”

FST şirketinde çalışmakta olan bir başka kadın görüşmeci ise işten ayrılma niyetini aşağıdaki şekilde ifade etmiştir.

“Mobbinge maruz kalmak , Önyargılı yaklaşıma maruz kalmak, Çalışma arkadaşlarının bulunduğu ortamda rencide edici söz ve tepkilere maruz kalmak, Bireysel konuşmalarda iş ahlakına aykırı tehdit içerikli sözlerle maruz kalmak, Yetkinlik alanını aşan sorumluluklar verilmesi ve verilen sorumlulukların yarı zamanlı çalışma süresini aşan düzeylerde olması, Çalışma şeklinin manipüle edilmesi (örneğin; bireysel çalışmaya yönlendirilip daha sonra bireysel çalışmanın negatif bir çalışma şekli olduğu geri bildiriminde bulunulması)”

Yukarıda bildirilen ifadelerden de görüleceği gibi “Bir gün işten ayrılmak durumunda kalsanız hangi nedenlerden dolayı böyle bir karar verirsiniz?” sorusuna verilen yanıtlardan, bunların en başında eşit davranılmaması ve uygun ücret verilmemesi, aileye vakit kalmaması ve kariyer beklentilerinin karşılanmaması bulunmakla birlikte kadın

çalışanların, çalışma yaşamından ayrılma niyetlerinin çok çeşitli nedenlere dayandığı yorumunu yapabiliriz.

3.4.5 Esnek Çalışma Konusundaki Farkındalığa Yönelik Bulgular

Esnek çalışma modeli hakkında çalışanların bilgi seviyesinin tespitine yönelik sorulara verilen cevapların analizi sonucu ulaşılan bulgular aşağıdaki gibidir.

“Esnek çalışma hakkında neler biliyorsunuz, böyle bir çalışmayı tercih eder misiniz? Tercih etme nedenlerinizi söyler misiniz?” sorusuna verilen cevaplardan;

i) Esnek çalışma uygulamaları hakkında 5 kişinin hiç bilgi sahibi olmadığı, FST şirketi çalışanı aşağıdaki biçimde ifade etmiştir.

“Esnek çalışma hakkında fazla bilgim yok ama esnek çalışmayı çocuğuma bakmak için tercih edebilirdim.”

MRT şirketindeki bir başka kadın görüşmeci ise bu durumu,

“Esnek çalışma hakkında çok detaylı bilgi sahibi değilim. Ancak kadın çalışanlar için kısmi çalışma hakkının doğum sonrası alınabildiğini duymuştum.”

MRT şirketindeki bir başka çalışan ise,

“Esnek çalışma denilince parttime çalışma aklıma geliyor. Daha önce çalışmadım. Çalışmayı tercih etmezdim. Sosyal haklarım ve ücret yeterli olmazdı.”

İfade etmiştir.

OLD şirket çalışanlarından iki kadın görüşmeci ise esnek çalışma uygulamaları hakkında aşağıdaki ifadeleri kullanmışlardır.

“Parttime çalışma hakkında bir fikrim yok. Daha önce duymadım. Şu anda anlatılanlara göre cevaplamak gerekirse, bundan sonra da parttime çalışma yapmak istemem. Daha az ücret almak veya sosyal hakların azalmasını istemiyorum.”

“Esnek çalışmayı bilmiyorum.”

ii) Araştırmaya katılan kadın çalışanların, esnek çalışma uygulamaları hakkında bilgi sahibi olduğu görülmüştür. TRD firmasında çalışan dört görüşmecinin sırasıyla esnek çalışma hakkında bilgilerini paylaştıkları ifadelerini aşağıdaki biçimde paylaştıkları görülmüştür.

“Kısmi çalışma hakkında bilgim var. Daha önce esnek çalışma şartlarında çalışmadım. Çocuğuma bakacak kimse olmazsa kısmi çalışma şartlarında çalışmayı düşünürüm.”

“Daha önceki işyerimde kısmi süreli çalışmıştım. Tekrar kısmi süreli çalışmayı düşünmüyorum.”

“İş kanununda esnek çalışma ile ilgili bilgim var. Kısmi çalışma, çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma vb. çalışma biçimleri var. Şu anda doğum sonrası kısmi çalışma hakkımı kullanıyorum.”

“Esnek çalışma modelleri ve kanundaki yeniliklerden haberim var. En son olarak hamilelik sonrası partime çalışma hakkı tanınmıştı.”

FST şirket çalışanlarından üç görüşmeci, esnek çalışma uygulamaları hakkındaki bilgileri aşağıdaki biçimde ifade etmişlerdir.

“Esnek çalışmayı duydum. Ben böyle çalışmadım. Daha çok öğrencilerde uygulandığını biliyorum. Özel (ailevi) bir durumlar varsa düşünebilirim.”

“Esnek çalışma; yarı zamanlı çalışma biçimi veya tam zamanlı çalışma biçiminde yönetici bilgisi dahilinde çalışma saatlerinin değiştirilebilir ve düzenlenebilir olmasıdır. Fakat ülke genelinde durum yaygın değildir.”

“Esnek çalışma hakkında bilgim var şirketimiz bu uygulamayı destekler. Şirketimize Stajyer olarak başlamıştım, stajım bittikten sonra sözleşmeli olarak işe başladım. öğrenciliğimin son senesindeyim. Sınavlarıma gireceğim zaman esnek saat uygulamasından yararlanıyorum.”

MRT firması kadın görüşmeciler, esnek çalışma uygulamaları konusundaki bilgilerini aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir.

“Çalışma hayatında son yıllarda önemli görülen konulardan bir tanesidir. Uygulamanın çalışanlar açısından birçok avantajı bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda en olumlu yönü, çalışanlara daha fazla serbest zaman kazandırmasıdır (özellikle çocuk bakımı ve kişisel gelişim fırsatları açısından). bu durumun hem çalışanların özel hayatlarının kalitesini arttıracak hem de işyerindeki verimliliklerinin artacağı ileri sürülmüştür. Çalışmış olduğum firmanın böyle bir çalışma düzenine geçmesini pozitif karşıladım; Bu durumu firmanın benim özel yaşamıma saygı duyduğunun bir göstergesi olarak kabul eder ve kesinlikle firmaya olan bağlılığımı arttıran bir unsur olurdu.”

“Esnek çalışma denilince part-time çalışma aklıma geliyor. Daha önce çalışmadım. Çalışmayı tercih etmezdim.”

“Esnek çalışmayı biliyorum. Okulda anlatılmıştı. Kısmi çalışma, uzaktan çalışma veya çalışma saatlerinin ayarlanması gibi... Öğrenci olduğum için okula devam zorunlu olursa tercih edebilirim.”

OLD firması kadın görüşmecilerin esnek çalışma uygulaması bilgilerini paylaştıkları ifadeler aşağıda sırasıyla verilmiştir.

“Esnek çalışma hakkında bilgim var. İleride doğum yaptığımda analıkta kullanılacak haklarımı değerlendirmek isterim.”

“Kanundaki esnek çalışma uygulamalarını ve hakları biliyorum. Uzaktan çalışmayı tercih edebilirim.”

CKN şirketinden araştırmaya katılan kadın görüşmeciler, esnek çalışma uygulaması bilgilerini aşağıdaki ifadeler vermişlerdir.

“Partime çalışmadan söz ediyorsunuz herhalde... işyeri ile anlaşarak belirli zamanlarda gelip çalışıldığını biliyorum. Haftanın her günü işe gelinmiyor. Bu şekilde daha çok öğrenci arkadaşlar çalışıyorlar... okul-iş zamanlarını buna göre ayarlıyorlar... eşime, anneme-babama bir şey olursa, hastalık falan...o zaman onların bakımı için esnek çalışmayı düşünebilirim.”

“Esnek çalışma şirkette zaman zaman uygulanıyor, duyuyorum. Öğrenci arkadaşlar var, bir de yeni kanunla hamile arkadaşlardan biri yarım çalışmayı talep etti. Şirkette bazı memurların evden çalıştıklarını da duydum. Ben Allah korusun oğlum veya eşimle ilgili bir durum olursa partime çalışırım tabii...hiç çalışmamaktan iyidir.”

“Partime çalışmayı öğrenci olduğum zaman denemek isterdim, o zaman böyle bir fırsat olmadı. Şimdi tercih etmem ama gelecekte hasta olursam falan evden çıkamayacak gibi...evden çalışma biçimini denerdim. Teknoloji her geçen gün daha çok hayatımıza giriyor artık uzaktan çalışmak daha kolay... bazı şirketlerin böyle çalışmalara sıcak baktığını duyuyorum...”

“Partime, evden çalışma, esnek saat uygulamaları olduğunu biliyorum. Çalışma yaşamına girmeden önce bunları bilmiyordum. Şirketteki görevim gereği evden çalışmıyorum. Ama imkan olsa bu çalışma metodunu kullanmak isterdim. Çocuklarımı okula bırakmak-almak, gün içerisinde kişisel işlerimi de tamamlama fırsatı bulmak harika olurdu. Evden çalışma imkanı olsa ücretimin düşük olacağını sanmıyorum. Belki kariyer imkanları sınırlı olabilir.”

Kadın görüşmecilerin esnek çalışmayı tercih etme nedenlerine bakıldığında, TRD şirket çalışanı kadın görüşmecinin bu durumunu,

“Çocuğuma bakacak kimse olmazsa kısmi çalışma şartlarında çalışmayı düşünürüm. Şu anda doğum sonrası kısmi çalışma hakkımı kullanıyorum.”

biçiminde ifade ettiği görülmüştür.

FST şirket çalışanı görüşmeciler ise tercih etme nedenlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“Özel (ailevi) bir durumlar varsa düşünebilirim.”

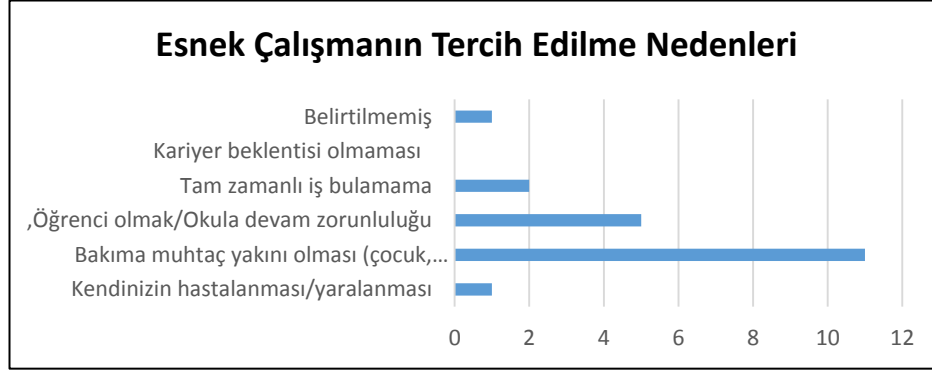
“Esnek çalışmayı çocuğuma bakmak için tercih edebilirdim.”

OLD şirket kadın çalışanı ise,

“İleride doğum yaptığımda analıkta kullanılacak haklarımı değerlendirmek isterim.”

biçiminde ifade etmiştir.

Şekil 3.6: Esnek çalışmanın tercih edilme nedenleri



Yukarıda bildirilen görüşlerden ve Şekil 3.6'daki grafikten de görülebileceği gibi, genel tercih nedeni olarak evde bakıma muhtaç durumda hasta, yaşlı, bebek vb. yakınları olanların tercih etmeye yatkın olduğu, görüşmecilerin öğrenci olması nedeniyle okula devam zorunluluğu, sınav dönemi vs. nedenlerle esnek çalışma yöntemini seçebileceği görülmüştür.

Kadın görüşmecilerin esnek çalışmayı tercih etmeme nedenlerine bakıldığında, FST şirketinde çalışan kadın görüşmeci konuya ilişkin görüşünü şöyle paylaşmıştır:

"Bana göre part time çalışmanın tercih edilmeme nedenleri, kariyer imkanının zayıf olması, tam zamanlı çalışanlarla (kadrodaki çalışanlarla) eşit haklara sahip olamama, sosyal güvence yetersizliği, şirket özel sağlık sigortası gibi haklardan yararlanamama, ücret düşüklüğü, diğer çalışanların partime çalışanlara bakış açısı, davranışları olabilir."

Bir başka OLD firma kadın görüşmeci tercih etmeme nedenine ilişkin görüşünü aşağıdaki şekilde ifade etmiştir.

"Daha az ücret almak veya sosyal hakların azalmasını istemiyorum."

MRT şirketinde çalışan iki kadın görüşmeci ise tercih etmeme nedenlerini aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir.

"Kısmi süreli çalışma yönetsel pozisyonlara geçmek yönünden engel oluşturabilir."

"Sosyal haklarım ve ücret yeterli olmazdı."

CKN şirketinde çalışan kadın görüşmeciler tercih etmeme nedenlerine ilişkin görüşlerini aşağıdaki şekilde bildirmişlerdir.

"Partime çalışmak istemem, ücreti yetersiz olduğu için..."

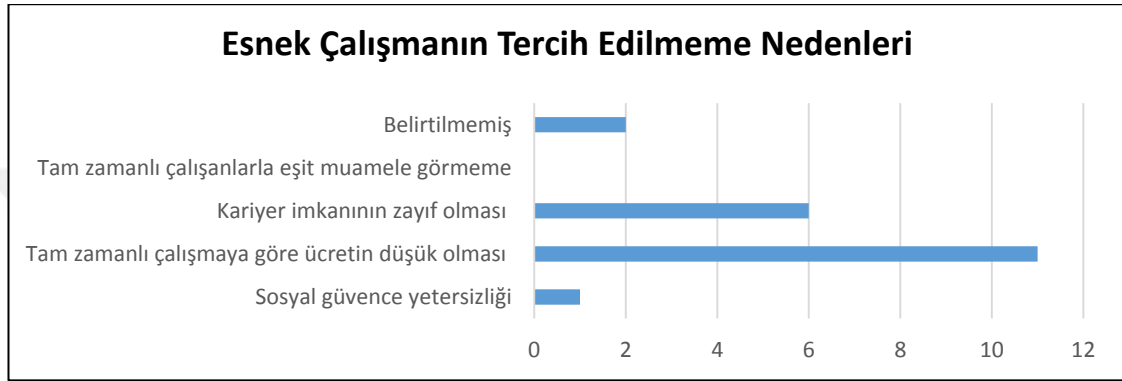
"Normal çalışma ve normal ücret kazanma fırsatım varken tercih etmem, sonuçta ücreti ona göre olacak, normal çalışanlarla partime çalışanların çalışma şartları bakımından farklı muamele gördüğünü düşünmüyorum."

“Partime çalışınca ücretinde SGK’da ona göre ödeniyor, diye biliyorum. Ücretin düşük olması nedeniyle tercihim olmaz, ama zorunluluk olursa hiç yoktan iyidir.”

“Kariyer imkanları sınırlı olabilir.”

Kadın çalışanların, Şekil 3.7’de de görüleceği üzere, esnek çalışmayı genel olarak, tam zamanlı çalışmaya göre ücretin az olması, kariyer imkanının zayıf olması, sosyal güvence eksikliği endişesinin neden olduğu yorumunu yapmak mümkündür.

Şekil 3.7: Esnek çalışmanın tercih edilmeme nedenleri



3.4.6 Esnek Çalışma Konusundaki İş Yerindeki Mevcut Duruma Yönelik Bulgular

Esnek çalışma modeli hakkında çalışanların bulundukları işyerlerinde uygulamasına yönelik sorulara verilen cevapların analizi sonucu ulaşılan bulgular aşağıdaki gibidir.

“Şirketinizde esnek çalışma uygulamalarının varlığından haberdar mısınız? Şirketinizde esnek çalışma uygulamaları varsa, ne tür uygulamalar var, biliyor musunuz?” sorusuna verilen cevaplardan;

i) Bulunduğu şirkette esnek çalışma uygulanmadığı sorusunun yöneltildiği n OLD şirketinden 4 kadın çalışan esnek çalışma uygulamalarının şirketlerinde uygulanmadığına ilişkin ifadeleri şöyledir:

“Firmada esnek çalışma bulunmuyor. Talep edilse, işveren nasıl yaklaşır bilmiyorum.”

“Şirketimizde esnek çalışma uygulamaları yok.”

“Şirketimizde esnek çalışma uygulamaları bulunmuyor. Analık döneminden sonra kısmi veya yarım çalışma talep edildiğini duymadım.”

“Şirketimizde esnek çalışma uygulamaları bulunmuyor. Analık döneminden sonra kısmi veya yarım çalışma talep edilmediği için şirketimizde uygulaması şu ana kadar olmadı.”

FST şirket çalışanlarından iki kadın görüşmeci bu duruma ilişkin görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir:

“Şirkette böyle uygulamalar yok bildiğim kadarıyla.”

“Şirketimizde uygulandığını duymadım.”

MRT şirket çalışanlarından bir kadın görüşmeci ise şöyle ifade etmiştir.

“Şirketimizde bu konuda bir uygulama bulunmuyor.”

ii) Araştırmaya katılan şirketlerin kadın görüşmecilerine, esnek çalışma uygulanıp uygulanmadığı sorusu yöneltildiğinde, esnek çalışma uygulamalarının şirketlerinde uygulanıp uygulanmadığı hakkında bir fikirlerinin olmadığını aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir.

TRD Çalışanları;

“Şirketimizde esnek çalışma uygulamaları olup olmadığını bilmiyorum. Kısmi çalışma yapan kimse olduğunu duymadım.”

“Şirketimizde esnek çalışma uygulamaları olup olmadığını bilmiyorum. Şirket uygulaması olup olmadığını bilmiyorum.”

MRT şirketi görüşmecileri;

“Şirkette böyle çalışmalar var mıdır? Bilmiyorum. Çalışmaların ne olduğunu bilmiyorum.”

“Firmada esnek çalışma uygulandığını hiç duymadım ama uygulandığını sanmıyorum.”

“Firmada esnek çalışma uygulandığını sanmıyorum.”

iii) Esnek çalışmanın kesin ve net olarak uygulandığını bilen kişi sayısının ise TRD’ de 2 ve FST ’de 2 ve CKN şirketinde 4 kadın çalışan olduğu görülmüştür. Bu kadın görüşmecilerden TRD ’de çalışanlar bu durumu aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir.

“Şirketimizde esnek çalışmaya olumlu bakılmakta ve talepler değerlendirilmektedir. Kısmi süreli çalışma uygulaması pek çok bölümde özellikle memur pozisyonlarında uygulanmaktadır. Özellikle öğrenci veya başlangıç seviyesi pozisyonlarda kısmi çalışma tercih edilmektedir.”

“Şirketimizde esnek çalışmaya olumlu bakılmakta ve talepler değerlendirilmektedir. Kısmi süreli çalışma uygulaması pek çok bölümde özellikle memur pozisyonlarında uygulanmaktadır. Ben de kısmi süreli çalışanlardan birisiyim. Analık izni ve öğrencilik nedeniyle kısmi çalışma talepleri olumlu karşılanmaktadır.”

FST ’de çalışan kadın görüşmeciler ise şirketlerindeki uygulamayı aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir.

“Bizim şirketimizde esnek çalışma uygulaması var. Mesai yaptığımız saatleri işe gelmeyerek değerlendirebiliyoruz. Bu benim için büyük bir fırsat. Sınavlarımın olduğu günler işe gidemiyorum ve esnek saatlerimi kullanıyorum. Benim sözleşmeli olarak işe başlamamı şirketimiz olumlu karşıladı ve bana böyle bir şans verdi.”

“Çalıştığım şirkette yarı zamanlı çalışma ve tam zamanlı çalışana esnek çalışma uygulanmaktadır. Şirketimiz çalışan taleplerini göz önünde bulundurarak olumlu bir yaklaşım sergilemektedir. Kısmi süreli çalışma sözleşmesi ile çalışıyorum.”

CKN şirketinde çalışmakta olan 4 kadın görüşmeci esnek çalışma uygulamasının şirketlerinde olması durumu şöyle ifade etmişlerdir.

“Dediğim gibi öğrenci arkadaşlar daha çok kısmi çalışıyor. Onların sözleşmeleri de ona göre oluyor. Talep edilirse şirketimiz değerlendiriyor.”

“Partime çalışma talebi insan kaynaklarına iletiliyor. Uygun pozisyon varsa, değerlendiriliyor.”

“Partime çalışma uygulanıyor. Bunun dışında bir uygulama bilmiyorum.”

“Partime çalışanlar var. Şirket bu uygulamayı destekliyor mu? Bilmiyorum. Talep olursa, görev ve sorumluluklar ile bağlantılı olarak uygunsa değerlendiriliyor.”

Bu açıklamalardan, MRT ve OLD şirketlerinde esnek çalışma uygulamasının olmadığı, çalışanlardan bu yönde bir talep olmadığı yorumu yapılabilir. Diğer taraftan, TRD ve FST şirketlerinde uygulanıyor olmasına rağmen bu durumun yaygın bir uygulama olmadığı CKN şirketinde ise yaygın olarak uygulandığı ve çalışanların bu çalışma biçimi hakkında bilgi sahibi oldukları yorumunu yapmak mümkündür.

3.4.7 İş Kanunundaki Kadın Haklarının İçeriğine İlişkin Farkındalığa Yönelik Bulgular

İş Kanunu kapsamında kadın çalışanların sahip olduğu haklara ilişkin çalışanların bilgi seviyesinin tespitine yönelik sorulara verilen cevapların analizi sonucu ulaşılan bulgular aşağıdaki gibidir.

“Hamilelik ve gebelik gibi durumlarda, iş kanununun kadınlara sağladığı haklarla ilgili ne kadar bilginiz var? Neler söyleyebilirsiniz? Bu hakların hangileri sizin için önemlidir, özellikle hangi haklara sahip olmak isterdiniz? Neden?” sorusuna şirket kadın çalışanların bildirdikleri ifadeler aşağıdaki gibidir.

TRD firma çalışanlarından kadın görüşmeciler,

“Günde 7,5 saatten fazla çalışmazlar, gece vardiyasında çalışmazlar, doğumdan sonra süt izinleri var.”

“Gebelik döneminde gece çalışması yapılmaması gerektiğini biliyorum. Bir de süt izni var. Benim için günde 7.5 saatten fazla çalışma yapılmaması önemli, hamilelikte ayakta çalışma sıkıntılı olabiliyor.”

“Hamilelik döneminde ve doğumdan sonra 1 yıl süre ile gece çalışması yapılmaz, Çocuk 1 yaşına gelene kadar günde 1.5 saat süt izni bulunmaktadır. 2016 yılında çıkan esnek çalışma kanunundaki değişikliklerle doğumdan sonra analık izni bitiminde anne isterse işverenden kısmi süreli çalışma talep edebilir. Kısmi süreli çalışma talep edebilmek önemli bir hak olduğunu düşünüyorum.”

“Doğumdan sonra 1 yıl süreyle gece çalışılmaması ve günde 1,5 saat süt izni bulunmaktadır. Doğumdan önce ve sonra verilen 8'er haftalık doğum izninin daha fazla olması gerektiğini düşünüyorum. Arttırılabilir. Doğumdan sonra 8 hafta anne ve bebek için çok az.”

FST şirket kadın çalışanları görüşlerini aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir.

“Çalıştığım firmada hamilelik dönemi geçirdim. Şirket haklarımı kullanmam yönünde çok destek oldu. Hamilelerin gündüz çalıştırılması önemli bir haktır.”

“Doğumdan sonra izin, süt izni var. Bir de partime çalışmayı duydum.”

“Ekip arkadaşımız doğum iznine ayrıldı. Ondan dolayı bu süreç hakkında bilgi sahibi oldum. Annenin bebeğiyle vakit geçirmesi, ilgilenebilmesi, şirketin haklarını koruması doğum yapan çalışan için çok önemli bence. Şirketimizin bu uygulamayı desteklediğini de biliyorum.”

“Kadınların çocuk sahibi olma sürecinde ücretli ve ücretsiz izin hakları mevcuttur. Fakat doğum sonrası ücretli izin bitişini takiben 6 ay ücretsiz izin verilmesi hakkının yetersiz olduğu görüşündeyim. Avrupa Birliği ülkelerindeki hakların ülkemizde de sağlanması gerektiği görüşündeyim. AB ülkelerinde doğum yapan kadınların 2 yıla kadar izin kullanma / yarı zamanlı çalışma olanağı daha fazladır.”

MRT şirket çalışanlarından kadın görüşmeciler hamilelik ve gebelik ile ilgili iş kanunun sağladığı yasal hakları hakkında aşağıdaki ifadeleri belirtmişlerdir.

“Kanundaki hakları bilmiyorum. Şimdi öğrendiğim kadarıyla bebek bakımı ve anne-bebek ilişkisi yönünden kısmi çalışmanın yararlı olduğunu söyleyebilirim.”

“8 hafta olan doğum izninin 1 yıla kadar uzatılmasını isterdim. İlk 6 ay analık izni, 2. altı ay yarı zamanlı çalışma olarak düzenlenebilir.”

“Hamilelik ve gebelikle ilgili haklarımı biliyorum. Gece çalıştırılmaz, 7,5 saatten fazla çalıştırılmaz, süt izni günde 1,5 saat ve istenirse toplu olarak kullanılabilir.”

“Günde 7,5 saat çalışmaları, fazla mesai yapmamaları, gece çalıştırılmamaları, doğumdan sonra 1 yıl günde 1,5 saat süt izni ve 6 aya kadar ücretsiz analık izni var. Yeni yasayla da partime çalışma talep edilebiliyor.”

OLD firma çalışanlarından kadın görüşmeciler,

“Hamilelik ve gebelikle ilgili haklarımı biliyorum. Gece çalışması yaptırılmaz, 7,5 saatten fazla çalıştırılmaz.”

“Hamilelik ve gebelikle ilgili haklarımı biliyorum. Gece çalışması yaptırılmaz, 7,5 saatten fazla çalıştırılmaz. Süt izni günde 1,5 saattir.”

“Doğumdan sonra 1 yıl süreyle gece çalışılmaması ve günde 1,5 saat süt izni bulunmaktadır. Doğumdan önce ve sonra verilen 8'er haftalık doğum izninin süresinin hem de günde 1,5 saat olan süt izninin daha fazla olması gerektiğini düşünüyorum. Arttırılabilir. Doğumdan sonra 8 hafta anne ve bebek için çok az. Süt izin bugünün şehir yaşamında iş-ev/ev-iş arasında gidip gelemeğe yeterli değil.”

“Doğumdan sonra 1 yıl süreyle gece çalışılmaması ve günde 1,5 saat süt izni bulunmaktadır. Doğumdan önce ve sonra verilen 8'er haftalık doğum izninin süresi, 6 aya kadar ücretsiz

analık izni kullanım hakkı ve yeni yasal düzenleme ile kısmi çalışma veya yarım çalışma hakları olduğunu biliyorum.”

CKN şirket çalışanlarından kadın görüşmeciler hamilelik ve gebelik ile ilgili iş kanunun sağladığı yasal hakları hakkında aşağıdaki ifadeleri belirtmişlerdir.

“İki çocuğuma da çalışma yaşamının içinde iken hamile kaldım. Kanunda hamile çalışanlar ile ilgili uygulamaları biliyorum. Doğumdan önce 8 hafta doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 4 ay analık izni var. Hamilelik döneminde günde 7,5 saat fazla çalıştırılmazlar, gece çalışması yaptırılmazlar, doğumdan sonra bebek 1 yaşına gelene kadar günde 1,5 saat süt izni bulunmaktadır. Anne isterse bu iznini belirli günlere toplayarak veya gün içinde istediği bir zaman diliminde kullanabilir. Ayrıca yeni kanunla da yarım çalışma ve kısmi süreli çalışma hakları getirildi. Analık izni bana çok kısa gelmişti, anne olunca bebekle daha fazla vakit geçirmek istiyorsun, işe gelmek zor oluyor. Şimdi olsa, yarım çalışmayı düşünürdüm. Hem çalışma yaşamının içinde olup, hem de bebeğine tam ihtiyacı olduğu dönemde daha fazla ilgilenabiliyorsun.”

“Okuldan mezun oldum. İşe girdim ve kısa süre sonrada evlendim. Çalışma yaşamına ilişkin kanun ve uygulamalar konusunda çok bilgili değilim. Hamilelik ve gebelikle ilgili kanunlar ve uygulamalar hakkında da bilgim yok, bu yüzden hangi haklar benim için önemli veya sahip olmak isterim bilmediğimden, yorum yapamayacağım.”

“Ben doğum yaptıktan sonra çalışmaya başladım. Çalışırken hamilelik yaşamadım. Buradaki hamile arkadaşların durumlarından ve onlardan öğrendiğim kadarıyla söyleyebilirim. 4 ay Analık izni var, analık izninden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin alınabiliyor ama kimse tercih etmiyor. Bir de süt izni var günde 1,5 saat olarak anne kullanabiliyor. “

“Hamileyim. Hamilelikten önce haklarımı bilmiyordum. Günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmıyorum. Gece çalışması yapılamaz, biz zaten gece çalışması yapmadığımız için sıkıntı olmuyor. Analık izni 4 ay, sonrasında günde 1,5 saat süt izni var. Yeni kanun değişikliği ile 60 aya kadar kısmi çalışma yapılabilirdi söyleniyor. Ama şirket yönetimi ile anlaşmak gerekiyormuş, şu ana kadar bu yönde bir talep olmadığı için şirket ne düşünür, bilmiyorum. Ben talep etmeyeceğim.”

Yukarıda araştırmaya katılan görüşmecilerin ifadelerinden hamilelik- gebelik ve analık dönemine ait hakların genel olarak kadın çalışanlar tarafından bilindiği anlaşılmaktadır.

“Bu hakların hangileri sizin için önemlidir, özellikle hangi haklara sahip olmak isterdiniz? Neden?” sorusuna verilen cevaplardan;

i) Hamilelik döneminde 7,5 saatten fazla çalışmamanın kendisi için önemli olduğunu ifade eden kişilerin hamilelik döneminde ayakta kalmanın hamile bir kadının sağlık koşulları göz önüne alındığında bu durumun zorluğu üzerine vurgu yaptığı ve bu uygulamanın hamile kadın açısından son derece önemli olduğunu belirttiği,

ii) Doğum sonrası ve doğum öncesi annelere tanınan analık izni ya da doğum izni hakkının kendisi açısından önemli olduğunu ifade eden kişilerin bahse konu uygulamanın hali hazırda 8 hafta olarak uygulanmasının da yeni doğan bir bebeğe annesinin daha fazla zaman ayırması gerektiği düşünüldüğünde yetersiz olduğunu düşündükleri ve bu sürenin artırılması gerektiğini savundukları,

iii) Sağlık konuları yönünden hamile kadınların akşam ya da gece saatlerini istirahat ederek geçirmeleri gerektiğinin anne ve bebek sağlığı açısından çok önemli olduğunu savunarak bu yönde fikirlerini ifade eden katılımcılar ise hamile kadınların gece ya da akşam saatlerinde çalıştırılmak yerine sadece gündüz vakitlerinde çalıştırılması gerektiğini ve bu hususun kendileri açısından önemli olduğunu beyan ettikleri,

iv) Hamileliğin son dönemlerinden itibaren de olmak üzere özellikle de doğumdan itibaren bir annenin çalışmakta olduğu işletme ya da şirket yönetiminden kısmi zamanlı çalışma isteğini belirtebilme hakkının bulunması gerektiğinin kendisi açısından önemli olduğunu ifade katılımcının bu durumda çalışan kadınların işyerine karşı duydukları bağlılık duygusu ve kendi iş motivasyonlarının artacağını belirttikleri,

v) Kısmi zamanlı çalışmayı tercih eden ve doğum sonrası bu şekilde çalışan kadınların hamilelik süreci ya da doğum yapıncaya kadar edindikleri birtakım haklar bulunabilmektedir. Bahse konu çalışanları iş yerinde edinmiş oldukları bu hakların korunması gerektiğini beyan eden katılımcıların bu hususun doğum yapan bir kadın açısından önemli olduğunu ifade ettikleri,

vi) Doğumdan sonra bir annenin bebeğine yeteri kadar ilgi göstermesi gerektiğinin kabul görmüş bir bakış açısı olduğu göz önüne alındığında ve aynı zamanda yeni doğan bir bebeğin anne sütü ile beslenmesi gerektiğinin önemi de ortada iken ve bu beslenmenin günün herhangi bir saatinde olabileceği de göz önüne alındığında annelere tanınan doğum sonrası süt izni olarak verilen iznin son derece önemli olduğu ancak halihazırda ki uygulama ve kanuni düzenleme kapsamında 1.5 saat olarak hak tanınan bahse konu doğum sonrası süt izni hakkının yetersiz olduğunun düşünüldüğü,

vii) İçinde yaşanılan şehir ortamı şartları göz önünde alındığında eve ulaşım zorluğu yaşanabileceği de göz önünde bulundurularak doğum sonrası annelere tanınan

süt izni süresinin daha fazla olacak şekilde artırılması gerektiğinin ifade edildiği görülmüştür.

3.4.8 Kısmi Süreli Çalışma Modeline Olan Taleplere Yönelik Bulgular

Kısmi süreli çalışma modeline yönelik istek ve talep oranının tespitine yönelik sorulara verilen yanıtlardan ulaşılan bulgular aşağıdaki gibidir.

“Doğum sonrası belli bir süre kısmi çalışma veya yarım çalışma hakkında yararlanmayı düşünür müsünüz? Neden?” sorusuna verilen yanıtlara;

TRD şirket kadın görüşmecileri aşağıdaki ifadeleri bildirmişlerdir.

“Doğumdan sonra kısmi süreli çalışma hakkımız olduğunu bilmiyorum. Yarım çalışma hakkından yararlanmak istemezdim. Az ücret almak yaşam şartlarımızı kötü yönde etkileyeceği için istemem. “

“Yarım çalışma hakkından yararlanmak istemezdim. Az ücret almak yaşam şartlarımızı kötü yönde etkileyeceği için istemem.”

“Doğumdan sonra kısmi süreli çalışma talebim işveren tarafından olumlu karşılanmıştır.”

“Hem çocuğumla daha fazla zaman geçirebilmek hem de iş yaşamından uzak kalmamak için kısmi veya yarım çalışmayı düşünebilirim.”

FST kadın çalışanları görüşlerini aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir.

“Partime çalışmak istemiyorum. Süt izinlerimi toplu olarak kullanmayı talep ettim. Şirket bu talebimi kabul etti.”

“Çocuğumla daha fazla vakit geçirebilmek için kısmi çalışmayı tercih edebilirim.”

“Doğum sonrası yasal izin sürecimi kullandıktan sonra işime tam zamanlı başlamak isterim. Partime veya yarım çalışma hakkından yararlanmak istemem. Çalışma ortamımdan ve işlerimden uzak kalmak istemem. Çalışma hayatından uzaklaştığım her an (evlilik izinleri, doğumlar, askerlik, şehir değiştirip taşınmalar, iş değiştirmeler vs.) kariyerimde olumsuz etkiler diye düşünürüm. Bu yüzden işimde istikrarlı olmayı, sebat etmeyi severim. Değişiklik beni tedirgin eder sürekliliği azmi severim. Bu yüzden ara vermeden çalışırım.”

“Düşünürüm, çünkü bebeğin gelişimi için en önemli ihtiyacı annedir.”

MRT şirketi kadın çalışanları görüşlerini aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir.

“Anne -bebek iletişimi ve çocuk gelişimi için ilk 6 ayın önemli olduğu her fırsatta yetkili ve uzman kişiler tarafından ifade edilmektedir. Bu yüzden bu haktan kesinlikle yararlanmak isterim.”

“İki çocuğum var. Daha çok küçükler ve tekrar doğum yapmayı düşünmüyorum. Çocuklara annem bakıyor, partime çalışırsam az ücret alıcam bu durumda ailemin ihtiyaçlarına yeterli parayı kazanamam, o yüzden tercih etmem.”

“Anne-çocuk sağlığı yönünden iyi olacağını düşünüyorum. Çalışırdım. “

OLD şirketinde çalışan kadın görüşmecilerin ifadeleri aşağıdaki gibi iletilmiştir.

“Kısmi süreli çalışma yapmayı düşünmezdim. Haklarımın azalacağını düşünürüm. İş güvencemden endişelenirim.”

“Doğum sonrası yarım çalışmayı hiç düşünmedim.”

“Hem çocuğumla daha fazla zaman geçirebilmek hem de iş yaşamından uzak kalmamak için kısmi veya yarım çalışmayı düşünebilirim.”

“Hem çocuğumla daha fazla zaman geçirebilmek hem de iş yaşamından uzak kalmamak için kısmi veya yarım çalışmayı düşünebilirim.”

CKN şirket çalışanlarının doğum sonrası kısmi zamanlı veya yarım çalışma haklarını kullanmaya ilişkin ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Kesinlikle yarım çalışmayı düşünürüm. Biraz önce de dediğim gibi bebeğimle daha fazla vakit geçirmek ama bir taraftan da iş hayatından uzak kalmamak için bence güzel bir olanak, kadınlar bu fırsatı daha çok kullanmalı...”

“Anlattığınız yasal düzenlemelere göre yarım çalışmaya sıcak bakabilirim. Bebeklerin anneye ve anne sütüne 6 aya kadar ihtiyacının fazla olduğu ve bu dönemin önemli olduğunu duyuyoruz ve okuyoruz. Hem bebek bakımı hem de iş yeri sorumlulukları dengeli olarak yürütülebilir.”

“Kısmi çalışma veya yarım çalışmayı düşünürdüm. 6 ay ücretsiz izin almaktan daha iyi bir seçenek...”

“Partime düşünmüyorum. Süt izni arttırılsa veya analık izni süresi arttırılsa daha iyi olur. Hepimizin maddi sıkıntıları var. Ücretlerin seviyesi ortada, geçinmek zor, analık iznim bittikten sonra normal çalışmaya dönmeyi düşünüyorum.”

Doğum sonrası kısmi zamanlı çalışmanın tercih edilmeme nedenleri incelendiğinde;

i) Kısmi çalışma ya da yarı zamanlı çalışmayı çeşitli nedenlerden dolayı istemeyenlerin sayısının 8, bu sistemin kendileri açısından uygun olduğunu düşünerek kısmi çalışma modelinde çalışmak isteyenlerin sayısının ise 11 olduğu,

ii) Kısmi çalışma sisteminin kendileri açısından uygun olmadığını düşünerek bu sistemde istihdam edilmek ya da çalışmak istemeyen 8 kişiden 4’ünün tamamen ekonomik nedenlerden dolayı, elde edilecek olan gelirin azalacağı ve bu gelirin azalması durumunda ailesinin geçimini sağlamakta zorluk yaşayabileceği endişesi ile bahse konu sistemi talep etmek istemedikleri,

iii) Kısmi çalışma sistemini talep etmeyeceğini ifade eden diğer 4 kişiden birisinin iş yerinde ulaşmak istediği kariyer kazanımlarını bu sistem kapsamında kazanamayacağını düşünmesi nedeniyle kariyer bakımından kayıp yaşama endişesi nedeniyle bu talebe sıcak bakmadığı,

iv) 1 kişinin ise hâlihazırda çalışmakta olduğu işinde şu ana kadar elde etmiş olduğu hakları göz önüne alarak bir takım hak kayıpları yaşayacağı endişesinin var olması nedeniyle talep etmediği,

v) Kısmi çalışmayı tercih etmeyeceğini ifade edenler arasında 2 kişinin ise doğumdan sonra kısmi çalışma hakkı olup olmadığına yönelik olarak herhangi bir bilgi sahibi olmadığı görülmüştür.

Doğum sonrası kısmi zamanlı çalışmanın tercih edilme sebebi incelendiğinde ise;

i) Kısmi veya yarım zamanlı çalışmayı tercih edebileceğini ifade eden 11 kadın çalışanın neredeyse tamamının verdiği yanıtlardan, anne çocuk sağlığı bakımından annelerin çocukları ile zaman geçirmeleri gerektiği düşüncesinin ön plana çıktığı,

ii) Bununla birlikte de hem iş ortamında ki kazanımları kaybetmemek hem de izin süresi ya da kısmi zamanlı çalışma süresi tamamlandığında iş ortamına tekrar döneceğini göz önünde bulundurarak çalışmakta oldukları iş ortamından kopmamak istemeleri olduğu görülmektedir.

4. SONUÇ

İçinde bulunduğumuz çağın sürekli gelişen bir teknolojik yapıya sahip olduğu, her geçen gün yeni keşiflerin ortaya çıkmasıyla giderek modernleştiği bununla birlikte de tüm dünya çapında evrensel olarak çok büyük ve muhteşem bir rekabet ortamı olduğu bilinmektedir. Bahse konu rekabet ortamında uyum sağlayabilen veya bu rekabete karşı koyan işletmeler giderek büyümekte ve ayakta kalmayı başarabilmekte ancak karşı koyamayan işletmeler ise kısa sürede yok olmaktadır.

Bir işletmenin ayakta durabilmesi ya da rekabet ortamına uyum sağlayabilmesi için bünyesinde çalıştırdığı yani istihdam ettiği çalışanlarından yüksek oranda verim alabilmesi gerekmektedir. Bu verimi elde edebilmesi için de çalışanlarının çalıştıkları iş ortamından, iş yerine ulaşım şekline, aldıkları ücretin yeterliliğinden, aile ve sosyal ortamdaki moral motivasyon durumlarına kadar birçok kriter göz önünde bulundurulmalı ve bu kriterlerin iyileştirilmesi için her türlü detay düşünülmelidir.

Bu kapsamda bahse konu detayların en önemlilerinden birisi olan ve tezimizin de konusu olan çalışma zamanlarına yönelik yapılan araştırmaların bir parçası olarak otomotiv ve genel endüstri üzerine faaliyet göstermekte olan 5 farklı şirketin çalışanları arasındaki 20 kişi ile bir protokol kapsamında görüşme yapılmıştır.

Yerli sermaye ile kurulmuş şirketler ile yabancı sermaye ile kurulmuş şirketler yönünden, kadın çalışanların hem yasal hakların bilinirliği hem de esnek çalışma farkındalığında önemli ölçüde bir değişim olmadığı, görülmüştür.

Sendikal faaliyetlerin yürütüldüğü şirketler ile sendikal faaliyetlerin yürütülmediği şirketler yönünden, kadın çalışanların kadınlara yönelik yasal hakların bilinirliği ve esnek çalışma farkındalığının görece daha yüksek olduğu ve esnek çalışma uygulamalarını arttıran bir etken olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan kadın çalışanların görüşleri doğrultusunda, esnek çalışma sistemine olan farkındalığa ilişkin ulaşılan bulgular ise aşağıdaki gibidir:

- i) Yöneltilen sorulara verilen cevaplardan da anlaşıldığı üzere çalışanların esnek çalışma sistemleri hakkındaki bilgi seviyelerinin olması gereken düzeyde olmadığı,
- ii) Bazı çalışanların genel hatlarıyla bilgi sahibi olmalarına karşın bazılarının konu hakkında hiçbir bilgiye sahip olmadıkları,

iii) Bu nedenle esnek çalışma sistemine karşı bakış açılarının konu hakkında yeterli bilgiye sahip olmayışlarından etkilendiği,

iv) Özellikle iş kanunu maddeleri hakkında bilgi sahibi olunmamasının da konuya direk olarak etki yaptığı ve bu sebeple esnek çalışma modeline geçiş konusunda bazı çalışanların kararsız kaldığı,

v) Bu kararsızlık durumunun ise çalışanların çalışmakta oldukları işlerinden ayrılmak durumunda kalabilecekleri ya da herhangi bir hak kaybına uğrayacaklarına ilişkin tedirginlik oluşturduğu görülmüştür.

Bu kapsamda;

i) Başta iş kanunu içeriği olmak üzere esnek çalışma sistemlerine yönelik eğitim açığının giderilmesinin tüm çalışanların esnek çalışma sistemine bakış açılarının değişmesinde etkin rol oynayacağı,

ii) Verilecek olan eğitimin tüm işletmelerin henüz çalışanlar ile yaptıkları sözleşme aşamasında iken verilmesinin etkili olacağı değerlendirilmektedir.

Çalışanların esnek çalışma sistemi konusundaki bakış açılarına ilişkin,

i) Daha önce de bahsedildiği üzere esnek çalışma sistemi konusunda genel bir bilgi eksikliği bulunduğu ve bu eksikliğin çalışanların bu sistemi kolay kabullenmelerini engellediği,

ii) Özellikle de maddi durumu bakımından iyi durumda olmayan ve ailesinin geçimi sağlayabilmek için çalışmak zorunda olan çalışanların herhangi bir maaş, ücret ya da hak kaybına uğrama endişeleri veya işlerini kaybetme korkusu yaşamaları nedeniyle esnek çalışma sistemine sıcak bakmadıkları,

iii) Özellikle de yeni doğum yapmış kadınlar başta olmak üzere tüm kadınların doğum sonrası dönem için esnek çalışma sistemine geçebileceklerini beyan ettikleri,

iv) Bu düşünceye kapılmalarında annelik duygusunun büyük oranda etkili olduğu,

v) Bilhassa da doğum sonrası ilk aylarda bebeklerinin yanında olmak istemelerinin de bu kararda etkili olduğu,

vi) Doğum sonrası ve öncesi annelere kanun kapsamında tanınmış olan annelik izninin yetersiz olduğunu düşündükleri,

vii) Hamilelik döneminde ise çalışma koşullarına dikkat edilmesi gerektiği ve bu konuda kolaylık sağlanması gerektiğini düşündükleri,

viii) Vardiyalı çalışan kadınların hamilelik döneminde akşam ya da gece saatlerinde çalıştırılmaması gerektiğini düşündükleri,

ix) Doğum ile birlikte verilen günde bir buçuk saat olan süt izninin de ulaşım şartlarının göz önüne alınarak uzatılması gerektiğini düşündükleri,

x) Esnek çalışma sistemine geçme hakkının doğum sonrası kendilerine bir hak olarak verilmesi gerektiğini ifade ettikleri,

xi) Esnek olarak çalışmak isteyen hamile ya da yeni doğum yapmış kadınların herhangi bir hak kaybına uğramadan bu sisteme geçebilmelerinin sağlanmasını istedikleri görülmüştür.

Bu kapsamda;

i) Bahse konu endişeler dikkate alınarak hamile kadınlara tanınan esnek çalışma haklarının genişletilmesinin,

ii) Hamilelik süreci ve doğum sonrası süreçte uygulanan çalışma koşullarının çalışanların sağlık durumları ve annelik durumları göz önüne alınarak çalışan lehine kolaylaştırılmasının,

iii) Annelik izni, süt izni gibi hakların şartsız bir şekilde tüm çalışanlara herhangi bir ücret ya da hak kaybına uğratılmadan tanınmasının hem işletmelerin verimliliğinin artması hem de çalışanların motivasyonlarının artması bakımından faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Akat, İ., 1982. Endüstri Sosyolojisi. Mas Ambalaj, İzmir.

Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz, S., 2007. Hayat Dengesi, İş Aile ve Hayatı Dengeleme Sanatı. 1. Baskı. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Aykaç, M., 1996. “Esneklik ve Çalışma Hayatı” Prof. Dr. Sabahhaddin Zaim’e Armağan. İ.Ü. İktisat Fakültesi. İstanbul.

Belek, İ., 2004. Esnek Üretim Derin Sömürü. NK Yayınları, İstanbul.

Branine, M., 2003. Part-time Work and Job Sharing in Health Care: Is the NHS a Family-Friendly Employer? Journal of Health Organization and Management, 17 (1), 53-68.

Centel, T., 1992. Kısmi Çalışma, İstanbul.

Çakır, A., 2011. Türkiye’de Esnek Çalışma ve Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Çelik, N., 2004. İş Hukuku Dersleri, 17. Basım, Beta Yayınevi, İstanbul.

Demircioğlu M. ve Engin, M., 2002,. Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2002-52, s.28.

Erdoğan S., 1994. “Türk İşçileri Açısından İş Hukuku’nda Esneklik”, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, s.331.

Erdut, T., 2002a, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim, TÜHİS, Yayın No:40, İzmir, 2002, s.21.

Erdut, Z.. 2002.Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye, Dokuz Eylül Yayınları, İzmir, s. 14 – 15.

Erkan, H., 1998. Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme, 4. Baskı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.

- Gambles, R., Suzan L. & Rhona R., 2006. The Myth of Work-Life Balance: The Challenge of Our Time for Men, Women and Societies, Chichester: J. Wiley.
- Goudswaard, A., & Matthieu, de N., 2000. " Flexibility and Working Conditions A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Grint, K., The Sociology of Work, Blackwell Publishing, USA, 1998.
- Grint, K., 1998. Çalışma Sosyolojisi (ed.Veysel Bozkurt), Alfa Yayınevi, İstanbul.
- Güzel, A., 2000. İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.
- Jackson, P., J., ve Jos M. van der W., 1998. Teleworking: International Perspectives, New York: Routledge.
- Jang, S.J., Park, R. ve Zippay, A., 2011. The Interaction Effects of Scheduling Control and WorkLife Balance Programs on Job Satisfaction and Mental Health. International Journal of Social Welfare, 20: 135-143.
- Joshi, S., John L., Keith M., Cristina P., Nicolai S., Cathi Jo Story & Kevin W. 2002. Work-Life Balance...A Case of Social Responsibility or Competitive Advantage?.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. ve Rosenthal, R.A., 1964. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity. New York: Wiley.
- Kocacık, F., 2000. Çalışma Sosyolojisi. Dilek Ofset Matbaacılık, Sivas, s.270.
- Kurtulmuş, N., 1996. Sanayi Ötesi Dönüşüm, İz Yayınları, İstanbul.
- Kutal, G., 1991b "Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği" Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli; Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara.

- Lordoğlu, K.; Törüner, M.; Biçerli K., 1999. Çalışma Ekonomisi. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Maydell B. Baron V., 2002. “Değişen Koşullarda Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Yeni Sistem Arayışları”, (Çeviren: Meryem Koray), 2000’li Yıllarda Sosyal Güvenlik Sistemleri, Tüses Yayınları, İstanbul.
- Mess, 2002. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Çalışma Sürelerinde Esneklik Geleceğe Açılım, MESS, İstanbul.
- Odaman, S., 2007. Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, İstanbul 2007.
- Smith, J. ve Gardner, D., 2007. Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives. New Zeland Journal of Psychology. 36(1): 3-12.
- Soyer, S., 1996. Endüstri Sosyolojisine Giriş. Saray Medikal Yayıncılık, İzmir.
- Sparrow P. R. & Cooper C.L., 2003. The Employment Relationship Key Changes for HR, Great Britain: Composition by Genesis Typesting Rochester, Kent Printed and Bound.
- Süzek, S., 2014. İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku). 10.Basım. Beta Yayınları, İstanbul
- Süzek, S., 2015. İş Hukuku, 11. Baskı, İstanbul.
- Tekin, M. ve M., 2007. Esnek İşletme, Ankara: Nobel Yayın.
- Tınar, M., 1996. Çalışma Psikolojisi, İzmir.
- Todd, S., 2004. Improving Work-Life Balance – What Are Other Countries Doing?.
- Tokol, A., 2001. Endüstri İlişkileri Ve Yeni Gelişmeler, Vipaş İnş. A.Ş., Bursa.
- Tuncay A.C., 1995. “Özel İstihdam Büroları”, Çimento İşveren.
- Tuncay, C. 1995. Esnekleşmenin Değişik Boyutları”, Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları, İstanbul, MESS Yayın No:227,s.220.
- Uyargil, C., ULUHAN R., 2000., “2. Bölüm İş Analizi ve İş Dizayını”, İnsan Kaynakları Yönetimi, 2.b., Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul, ss. 51-82.

- Yavuz, A., 1995. Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Ankara: Kamu-İş.
- Yavuz, A., 1998. Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Filiz Kitabevi, Ankara.
- Yeniçeri, Ö., 2006. İş ve Zihniyet Dünyasının Kimyası Değişirken, IQ Kültür Sanat Yayıncılık, İstanbul.
- Yereli, A., Burçin ve Oğuz K, 2001. Kayıt Dışı İstihdam. Odak Yayınevi, Ankara.
- Zengingönül, O., 2007. Küreselleşme, Barış Yayınları, İzmir.



Sürekli Yayınlar

- Acar, A., C., 1992. “Alternatif Çalışma Düzenleri”, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 21, Sayı 1-2, s. 69-82.
- Aktay, N., 1999. “İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları”, MESS Mercek Dergisi, Özel Sayı, Temmuz.
- Allen, T.D., 2001. Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions, Journal of Vocational Behavior, 58, 414-435.
- Alverson, M., 1998. "Part-time Professionals Earn Full-time Satisfaction ", Women in Business, Volume.50 Issue.2.
- Başkan, R., “Çalışma Barışı ve Esneklik Tartışmalarında Farklı Bir Yaklaşım”, Mess Mercek Dergisi, Özel Sayı, Temmuz.
- Belek İ., 1997-1999). Kapitalist Sömürünün Yeni Modeli: Esnek Üretim Sistemi, Petrol-İş 1997-1999 Yıllığı. Yayın No: 58 s.927-938.
- Bond, F.W., Flaxman, P.E.ve Bunce D., 2008. The Influence of Psychological Flexibility on Work Redesign: Mediated Moderation of a Work Reorganization Intervention. Journal of Applied Psychology, 93: 645-654.
- Branine, M., 2003. Part-time Work and Job Sharing in Health Care: Is the NHS a Family-Friendly Employer? Journal of Health Organization and Management, 17 (1), 53-68.
- Byron, K., 2005. “A Meta-Analytic Review of Work–Family Conflict and Its Antecedents”. Journal of Vocational Behavior, 67, ss.169–198.
- Clark, S.C., 2001. Work cultures and work-family balance. Journal of Vocational Behavior, 58, 348- 365.
- Corinne M. K., 2004. “Strategies to Foster Labor Flexibility”, International Journal of Productivity and Performance Management, Vol: 53, No: 6, s.533.
- Crompton, R., & Clare L., 2005. “Work-life ‘balance’ in Europe”, GeNet Working Paper No.10, London: City University.

- Çakır, Ö., 2001. Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 3 (1).
- Demir F. ve Gerşil, G., 2008. Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (16) 2: 68-89.
- Demir, F., 2003. “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri”, (İş Kanunu’nun Başlıca Yenilikleri), Mercek Dergisi, Yıl:8, Sa:31, Temmuz.
- Doğan, S., ve M., 1997. " Esnek Çalışma Saatlerine Geçişin İşletme ve Çalışanların Verimliliği Üzerindeki Etkileri ", Verimlilik Dergisi, MPM Yayını.
- Doğrul, B.Ş., Tekeli, S. 2010. “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi Cilt: 2, Sayı 2.
- Ekonomi, M., 1994. “Türk İş Hukuku’nda Esnekleşme Gereği”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri 27-31 Ekim 1993, İzmir Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Kasım 1994, s.59-60.
- Ekonomi, M., 2006. 4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli Hizmet Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I). LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Dergisi. C.3 S.9, (Ekonomi(I)).
- Europe Union Council, 1997. “Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 Concerning the Framework Agreement on Part Time Work Concluded by UNICE, CEEP and The ETUC”.
- Eyrenci, Ö., 2003. “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu”, İşveren Dergisi, Temmuz.
- Eyrenci, Ö., 2004. “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:1, Ocak-Şubat-Mart.
- Fernandez, E. Munoz, M. Munoz R. & Llorente, B., 2009. Capacity Utilisation, Working Time and the Quality of Work.Basım yeri Retrieved August 21, from Springer link database.

- Fisher, C.D., 2010. Happiness at Work. *International Journal of Management Review*.12,384-412.
- Goulding A. ve Evelyn K., 1996. "Flexible Working in UK Library and Information Services: Current Practice and Concern" *Journal of Librarianship and Information Science*, Vol: 28, No: 4, December, s. 203.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. 1985. "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, 10(1), ss.76-88.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M. ve Shaw, J.D., 2003. The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63: 510-531.
- Günay, C., İ., 2004. "Çalışma Sürelerinde Esneklik", *Kamu-İş Dergisi*, Cilt.7 Sayı.3.
- Hutsebaut, M., 1998. "Giriş" çev. Başak Çallı, Avrupa'da Sosyal Koruma 'Değişim ve Sorunlar' ETUC – ETUI Konferansı, Brüksel, (7-8 Kasım 1996), Türk Harp-İş Sendikası, Ankara.
- Jang, S.J., Park, R. ve Zippay, A., 2011. The Interaction Effects of Scheduling Control and Work Life Balance Programs on Job Satisfaction and Mental Health. *International Journal of Social Welfare*, 20: 135-143.
- Kapız, S.Ö., 2002. İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3): 139-153.
- Kaya, M., Burtan Doğan, B. 2016. "Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma" *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:15, Sayı:58, 1069-1099.
- Köseoğlu, A.C., Kabul, S., 2014. "4857 sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma" *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* Cilt: LXXII, S. 2, 233-268.
- Kuşaksız, A., 2006. Kısmi Süreli Çalışan işçilerin Avrupa Birliği" nde ve Türkiye" de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri. *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı.2, 20-29.

- Kuşaksız, A., 2014. Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), 19-29.
- Kutal, G., 1991. "Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği" , Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Ankara, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu.
- Kutal, G., 2005. "Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler" , İ.Ü.İktisat Fakültesi Mecmuası-Toker Dereli'ye Armağan Özel Sayısı, Cilt.55 Sayı.1.
- Kutal, M., 1991a. Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları'', Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Ankara, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu,
- Küçük, F., 2004. "Esneklik ve İnsan Kaynakları", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 3, Sayı 8, ss. 89-102.
- Marks, S.D. ve Macdermid, S.M. , 1996. Multiple Roles and The Self: A Theory of Role Balance. Journal of Marriage and Family, 61: 417-432.
- Metin, B., 2017. "İş ve Aile Yaşamının uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri" TİSK Akademi Cilt: 12 Sayı: 23, 18-48.
- Naktiyok, İşcan, A. ve Ö., F., 2003. "İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama", Akdeniz İşletme ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı.6.
- Narayanan, A.G.V. ve Narayanan, R.L., 2012. An Emprical Study on Factors Affecting Work-Life Balance of IT Professionals. European Journal of Social Sciences, 31(3): 302-313.
- Odaman, S., 2005. "Avrupa Birliği Yolunda Yeni Çalışma Mevzuatı", Önce Kalite Dergisi, yıl 13, s. 94.

- Ongan, T., N., 2004. “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi” Çalışma ve Toplum Dergisi.
- Ören, K. ve Yüksel, H., 2012. Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi. Cilt: 1, Yıl: 1, Sayı: 1.
- Saltzstein, A.L., Ting, Y. ve Saltzstein, G.H.. 2001. Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. Public Administration Review, 61(4): 452-467.
- Selamoğlu, A., 2002. “ Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2002/2, ss. 33-63.
- Serin, İ., 2005., “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici(Ödünç) İş İlişkisi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:7, s. 1055- 1090.
- Sezgin, T., 2013. Çalışma Süresi Modellerindeki Değişim ve Çalışan Sağlığı Üzerine Etkileri. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, Temmuz-Eylül 2013 ss: 137-143.
- Shagvaliyeva, S., Yazdanifard, R. Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance, American Journal of Industrial and Business Management, 2014, 4, 20-23.
- Siegenthaler J. and Brenner, A.M. 2000. "Flexible work schedules, older workers, and retirement”.Journal of Aging & Social Policy, Vol.12, p.19-24.
- Smith, J. ve Gardner, D., 2007. Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives. New Zeland Journal of Psychology. 36(1): 3-12.
- Şahin Emir, A., 2016 “Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Sınırlamalar ve Esneklik Olanakları Avrupa Birliği Örnekleriyle” D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:18 Sayı:1, 124-135.
- Şen, S., 2000. “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, Türk Ağır Sanayii ve hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.15, 16, Sa:6, 1, Kasım – Şubat, s.29.

- Taşoğlu, J., Limoncuoğlu, A., 2010. “4857 sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma” Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt:2 Sayı:2 2010
- Thurman, J. E., & Trah, G., 1990. Part-time Work in International Perspective. International Labour Review, 190 (1), 23-40.
- True T., 1992. “Labour Flexibility in Europe”, International Labour Review, Vol.131, No.4-5.
- Ünal, A.,2005. “Avrupa’da Kısmi Çalışma Ve Uygulamanın Genel Özellikleri”, Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, Cilt 8, Sayı:1
- Webber, M., Sarris, A. ve Bessel, M., 2010. Organizational Culture and the Use of Work-Life Balance Initiatives: Influence on Work Attitudes and Work-Life Conflict. The Australian and New Zealand Journal of Organizational Psychology, 3: 54-65.
- Yüksel, A., Bozkurt, E., 2008. “Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Modeller Üzerine Değerlendirmeler”, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi, Cilt.45 Sayı.519.
- Zeytinoğlu, E. 2012. Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi, Sayı 22, İstanbul.

Diğer Yayınlar

IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1982 yılı Programı R.G. 29.07.1982 / 17405.

4857 Sayılı Yeni İş Kanunu 4857 İş Kanunu.

Bird, J., 2006. Work-Life Balance: Doing It Right and Avoiding the Pitfalls. Employment Relations Today, 33: 21-30.

Cascio, W., F., 1992. Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits, 3rd. ed., McGraw-Hill, Inc., New York.

Crompton, R. & Clare L., 2005. “Work-life ‘balance’ in Europe”, GeNet Working Paper No.10, London: City University.

Çakır, A., 2011. Türkiye’de Esnek Çalışma ve Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Çamlı, L.G., 2010. Esnek Çalışma Saatleri Ve Çalışanların Esnek Çalışma Saatleri Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Çelik, N., 2004. İş Hukuku Dersleri, 17. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul.

Çelik, S., 2007. “Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller”, (Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, Ankara.

Demircioğlu, A.M., Engin, M. 2002. Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma. İstanbul Ticaret Odası. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayını No:2002-52.

Doğru, Ç., 2010. Türkiye’deki İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Ekonomi, M., 1995. “İş Hukukunda Esnekleşme Gereği”,(Esnekleşme Gereği), Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (ÇMİS), Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik) konulu toplantıda sunulan tebliğ, (Antalya 27-30 Nisan 1995), Ankara, s.23.

- Fernandez, E. Munoz, M. Munoz R. & Llorente, B., 2009. Capacity Utilisation, Working Time and the Quality of Work. Basım yeri Retrieved August 21, from Springer link database.
- Franklin B., F., Quinn, K.L., Rappaport, A.J., Sims, W.R., 1993. New Working Practices Benchmarking Flexible Scheduling, Staffing, and Work Location in an International Context, Cornell University Of New York,4.
- Karakoyun, Y., 2007. Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Ve İstihdamının Artırılması; İşkur'un Rolü. Uzmanlık Tezi, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Kaya, S., 1998. Çalışma Sürelerinde Esneklik ve Kısmi Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İktisat Bilim Dalı, Ankara.
- Kelleci M. A., 2003.. “Bilgi ekonomisi, İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri ve Eşitsizlik: Eğilimler, Roller, Fırsatlar ve Riskler”, Ekonomik Modeller Ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü Stratejik Araştırmalar Dairesi, Yayın No: DPT. 2674.
- Kerka, S., 1990. Flexible Work Schedules. 25 March 2010, <http://www.eric.ed.gov/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED321157>.
- Köstekli, İ., Ş., 2009. Küresel Kriz ve Türk Sanayi İçin Esneklik-Güvence Dengesi Açılımı, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, İstanbul.
- Kuşaksız, A., 2005. Kısmi Süreli Çalışmanın Çalışanların Korunmasına Etkisi, (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Kutal, G., 1991b. “Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği” Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli; Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara.
- Lordoğlu, K., Törüner, M., Biçerli, K., 1999. Çalışma Ekonomisi. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

- Mess, 1995. Çalışma Hayatında Esneklik, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Yayınları, Yayın No: 222, y.y., Kasım.
- Mess, 2008. MESS Üyelerinde Çalışma Süreleri, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayını.
- Morrow, I.J., 2011. The Joy of Work? Jobs, Happiness and You by Peter Warr and Guy Clapperton, Personnel Psychology, 64(3): 808-811.
- Noyan, M., A., 2007. Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- OECD., 2004. Babies and Bosses- Reconciling Work And Family Life (Vol.1): Avustralia, Denmark, The Netherlands. OECD.
- OECD., 2017. Part-time Employment Rate, <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.html>, 2017.
- Riedmann, A., Harald B., Teresa S., Alexandra W., 2006. “Working time and work–life balance in European companies”, Establishment Survey on Working Time 2004–2005, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Ireland.
- SGK, 2016. “Kadın Sigortalıların Hakları”, T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/kadin_sigortalilarin_haklari/anlik_halinde, 16/12/2016.
- Şafak, C., 2006. “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part-time) Çalışma”, (Erişim) www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/taseron_alt_isveren.pdf.
- Tathioğlu, E., 2011. Esnek Çalışmanın Avrupa Birliği ve Türkiye’de Uygulanabilirliği. Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.
- Tisk, (t.y.). Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nun 9. Kalkınma Planı “İşgücü Piyasası” Özel İhtisas Komisyonu’na Sunduğu Görüş ve Öneriler, <http://www.tisk.org.tr/gorus.asp?id=1633> Erişim Tarihi : 02.04.2018.
- Tisk, 1994. Çalışma Hayatında Esneklik, TİSK İnceleme Yayınları-10, Ankara.

- Tisk, 1999. Çalışma Hayatında Esneklik, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Yayın No.190, Ankara.
- Topçuk, Y., 2006. Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, s. 43
- Tuncay A.C., 1995. “Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme”, (Çalışma Süreleri), ÇMİS, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik) konulu toplantıda sunulan tebliğ, (Antalya 27- 30 Nisan), Ankara, s. 58.
- Turan, B., 2005. Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 Sayılı İş Kanununa Yansımaları, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,) Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, s. 6.
- Ulusoy, T., 2017. Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu'nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum, 53(2).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 22.05.2006, 2006/5115 E. 2006/14969.
- Yılmaz, N., 2004. Çalışanların Esnek İstihdama Yaklaşımları ve Trabzon İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Elif Çelikkoparan

Sürekli Adresi : Konak Mh. Bilgin Sokak No:5 Nilüfer, Bursa

Doğum Yeri ve Yılı : Schiedam Hollanda 1970

Yabancı Dili : İngilizce

İlk Öğretim : Atatürk İlkokulu 1981

Orta Öğretim : Mudanya Lisesi 1987

Lisans : Uludağ Üniversitesi Ziraat Fakültesi BioSistem Mühendisliği 1992

Yüksek Lisans : Uludağ Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Tarımsal Yapılar ve Sulama Anabilim Dalı 1995

Yayımları : 1995, Türkiye’de Mikrosulama’nın Gelişimi Üzerine Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Bursa

Çalışma Hayatı :

- Ekim 2016- : Tredin Oto Donanım San. Ve Tic. A.Ş.
İnsan Kaynakları Müdürü
- Ocak 2014-Ekim 2016 : Freudenberg Sealing Technologies San. Ve Tic. A.Ş.
İnsan Kaynakları Müdürü
- Eylül 2010-Şubat 2013 : Brusa Koltuk Sistemleri San. Ve Tic. A.Ş.
İnsan Kaynakları Müdürü
- Şubat 2004-Eylül 2010 : Kiel Koltuk Sistemleri San. Ve Tic. A.Ş.
İnsan Kaynakları Müdürü
- Kasım 1996-Aralık 2003 : Grammer Koltuk Sistemleri San. Ve Tic. A.Ş.
Nakit Yöneticisi
- Nisan 1995 – Kasım 1996 : OY-PI A.Ş.
Finans Memuru
- Ekim 1992-Kasım 1994 : UÜ. Fen Bilimleri Enstitüsü Sulama Anabilim Dalı
Araştırma Görevlisi