



GÜVENCELİ ESNEKLİK: KARŞILIKLI ÖN KOŞULLAR

Nihan KALKANDELER*

ÖZ

Mutlak Esneklik tek taraflı menfi değerleri yüceltirken; Güvenceli Esneklik, mağdur olanı da koruma altına alıp onun menfaatlerini gözetebilen bir düzen yaratmaktadır. "Esneklik" ve "Güvence" kavramlarının bir araya getirilmesiyle oluşturulan güvenceli esneklik, işten çıkarmalar söz konusuysa bile işsiz kalanlara yüksek düzeyde güvence sağlanan bir sistem olarak özetlenmektedir. Güvenceli esneklik kavramı, şiddetlenen küresel rekabet ortamında işverenlerin tercihi yansıtan "esnek çalışma" (çalışma saatlerinin değişkenliği, belirli süreli sözleşme, parça başı ücret, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma vb.) sistemi ile işçilerin tercih ettiği ve savunduğu, kanunla korunan güvenceli çalışma arasında bir ara noktayı temsil etmektedir.

Çalışma yaşamında esneklik, kuralların sadece katı özelliğini ortadan kaldırıp diğer yandan onların koruyucu niteliğini yok etmemeli, işçinin aleyhine olan katı uygulamaları değişime uğratmalıdır. Aksi halde, mutlak esnekliğe odaklanıp bunu bir dayatma olarak kabul etmek ve ettirmek işçi açısından hiçbir fırsat yaratmayacağı gibi işçiyi koruma ilkesinin terk edilmiş olması işçiyi tehditkâr bir ortamda örgütsüz ve güvensiz bırakmak demektir. Bu bağlamda esneklik ve güvence kavramları arasında olması beklenen paralelliği ele almak ve Türkiye'nin bu yöndeki yaklaşımını değerlendirmeye çalışmak güvenceli esnekliğin oluşturduğu gündemin nabzını tutmak ve sağduyulu olmak açısından bir işaret olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Güvence, Esneklik, Güvenceli Esneklik, Esnek Çalışma.

FLEXICURITY: MUTUAL PREREQUISITIES

ABSTRACT

While Absolute Flexibility is exalting one-sided negative values; Flexicurity, safeguards the interests of the victim and oversees his benefits and creates a system. Flexicurity was created by bringing together the concepts of "Flexibility" and "Assurance". Even if there are unemployed workers from layoffs, it can provide a high level of assurance for them. In an intensified global competition, the concept of flexicurity symbolizes a middle point behind the employers preference for "flexible working" (the variability of hours of work, fixed-term contract, piece-rate, on-call work, tele-work, etc.) and the choice of workers that is protected by the law.

Work life flexibility, not only eliminates the hard feature of the rules but also save their protective nature and also change the hard applications of rules which are against the benefits of workers. Otherwise, focus on absolute flexibility and accept it as an enforcement or an imposition can't create an opportunity for workers and also leaving the principle of production of workers means leaving them unorganized and under precarious position. In this context, handle the expected parallelism between the concepts of flexibility and security and work with assessment of Turkey's approach in this direction can be a sign of taking a pulse of the current points of flexibility and a sign of common sense.

Key Words: Security, Flexibility, Flexicurity, Flexible Working.

1. GİRİŞ

Yeni Dünya düzenine uyum çerçevesinde, sanayileşmiş ülkeler ilk sırada olmak üzere, modern işletmelerdeki tipik çalışma düzeni; yani belirli bir yerde, belirli günlerde ve belirli saatlerde çalışma, yerini birçok ülkede esnek çalışma düzenine bırakmaya başlamıştır. Teknolojik gelişmeler, uluslararası rekabet ve yaygın işsizlik, standart çalışma sürelerini ve çalışma biçimlerini kısmen geçersiz hale getirmiştir. Bu yetersizlik karşısında yeni kavramlar

* Doktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi, Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, n.kalkandeler@gmail.com

ortaya çıkmış ve gruplandırılmıştır. Esnek çalışma sürelerinin uygulanmasıyla ortaya çıkan esnek çalışma türleri ise a tipik istihdam biçimi olarak adlandırılmıştır.

Geleneksel çalışma şekillerinden pek çok yönüyle ayrılan yeni çalışma şekilleri hızla yayılmaktadır. Bir yandan bu yeni çalışma şekillerinin yasal çerçeveye kavuşturulması, uygulanmaya başlanan esnek çalışmaların hukuki temele dayandırılması ve diğer yandan da işçinin korunması ihtiyacı duyulmaktadır. Ancak esnek çalışma türleri ve işçinin korunması arasındaki paralelliğin sağlanabilmesi, ülkemizin içinde bulunduğu kayıt dışı ekonomi şartlarında güç görünmektedir ve işçi için bir tehdit niteliği taşımaktadır.

Çalışma yaşamında esneklik, kuralların sadece katı özelliğini ortadan kaldırıp diğer yandan onların koruyucu niteliğini yok etmemelidir. Başka bir deyişle, koruyucu nitelikteki iş hukuku normunun sadece katı özelliği, değişime uğramalıdır. Aksi halde, mutlak esnekliğe odaklanıp bunu bir dayatma olarak kabul etmek ve ettirmek işçi açısından hiçbir fırsat yaratmayacağı gibi işçiyi koruma ilkesinin terk edilmiş olması işçiyi tehditkar bir ortamda örgütsüz ve güvencesiz bırakmak demektir.

Bu araştırmada esnek çalışma ve esneklik uygulamalarının etkilerine yer verildikten sonra esneklik ve güvence kavramları arasında olması beklenen paralellik ele alınacak ve Türkiye'nin bu yöndeki yaklaşımı değerlendirilecektir. Bireysel çabaların toplumsal bilince dönüşmesi yönünde Türkiye yapıcı adımlar atabilmekte midir yoksa geleneksel katı yapısıyla esnekliği menfi değerlere mi büründürmektedir?

1.1.Problem

Bu araştırmada ele alınacak problem; sürekli değişimin ve rekabet edebilirliğin gereklerini karşılama ve uygulama sürecinde işçi ve işverenin karşılıklı çıkarlarının ne ölçüde birbirine hizmet ettiği üzerine şekillenmektedir. Çalışma hayatında esneklik, işverene değişen piyasa koşullarına uyum sağlama ve rekabet etme imkanı verirken, işçiye de çalışmak istediği şartlarda çalışma imkanı vermektedir. İlk tahlilde herhangi bir olumsuzluk ya da mağduriyet dikkat çekmese de esnek çalışmanın her iki tarafın da sürekli lehine yönelik olmadığı durumlar yaşanmaktadır.

Evren (2007)'e göre; işçi ve işveren tarafı arasındaki çalışma ilişkilerinin daha az kurala bağlı olarak gerçekleşmesi bir nevi kuralsızlık ortamının doğmasına ortam hazırlamaktadır. Söz konusu kuralsızlığın işçi aleyhinde güvensizliğe dönüşmesi ise işçinin geleceği adına bir kaygı ve mağduriyet halini almaktadır. Çalışma saatlerinin değişkenliği, geçici nitelikli sözleşmeler, parça başı ücret vb. uygulamalar ile işverenin tercihi haline gelen esneklik, işçinin de kendi hak ve menfaatleri adına güvence talebini karşılar nitelikte olmalıdır. Aksi halde tarafların karşılıklı korunan çıkarlarından bahsedilmesi mümkün değildir.

Koray (2005)'a göre; çalışma yaşamında esneklik, işçi ve işveren arasındaki ilişkileri farklılaştırarak bölünmüş bir işgücü yapısı ortaya çıkarmaktadır. Bu farklılaşmış düzenin yasal çerçeveye kavuşturulması ve esnekliğin güvenceli halde sürdürülmesi ile işçi adına iyileştirilmiş bir süreç oluşturabilmektedir. Zengingönül (2003:157-171)'e göre; işçinin işini koruma garantisinin ilerisinde, işe yönelik becerilerinin geliştirilmesi, yeni iş olanaklarının sağlanması, gelir, istihdam ve yaşam güvencelerinin temin edilmesi adına güvenceli esnekliğin yasal nitelikte işçiyi de gözetmesi beklenmektedir. Bu bağlamda incelendiğinde ülkemiz göz önünde bulundurularak bir değerlendirme yapılmaya çalışılacaktır.

1.2.Amaç & Önem

Güvenceli esnekliğe ilişkin yapılan bu çalışmada ele alınacak problemin daha iyi anlaşılması adına birtakım sorular üzerinden gidilecek ve konu açıklığa kavuşturulmaya çalışılacaktır. Şöyle ki; çalışma hayatına ilişkin arayışların neler olduğu, esnek çalışmanın işçi ve işveren adına eş nitelikli fayda sağlayıp sağlamadığı ve tarafların ne yönde etkilendiği, olası olumsuz etkilere karşılık güvenceli esnekliğin nasıl bir uygulama getireceği ve ne ölçüde iyileştirici olduğu üzerinde durularak Türkiye'deki İş Hukuku bakımından konu irdelenecektir.

Toplumsal yapıda bir yer edinmek ve hayata tutunabilmek adına çalışmanın gerekliliği ve önemi aşikar olduğundan, hayatını insani şartlarda sürdürebilmek, sorumluluklarını yerine getirebilmek ve geleceğini kaygısız şekilde kontrol altında tutabilmek için işçinin haklarının gözetilmesi ve çalışabilirliğinin güvence altında olması gerekmektedir. Düzen içinde değişimin vazgeçilmezliği nasıl uyumu beraberinde getiriyorsa; işçinin emeği de güvenceyi gerekli kılmaktadır. Bu gereklilikler üzerinden gidildiğinde değişim algısıyla birlikte gelen esnek çalışmanın, çalışanlar adına kaygı yaratmaması ve güvence temelinde uygulanmasının önemi üzerinde durulması gerekmektedir.

1.3.Yöntem

Bu çalışma nitel araştırma ve çeşitli dokümanların analizi ile nitel veri toplama yöntemiyle oluşturulmuştur. Çalışmada odaklanılan güvenceli esnekliğe ilişkin parçadan bütüne gidilerek ayrı ayrı esneklik ve güvence algıları üzerinde durulmuştur. Gerçekçi ve bütüncül bir biçimde konu değerlendirmesi yapılarak çalışma hayatı içinde aktif rol sahibi olan işçi ve işverenin karşılıklı çıkar ve beklentilerine esneklik ve güvence kavramları üzerinden gidilerek yaklaşmıştır. Bu sayede çalışma olgusunu, parçası oldukları düzenin gerekliliklerini, nasıl algıladıkları yorumlanmaya çalışılmıştır. Neden ve nasıl sorularına yanıt aramaya odaklanarak güvenceli esnekliğin değerlendirilmesi yapılmıştır.

2.Kavramsal Çerçeve

Esneklik kavramı, geniş bir tanım alanına sahip olmakla birlikte temel olarak değişebilirliğin bir ifadesi olarak anlaşılmaktadır. Bu araştırma kapsamında çalışma hayatında esneklik ele alınacağından esneklik dendiğinde Rodgers (2007)'a göre; değişikliklere cevap verebilme ve uyum sağlama yeteneğinden bahsedilmektedir. Bu değişim ile ekonomik, sosyal ve teknolojik alanda yaşanan değişim ve ilerlemeler kastedilmektedir.

Çalışma hayatında esneklik; çalışma süreleri, çalışma biçimleri, ücret, istihdam edilen işçi sayısı, istihdam edilen işçilerin işlevleri, işletmedeki ürünlerin veya hizmetlerin üretileceği yer ve üretici kişiler gibi konuların belirli sabit kalıplara oturtulmadan, çalışma hayatının taraflarına özellikle işçi ve işverene rahat hareket edebilme serbestisi tanınması olarak da tanımlanabilir (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu:1999). Çalışma ortamındaki işçi ve işveren ilişkilerine odaklanılarak değerlendirildiğinde esnek çalışma, çalışma hayatına devletin daha az müdahalede bulunması ve bu alandaki düzenleyici

kuralların azaltılarak işçi ve işveren kesimine daha fazla hareket alanı bırakılması olarak görülmektedir (Süral:2007).

Yönetimde, iş tanımında, çalışma biçimlerinde karşımıza çıkan esneklik Zengingönül (2003:157-171)'ün değerlendirmesine göre; çalışma hayatında istihdamı arttıran, sosyal refahı genişleten bir araç olarak görülebileceği gibi, küresel kapitalizmin bir unsuru olarak işgücü piyasalarına, örgütlenmeye ve içinde kuralsızlaştırmayı barındırdığından emeğin hak ve menfaatlerine zarar veren bir uygulama olarak da değerlendirilmektedir.

Çelebi (2007:61-65)'ye göre güvence ise; işçinin emeğini ve geleceğini koruma garantisini anlatmaktadır. Bunun yanı sıra güvence, işçileri, çalışma hayatları boyunca ilerlemelerini sağlayacak becerilerle donatmak ve yeni iş olanakları bulmalarını sağlamakla da ilgili bir kavramdır. Aynı zamanda, işgücü piyasasındaki geçişleri kolaylaştırmak üzere uygun işsizlik yardımlarının sağlanmasını, vasıfsız ya da yaşlı çalışanlar başta olmak üzere tüm çalışanlara eğitim fırsatı sağlanmasını da içermektedir. İstihdam edilebilirlik ile doğrudan ilişkilendirilen güvence; gelir güvencesini, süreklilik arz eden istihdam güvencesini, yaşam güvencesini, bilgi ve becerilerin devamlılığını sağlama güvencesini kapsamaktadır. Güvence kavramı, özellikle geçici işlerde belirli süreli iş akitleriyle istihdam edilen işçiler için sosyal güvencenin sağlanması açısından önem taşımaktadır.

Kuzgun (2012)'a göre; esneklik ve güvence kavramları, son dönemde bilhassa Avrupa Birliği tarafından hem işletmelerin rekabet gücünü artıran, hem de işsizliği engelleyen bir yöntem olarak görülmektedir. Burada adı geçen güvence kavramı “iş güvencesi” kavramından farklıdır. İşçinin yapmakta olduğu işin devamı, hem bireysel hem de toplumsal açıdan iş barışı için zorunludur. Ancak gelişen iş koşullarıyla beraber, işletmenin verimliliğini sürdürmesi de ayrı bir zorunluluk olduğundan iş güvencesi hükümlerinin yumuşatılması gereği ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda Türkiye'nin katı kurallar barındıran yapısıyla birlikte, olması beklenen bakış açısını değerlendirmek de ayrıca gerekmektedir. Türkiye için işgücü piyasasında esnekliğin, küreselleşmenin getirdiği bir sistem olarak ortaya çıktığı ifade edilmektedir.

Rodgers (2007)'a göre; güvenceli esneklik kavramının işçi ve işveren açısından farklı anlamlar taşıması, bu kavramın işgücü piyasasının esnekleştirilmesinde ve çalışma ilişkilerindeki önemini arttırmaktadır. İş sözleşmesinin iki tarafa da hak ve borçlar yükleyen sözleşme olması nedeniyle, güvenceli esneklik kavramının işçi ve işveren açısından bir bütün olarak ele alınıp, yorumlanması gerekmektedir. İşveren açısından işletme düzeyinde ele aldığımızda, güvenceli esneklik kavramı işverenin üretimin organizasyonunda ve işgücü talebinde esneklik ihtiyacının karşılanmasının amaçlanmasına karşılık; işçinin güvence ihtiyacının karşılanmasında denge sağlanması olarak tanımlanmaktadır.

3. Çalışma Hayatına Yönelik Arayışlar

Tatlıoğlu (2012)'na göre; çalışma hayatında esneklik ihtiyacı, küreselleşmenin piyasalara getirdiği rekabet ortamında doğmuştur. Kozlu (2008)'ya göre; gerek küreselleşmenin, gerek çalışma hayatında esneklik arayışlarının, esas itibarıyla sermayenin dayatmasından doğduğu paylaşılan bir görüştür. Bu durumda esnekliği bir ihtiyaç olarak

gören ve yoğun şekilde talep eden, işveren kesimi olmuştur. Tabii ki esneklik kavramının teorideki görünüşü, işçilerin de umutla baktığı ve çok şey beklediği bir düzen olarak algılanmıştır. Ancak uygulamadaki esneklik, umutları ortadan kaldırmış ve hayal kırıklığı denebilecek bir tablo yaratmıştır çünkü işçinin korunması ilkesi ikinci plana atılmış ve mutlak bir esneklik kavramına yoğunlaşmıştır.

Küreselleşme ve izlenen neo-liberal politikalar sonucunda esneklik, varlığını sadece bir kavram olarak göstermemiş aksine geleneksel anlamda var olan her şeye yeni bir şekil verme boyutuna ulaşmıştır. Şöyle ki; geleneksel istihdam şekilleri, çalışma süreleri, yasal süreçler ve yasal anlamdaki uygulamalar esneklik kavramıyla birbiri ardına değişime uğramıştır.

Ansal (1986:57)'a göre; işverence, esnekliğin uygulanması kar patlamalarına zemin hazırlayacaktır çünkü işyerinde sendika ve toplu sözleşme olmayacaktır. Büyük ihtimalle herkes asgari ücretle çalışacaktır. İşletme vergi, prim, sosyal ve yan yardımlardan kurtulabileceği gibi, fazla mesai ücreti ve ücretli tüm izinler ortadan kalkacak, hatta yemek ve servis uygulamalarına bile gerek duyulmayabilecektir. Bunun faturası ise, sosyal devlet ilkelerinin ortadan kaldırılması, örgütsüzleşme, düşük ücret, çalışanların dayanışması yerine çatışması, yüksek işsizlik, kayıt dışı ekonomi, toplumda yüksek güvensizlik duygusu ve bunların sonucu olarak kaos içinde olan bir toplumdur. Böyle bir ortamda da, yasalardan, kurallardan, demokrasi ve toplumsal barıştan söz etmek mümkün olmamaktadır. Belki de esnekliğin neden olacağı en önemli tehlike buradadır.

Kısaca esneklik demek, ülkemiz koşullarında kuvvetli bir biçimde sendikasız, toplu sözleşmesiz bir çalışma yaşamı anlamına gelmektedir. Bu gerçek işverence arzu edilen bir durum olsa da işçi açısından fayda sağlamaktan uzak adeta bir tehdit niteliğindedir.

Ansal (1999)'ın başka bir değerlendirmesine göre; “Teknolojik gelişme ve yüksek rekabet nedeniyle gündeme gelen esneklik anlayışı ve esnek çalışma süreleri gereksizdir.” demek de oldukça yanlış olur. Uluslararası rekabet piyasası içinde olduğumuz gerçeği göz ardı edilemez, ancak olması gereken sadece rekabete ayak uydurmak ve mutlak esneklik anlayışını gözetmek olmamalıdır. Özellikle teknolojik ve bilimsel gelişmelerin sonuçları tüm insanlığa hizmet eder nitelikteyse, tabii ki gelişmeye ve yeniliğe karşı geri bir tutum içerisinde olmak ve geleneksel yapıyı yanlış ve eksikleriyle sürdürmek doğru olmaz. Ama olması gerekenlerin isabetli şekilde gerçekleşebilmesi için;

- İşçiyi koruma ilkesi ön planda tutulmalı
- İş güvencesi ihmal edilmemeli
- İşyerinin devamlılığına özen gösterilmeli
- Hak ve menfaatler hiçe sayılmamalıdır.

Bu sayılan önceliklerle esneklik arasında bir denge oluşturulması gerekmektedir. Aksi halde İş Kanunumuzun esnekleştirilmesine kadar yayılan ve etkisini bırakan esneklik anlayışı tam bir ihlal halini alacaktır. (Ansal:1999)

Çelik (2003)'e göre; 1475 sayılı İş Kanunumuzun katı olduğu düşünülen hükümleri 4857 sayılı İş Kanunumuz ile yeniden ele alınmış ve eski katı hükümler yerini esnek

hükümlere bırakmıştır. Kısmi süreli çalışma, kayan iş süreleri, çağrı üzerine çalışma, vardiyalı çalışma, telafi çalışması, yoğunlaştırılmış iş haftası gibi esnek çalışma şekillerine cevap veremeyen 1475 sayılı İş Kanunu, bu çalışmalara cevap verir niteliğe kavuşturulmuş ve ilk başta işçi açısından da olumlu bir görünüş sergilemiştir. Ancak bu olumlu görünüş süreç içinde sadece teoride kalmış ve uygulamada işçinin korunması ve iş güvencesi ikinci plana atılıp ihmal edildiği için esneklik ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi sadece işverenin çıkarına hizmet eder bir hale gelmiştir.

4. Esneklik & Esnek Çalışma Sürelerinin Ortaya Çıkışı

Pennings ve Süral (2005) bir çalışmasında, esnekliğin, çok geniş bir kavram olduğu ve bu konudaki tartışmalara aşına olmayanlar için farklı anlaşılmanın söz konusu olabileceğini vurgulamışlardır. Şöyle ki, esnekliğin, işverenlerin işçileri diledikleri gibi çalıştırabilecekleri bir özgürlük ortamı anlamına geldiği korkusu söz konusu olabilmektedir. Kavramın bu şekilde yorumlanması şüphesiz ki verimli değildir ve esneklik hiçbir AB üyesi devlette böyle yorumlanmamaktadır. Esnekleştirme, çalışma kural ve düzenlemelerini inceleyerek bunların aşırı kısıtlayıcı olup olmadığını ve bunları yürürlükten kaldırmanın işgücü arz ve talebinin daha iyi bir şekilde ayarlanmasına yol açıp açmayacağını ortaya çıkarmayı içeren bir süreci ifade etmektedir. İşverenler sadece tam zamanlı sürekli işçi çalıştırabiliyorsa, talepte yaşanacak aşırı artış ve düşüşlerle başa çıkmak için gerekli esnekliğe sahip olmayabilirler. Ancak, işverenler ayrıca kalıcı olarak fazla personel alımı riskine girmek konusunda da isteksiz olabilir. Süreç içinde işgücünün, işgücü piyasasının taleplerine uyarlanabilme yetisini artırma çabaları çerçevesinde esnek çalışma biçimleri Avrupa Birliği üyesi devletlerde giderek yaygınlaşmıştır. Bu, istihdamı artırma ve bu yolla rekabetçiliği iyileştirerek yoksulluğu ve sosyal dışlanmayı azaltma güdüsüyle yapılmaktadır.

Kutal (2008)'in bir değerlendirmesinde belirttiği şekilde esnek çalışmaya aynı zamanda a tipik çalışma da denmektedir. Küreselleşmenin piyasalara getirdiği rekabet ortamında çalışma hayatı için esneklik, bir ihtiyaç haline almıştır. Çalışma hayatında esneklik ihtiyacı, “ödünç iş ilişkisi”, “çağrı üzerine çalışma”, “tele çalışma” gibi yeni çalışma biçimlerini gündeme getirmiştir. Bu yeni çalışma biçimleri yanında, birçok ülkenin yasal düzenlemelerinde yer alan, fakat yoğun şekilde uygulanmayan “belirli süreli sözleşme”, “kısmi süreli sözleşme” ve “evde çalışma” gibi çalışma biçimleri de yaygınlaşmıştır. Ayrıca, “geçici işçi” statüsünde istihdam da günümüzde sık rastlanan bir çalışma biçimi haline gelmiştir. Buna karşılık, küreselleşme öncesinde olağan çalışma biçimi olan “belirsiz süreli” sözleşmelerle tam gün çalışanların sayısında bir azalma yaşanmaktadır.

Yavuz (1995)'a göre; belirsiz süreli sözleşmelerle, tam gün istihdam edilen işçilere “çekirdek işçi”, esnek çalışma biçimleri ile istihdam edilenlere “çevre işçileri” denilmektedir. Çevre işçilerinin çalışma koşulları giderek kötüleşme eğilimi göstermektedir. İşçilik maliyetlerini düşürme çabalarının getirdiği esneklik arayışları, 20. yüzyılın son çeyreğinde çalışanlar açısından “örgütlenme hakkı”, “toplu pazarlık hakkı” ve “iş güvencesi” gibi bazı sosyal hakların, “çevre işçileri” açısından kullanılmasını olanaksız kılmıştır.

Türkiye’de esneklik arayışlarının nedenleri arasında 1475 sayılı İş Kanununun esnekliğe olanak tanımayan katı hükümleri ve yaşanmakta olan ekonomik krizin etkileri de vardır (Kutal:2008). Ayrıca Süral ve Pennings (2005)'e göre; esnekliğe yönelik güçlü talepler, piyasayı sarmış olan ve uyum sağlanması gereken rekabet koşullarına karşı rekabet kabiliyetini korumakta güçlük çektiklerinden yakınan işveren kesiminden gelmiştir. İşverenlerin yasaları, toplu iş sözleşmelerini esneterek gerçekleştirdikleri esneklik uygulamaları ve esnekliğe yönelik talepleri giderek artmıştır. İşverenler esneklik taleplerini, “işyeri yoksa işçi de yoktur, yüksek maliyetler ancak esneklikle aşılabilir, esnek davranılmadığı takdirde kriz ve darboğazlar aşılamayacaktır bu durumda esneklik tek çözüm olacaktır.” gibi gerekçelere dayandırmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)(2007)'nün değerlendirmesine göre; esneklik arayışının günlük hayatta kendine olumlu bir yer edineceği kanısı mevcuttur. Buna göre; işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, işletmelerin daha fazla kişi istihdam etmesine ve daha etkin, daha verimli olarak çalışmasına imkân yaratacaktır. Ayrıca kişilerin kendilerine en uygun işleri bulmasına ve sorumluluk alarak çalışmalarına neden olacaktır. İçinde yaşadığımız dünya düzeninde bu olumlu yeri edinebilmek çok kolay olmamıştır.

Karakoyunlu (1995:35)'ya göre; göz ardı edilemeyen bir gerçek vardır ki; “Dünya hızla değişmekte ve küreselleşmektedir. Dünya’da geçerli ekonomik sistem “pazar ekonomisi” olmuştur. Pazar ekonomisinin en önemli kurumu da “rekabettir.” Ülkemiz de “piyasa (pazar) ekonomisi”ni benimsemiştir. Buna göre;

- Rekabet edebilmek = Başarı
- Rekabet edememek = Piyasadan silinmek demektir.

Bu değerlendirme karşısında diyebiliriz ki; piyasa (pazar) ekonomisi rekabeti, rekabet de “esneklik” konusunu gündeme getirmiştir. Çünkü, “madem rekabetçi piyasa modelini seçtik, o zaman her şekilde rekabetçi piyasanın kurallarına uygun hale gelmeliyiz.” anlayışı baskın çıkmıştır.

TİSK (1999)'in bir değerlendirmesine göre diyebiliriz ki; esneklik arayışının temelinde, İş Hukukunda çalışma ilişkisinin düzenlenmesine ve işçinin korunmasına ilişkin hükümlerin, teknolojik gelişme ve rekabetin gerektirdiği esnekliğe imkân tanımaması yatmaktadır. Atasayar (1994:315)'a göre; çalışma ilişkilerinde gelişim sürecini:

1. Klasik Liberal görüşün hâkim olduğu, akit serbestisinin, serbest teşebbüs hakkının sınırsız kabul edildiği birinci dönem.
2. Müdahale dönemi olarak adlandırılan, işçiyi koruma amacı taşıyan İş Hukuku normlarının konulduğu ikinci dönem.
3. İş Hukukunda esneklik arayışlarının geliştiği üçüncü dönem olmak üzere üç ana başlık altında toplamak mümkündür.

Esneklik arayışıyla birlikte esnekliğe yönelik yapılan yorumlara bakılacak olursa ortaya çıkan sonuç şu ifadelerle ortaya konabilir. Karakoyunlu (1995)'ya göre; “İstihdamın teşvik edilmesi ve işsizliğin azaltılması için esneklik, Türk çalışma mevzuatına kazandırılmalıdır. Küreselleşen rekabet ortamında katı mevzuatlar bırakılmalı, yeni üretim ve yönetim teknikleri uygulanmalıdır. Değişen teknoloji ve üretim yöntemlerine uyum

sağlayabilmesi için insan gücü esnek kullanılabilmelidir. Değişken bir istihdam modeline uyum sağlayabilecek esnek bir İş Hukuku oluşturulmalıdır.” MESS (1996:43)'in değerlendirmesine göre; “İş Hukukunun ortaya çıkan köklü değişikliklere uyum sağlamak amacıyla mevcut kurum ve kurallarını yenileyerek daha esnek bir düzene kapı açması zorunludur. Gerekli yasal düzenlemeleri gerçekleştirerek ve çalışma hayatındaki çağdışı yaklaşımları terk ederek bir uzlaşma içinde esnek yaklaşımların önü tıkanmamalıdır.” Güzel (1995:194)'e göre; “Rekabet koşulları işçi lehine oluşturulmuş İş Hukuku kurallarını etkisiz kılmaktadır. Bir anlamda İş Hukuku, Rekabet Hukukuna uyum sağlamak durumundadır.”

5.Esnek Çalışma Sürelerinin İşçiler & İşverenler Açısından Etkileri

Kullanımı giderek yaygınlaşan esnekliğin ve esnek çalışma düzeninin etki alanında yer alan işçi ve işverenin bakış açılarının ve beklentilerinin çatışması ve bir taraftan değişim sürecine uyum sağlanırken, diğer yandan gözetilmesi gereken işçi haklarının ikincil planda kalması yaman bir çelişkiyi ortaya koymaktadır.

Özveri (1999)'ye göre; işçinin yıllık iznini kendi istediği zaman kullanabilmesi, çalışma ortamında bilgi ve becerisini arttıracak bir eğitimden geçirilmesi, işletmenin yönetimine çeşitli biçimlerde katılması, çalışma saatlerinin düzenlenmesinde görüşünün alınması gibi düzenlemeler işletme çatısı altında işçi lehine esneklik getirecek uygulamalar olarak anlaşılmaktadır. Diğer yandan işverenin istediği ise, işçiyi istediği zaman işten çıkarabilmek, pozisyonunu dilediği gibi değiştirmek, hatta pozisyon harici çalıştırabilmek, fazla mesailerde işçinin rızasını alma şartını ortadan kaldırmak, mevzuat ve toplu iş sözleşmesi gereği işçi lehine olan düzenlemeleri devre dışı bırakmaktır.

İşçi ve işveren açısından baktığımızda karşımıza çıkan gerçek; işverenlerin gereksinimlerine göre tasarlanmış esnekliğin acımasız bir şekilde dayatılacağıdır. Bu durum, işverenin gereksinimine göre, sadece gerek duyduğu zamanda ve isteğine bağlı olarak hatta en yetersiz sayılabilecek sözleşmeyle ortaya bir çalışma düzeni çıkarılacağını ve bu keyfi düzene göre iş sağlanacağı anlamına gelmektedir.

Tuncay (1995)'a göre; esnek çalışma süreleri daha çok işverenlerin talep ettiği ve bu talep sırasında işçilere de çok fazla imkânın vaat edildiği bir özelliğe sahiptir. Esnek çalışma ile işçilerin bir süre sonra sömürülmesi gerçeği her ne kadar yapılması kolay bir yorum bile olsa getirdiği faydalar da ele alınmalıdır. Ama bu faydalar esneklikle işçileri bir arada düşündüğümüzde ve sonuçları geçen zamana yaydığımızda sadece kısa süreli parlak bir tablo olarak kalmıştır. Bu parlak tabloda ele alınan esnek çalışmanın işçi ve işveren açısından olumlu etkilerini şu şekilde maddelendirebiliriz.

5.1. İşçiler Açısından Etkileri:

ILO (2000)'nun değerlendirmesine göre; esnek çalışma ile işçi, çalışma ortamına hakim olabildiği sürece kendi çalışma hayatının kalitesi de artmaktadır. İşçi, zamanını kullanmak adına iş hayatı ve özel hayatı arasında denge kurabildiğinden yaşam kalitesi de

aynı şekilde artmaktadır. İşçi verimli olduğu zamana göre iş saatlerini şekillendirebilmektedir. Bu gibi olumlu etkilerinin yanı sıra birtakım olumsuz etkilerin de varlığı söz konusudur. Şöyle ki; işçi esnek çalışma sürelerine tabi olduğundan, kısa süreli ücretli izinlerden, sosyal sigorta sistemlerinden, sosyal yardımlardan ve birtakım yan ödemelerden faydalanamamaktadır. Çalışma sürelerinin esnekliği, düzensizlik ve belirsizlik yaratabildiğinden işçiler için düzen arayışı gündeme gelmektedir. Küçük (2004:89-102) ise esnek çalışma sürelerinin işçiler üzerindeki olumlu etkilerine ağırlık vererek bazı başlıklar altında ele almaktadır.

i. Biyolojik zaman: Çalışma sürelerinin ve işe başlama zamanının belirlenmesinde işletmeye uygunluk değil, işçinin verimli olduğu zaman yani biyolojik zaman esas alınmaktadır.

ii. Zamana hakim olma: Çalışma sürelerinin ve şeklinin esnekleşmesiyle işçiler kendi ihtiyaçları ve özel durumlarına göre çalışma programlarını belirleyebileceklerdir. Böylece işçiler zamana hâkim olacak ve serbest zaman kazanacaklardır.

iii. İşe gidiş dönüş zamanı: İşe gidiş ve dönüşte yolda geçen sürenin azaltılması da esnek çalışmanın diğer bir önemli faydasıdır.

vi. Çalışanların özel ve aile hayatı: Kişiler esnek çalışma ile programlarını özel ve aile hayatına göre ayarlayabilmektedirler.

v. İşe geç gelme: Esnek çalışma ile işe geç gelme en aza indirilecek hatta ortadan kaldırılacaktır. Çünkü işçinin işyerine geldiği vakit işe başlama zamanı kabul edilecektir.

vi. Özel vasıflı uzman işçiler ve fazla çalışma: Esnek çalışmanın uygulanması ile fazla mesai ücretinin ödenmesi sağlanabilecektir. İşveren vekilleri ve özel vasıflı işçiler mesai sonrası veya diğer zamanlardaki çalışmalarını karşısında fazla çalışma ücreti alabileceklerdir.

vii. Sosyal faaliyetler ve özel işler: İşçiler esnek çalışma sayesinde sosyal ilişkilere ve özel işlerine daha rahat zaman ayarabilmektedirler.

5.2. İşverenler Açısından Etkileri:

ILO (2000)'nun aynı konuda işverenler açısından yaptığı değerlendirmeye göre; işçilerin çalışma vakitlerini, verimli olduğu zamanları dikkate alarak ayarlayabilmeleri, iş sürecini ve üretimi olumlu etkileyeceğinden bu durum işverenin kazancına olumlu etki etmektedir, zaman ve maliyet kaybı ortadan kalkmaktadır. Esnek çalışma, üretime ara vermeden faaliyetlerin kesintisiz sürmesini sağladığından, işveren, telafisi zor zararlardan kurtulmaktadır. Fakat işveren açısından olumsuz etkiler de yok sayılmamalıdır. Şöyle ki; normal çalışma düzeninden esnek çalışmaya geçişte söz konusu olan adaptasyon süreci birtakım maliyetleri beraberinde getirmektedir. İşçilerin işe geliş ve işten çıkış saatleri sabit olmadığından bu durum ek bir planlama, yönetim ve denetim zorluğu yaratabilmektedir.

Küçük (2004:89-102)'e göre; esnek çalışmanın işverenler açısından olumlu etkileri aslında yine işçilerin davranış ve çalışma şekilleriyle oluşan dolaylı etkilerdir ve bu dolaylı etkiler şu başlıklar altında ele alınmaktadır.

i.Biyolojik zaman: İşçilerin verimli olduklarında çalışma zamanlarını seçmiş olmaları dolayısıyla işletmede verimlilik olacaktır.

ii.Gecikme ve işe gelmeme: İşçiler kendileri zamanlarını belirleyeceği için devamsızlık yapmaları da azalacaktır.

iii.İşe başlamadan önceki ve sonraki konuşmaların azalması: İşçiler işe değişik zamanlarda geldiklerinden işe başlamada ve iş aralarında konuşmalardan dolayı verimlilik azalmayacaktır, duraklama olmayacaktır.

vi.Fazla çalışmanın azalması: Esnek çalışmanın yapılan araştırmalarda fazla mesaiyi azalttığı tespit edilmiştir. Örneğin Almanya'da binden fazla işçi çalıştıran kimya fabrikası da fazla mesaisinde %70'lik bir azalma olduğu tespit edilmiştir. Esnek çalışma ile fazla mesainin azalması çalışanlar için bir gelir kaybı olurken işveren için bir avantaj olmaktadır.

v.Ekonomik açıdan üretim araçlarının tam kapasite ile kullanılması ve ana maliyetlerin azalması: Esnek çalışma ile işletmelerden faydalanma ve işçilerin çalışma süreleri arttırılmaktadır. Böylece üretim araçlarının tam kapasite ile çalışmaları sağlanmakta duran varlıkların ana maliyetleri azalmakta ve rekabet gücü artmaktadır.

vi.Teknik Zorunluluk Olarak Ara Verilmemesi: Bazı işlerde (örneğin demir çelik mikro işlem ve süt endüstrisi gibi) üretime ara vermek olanaksızdır. Esnek çalışma ile bu sağlanmakta ve zararlar azaltılmaktadır.

vii.İşçi Temininin Kolaylaşması ve İşgücü Devrinin Azalması: Esnek çalışmanın uygulanması ile işin insancillaşması ve çalışma şartlarının iyileşmesi sağlandığından, bu gibi işyerleri tercih edilmektedir. Esnek işletmeler personel temininde zorluk çekmemektedirler. Ayrıca esnek çalışma işletmelerdeki işgücü devrinin azalmasına neden olmaktadır.

vii.İşin tamamlanması: Birçok işletmede mesai bitiminde işlerin yarım kalması önemli bir sorun oluşturmaktadır. Esnek olmayan bir işletmede paydostan sonra işler yarım kalabilmektedir oysa esnek işletmede, işler tamamlandıktan sonra işten ayrılınmakta ve dolayısıyla tatminsizlik olmamaktadır.

Ronnen (1981)'e göre; esnekliğin olumlu etkileri işçiye etki ettiği gibi işverene de etki etmektedir. İşçi kendine yansıyan olumluluklardan sadece kendisine fayda sağlamaya çalışırken; işveren yine işçisinden beslenebilmekte ve işçinin sağladığı fayda işverenin faydası halini alabilmektedir. Oysa işverenin, esnekliği daha fazla verimlilik ve kâr elde etme olarak görmesiyle işçinin çalışma sürelerinde meydana gelen artış, onun bir süre sonra emeğini haddinden fazla sarf etmesi anlamına gelmektedir.

Esnek çalışma süreleri gerçekte kim için olumlu ya da başka bir deyişle esnek çalışma süreleri kime yarıyor diye sorulduğunda, Uslu (2008)'ya göre; esnek çalışma sürelerinden

olumlu yönde fayda elde etmenin oranını işçi ve işverenin adil bir şekilde paylaşmadığı görülmektedir. İşveren her şeyden önce verimliliğe ve kâra ulaşmada, bununla beraber uluslararası rekabette yer edinmede, ilk yapılması gereken şey olarak maliyetleri düşürmeyi hedef almış ancak işgücü maliyetlerinin bir anda düşürülmesi mümkün olmadığı için farklı aşamalarla hedefine ulaşmayı seçmiştir. Bunun için yapılması gereken şey de işçinin yıllar boyu uğruna mücadele ettiği temel haklarının değişmesi hatta ortadan kaldırılması olmuştur.

Özelleştirmeler, özelleştirmenin beraberinde getirdiği işsizlik, taşeronlaşma, sendikasılaştırma, sosyal güvenlik kurumlarının tasfiyesi şeklinde oluşan ve devam eden zincirin halkalarının arasına yasaların ve üretimin esnekleştirilmesi de girmiş ve gündeme oturmuştur. (Uslu:2008)

Özetle söylenebilir ki, esnek çalışmanın getirdiği olumlu fayda işveren için bir anlam ifade etmektedir, çünkü işveren en başından üretimi ve çalışma yaşamını kendi yararına düzenlemek istediği için ne yapacağını bilerek hareket etmiş ve hedeflediği faydayı ele geçirmiştir. Oysa olması gereken ve beklenen, işverenin faydası kadar işçinin de faydalanmasının sağlanması ve güvenceli esneklik kavramının da olası hal alabilmesidir.

6. Yeni Bilinç: Güvenceli Esneklik

Centel (1994:251-252)'e göre; çalışma ilişkilerinin esnekleştirilmesi; işçilere tanınmış bulunan güvencelerdeki katılımı ortadan kaldıracak ve bir anlamda tanınmış güvenceleri esnekleştirilecektir. Bu durumda katılığa karşı esnekliği savunmak, insanlara bir noktaya kadar cazip görünebilmektedir. Bu cazibe ile standart ya da tipik çalışmanın katılıkları karşısında kişisel yaşamlarında da katılımlarla karşılaşan çalışanlar için çalışma yaşamının esnekleştirilmesi karşı çıkılması zor bir durum halini almaktadır.

İşçi, kendi zamanının efendisi olabileceği düşüncesiyle olumlu beklentiler içine girmektedir. Oysa çalışma saatleri ve biçimleri esnekleştirilirken, kazanılmış hakların da iyice esnekleşerek kayıp gitmesi tehlikesi esnek çalışmanın yararları ve cazibesini bir anda silip götürmektedir. Artık bir kaygıya dönüşme meylini taşıyan esnek çalışma bu haliyle esnek çalışma saatlerini de içeren “tipik olmayan istihdam” hatta “a tipik istihdam” şeklindeki diğer bir ifadeyle desteklenerek daha isabetli bir hal almaktadır.

7. Güvenceli Esneklik & Tipik Olmayan İstihdam Biçimleri

Zengingönül (2004)'e göre; işletmelerin küreselleşen ekonominin getirdiği yeni koşullara, özellikle de yeni çalışma biçimlerine uyum sağlamasındaki yasal zorlukların giderilmesi gerekmektedir. Sosyal güvenlik sistemimizin de düzenleme boşluklarını gidererek esnek çalışmaları kapsaması ve teşvik edici nitelikte olması, esnek çalışmaların kayıt dışına kaçmasını önleyerek Sosyal Sigortalar Kurumunun gelir kaybını da azaltacaktır. Süral (2004:15-22)'a göre; var olan düzenlemeler, esnekliğin teşvikine değil, tipik çalışmanın Sosyal Güvenlik Kurumuna esnek (a tipik) çalışma biçimi olarak bildirilmesinin, bir diğer deyişle, suiistimallerin önlenmesine yöneliktir. Süral'ın çalışmasında ele alındığı üzere, söz konusu a tipik çalışma şekillerinin başlıcaları ise şunlardır;

7.1.Kısmi Çalışma

Tipik olmayan istihdam biçimlerinden ilki kısmi çalışmadır. Kısmi çalışanlar; çalışma süreleri, benzer işi yapan tam zamanlı işçilerin çalışma süresinden daha az olanlardır. Kısmi çalışanlar çoğu kez, belirledikleri sürenin üstünde çalışırlar. Bazı kısmi çalışanlar ise “çağrı üzerine” veya “sıfır saatle” çalışma üzere anlaşma yaptıklarından dolayı çalışma sürelerini, dolayısıyla ücretlerini önceden bilmezler. Bu durum da, zamanla çalışanın haklarına yönelik bir güvencesizliği su yüzüne çıkaracak bir durumdur (Süral:2004).

7.2. Eve İş Verme

Süral (2004)'a göre; evde çalışanların çoğunluğu düşük ücretli, düzensiz çalışan geleneksel yapıya sahip çalışanlardır. Bu çalışanlar içinde kadınlar ağırlıklıdır. Sermaye yoğun işler işletme çatısı altında yapılırken emek yoğun işlerin taşeron sistemi ile eve iş verme şekline dönüşmesi gibi bir uygulama söz konusudur. Bilgisayar ve yeni iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile işyerinde değil de, kendi isteğiyle evde çalışan ve çoğunluğu erkek olan tele-işçiler ise evde çalışanlar arasında küçük bir grup teşkil eder.

Erdoğan (1994:326)'ya göre; ev işinde çalışanlar, tipik olmayan çalışanlar arasında özellikle korunmaya muhtaç kesimi oluşturmaktadır. Bunun nedeni çalıştıkları ortamın izole edilmiş olması ve statülerinin belirsizliğidir. Ayrıca bu şekilde çalışanlar asgari ücretin altında ücret almaktadırlar, çalışma saatlerinin uzunluğu ve iş güvencelerinin olmayışı da onlar adına başka bir dezavantajdır. Özellikle iş sağlığı ve iş güvenliği açısından oldukça olumsuz koşullara sahip bu çalışma grubu için yasa belirli sınırlar çizmeli. Şöyle ki; Erdoğan (1994:328)'ya göre; evde çalışan işçi ile işverenin yazılı bir sözleşme yapması zorunlu kılınmalı, taşeron ve aracılardan sorumlulukları belirlenmelidir. Ev işinde de eşit işe eşit ücret politikası uygulanmalıdır. Aynı zamanda ev işlerinde tehlikeli ve kimyasal madde kullanımı düzenlenmeli, gerekirse iş sağlığı iş güvenliği üzerine eğitim verilmelidir. Yıllık ücretli izin hakkına kavuşturulması gereken ev işçilerinin sosyal güvenlik kapsamında olması ve hatta sendikalara üye olabilmesi de mümkün kılınmalıdır.

7.3.Geçici İşler

Süral (2004)'a göre; bu tür istihdama belirli süreli sözleşmeye dayalı çalışma da denir. Bu tür çalışma da belirli bir işin veya sürenin tamamlanması esası vardır. Bu kategoride istihdam edilenler işten çıkarma hallerinde ilk hedeftir ve kıdem tazminatı alamazlar. İşverenler de bu tür istihdamı işten çıkarmada sağladığı kolaylık için tercih etmektedir. Ayrıca bu tür istihdam ile işverenlerin mevsimlik açıkları kapatmaları mümkün olacağından deneme ve seçme süresini de uzun tutarak yedek kadronun azaltılmasında kendi lehlerine geçici işleri ve bu işlerde istihdamı kullanmaktadırlar. Geçici işçilik daha çok düşük vasıflı ve düşük ücretli çalışma türü olduğundan güvencesizlik had safhadadır.

7.4. Kendi Hesabına Çalışma

Süral (2004)'a göre; kendi hesabına çalışmanın temelinde yatan düşünceye baktığımızda özellikle genç çalışanlar, kısa vadede sağlık, uzun vadede ise emeklilik gibi hakların kaybını önemsemeyip sadece bugün için elde edecekleri parasal avantajın cazibesine kapılmaktadırlar. Günü kurtarmak olarak tabir edilebilecek bu istihdam türünde kişiler,

resmen bağımsız olmakla birlikte birer işçidir ve bütün işçiler gibi sosyal anlamda korunmaları gerekir.

7.5. Taşeron İşçiliği

Erdoğan (1994:328)'ya göre; taşeronlaşma dünyada ve ülkemizde, işçileri çalışma mevzuatının, koruyucu mevzuatın ve toplu iş sözleşmelerinin kapsamı dışında bırakmak için kullanılmaktadır. Az sayıda işçi çalıştıran taşeron işyerlerinde sendikalaşma ve toplu sözleşme aracılığıyla hak almak çok zordur. Tipik olmayan şekillerde emeğini arz eden taşeron işçiler arasında kaçak işçilik yaygın olarak görülen bir durumdur. Ülkemiz açısından da mevzuat dışı tutulabilmeleri işveren cephesinde avantaj olarak görünen taşeron işçiler esnek çalışma biçimine sahip olsalar da güvenceden uzaktırlar.

Süral (2005)'a göre; tipik olmayan istihdamda toplu sözleşme güvencesi açısından karşımıza çıkan durum dahilinde, sendikalaşma oranı düşüktür. Koruyucu mevzuat da değerlendirmeye dahil edilirse; tipik olmayan istihdam altında çalışanlar feshe karşı korunma, kıdem tazminatı, yazılı sözleşme hakkı, analık sigortası ve analık halinde işe dönme hakkı, mazeret izni, iş sağlığı ve iş güvenliği gibi haklardan yoksundurlar ve üstüne üstlük işçi konumunda olduklarını kanıtlama konusunda ispat yükümlülüğü kendilerine ait olup bu ispat oldukça zor gerçekleşir.

Görünen bu tabloyu sonuca bağlamak gerekirse, bu haliyle tipik olmayan istihdam teşvik edilmemelidir, işçilere farklı istihdam biçimleri arasında özgür seçim hakkı sağlanmalıdır, tipik olmayan istihdam esnekleştirilmemelidir; koruyucu mevzuatın kapsamı dahilinde ele alınmalı ve işçi lehine düzenlenmelidir, yeni bir anlayış ve çalışma düzenine göre, çalışma zamanı da yeniden yapılanma sürecine alınmalıdır.

8. Güvence & Esneklik Dengesi

Esnekliğin ve esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkması kaçınılmaz bir gerçektir ve bu anlamda olması gereken, mutlak esneklik anlayışından uzaklaşmak ve esneklik ile güvencenin dengesini sağlayabilmektir. Çakır (2009)'a göre; bu dengeyi anlayabilmek adına hem esnekliğin hem de güvencenin boyutlarına değinmek gerekirse esnekliğin boyutları şu şekilde sıralanmaktadır;

- **Dışsal sayısal esneklik:** İşe alma ve işten çıkarılmaların kolaylaştırılması.
- **İçsel sayısal esneklik:** İş sürelerinin kolaylıkla değiştirilebilmesi (yarı-zamanlı ya da fazla çalışmanın kullanılabilmesi)
- **Fonksiyonel esneklik:** Çalışanların iş organizasyonu içerisindeki görevlerinin değiştirilebilmesi ve birden çok işte görevlendirilebilme.
- **Ücret esnekliği:** Ücretlerin ekonomik koşullara ya da bireysel performansa göre belirlenebilmesi olarak sıralanabilir.

Çakır (2009)'a göre; güvencenin boyutları ise şu şekilde sıralanmaktadır;

- **İş güvencesi:** Aynı işte kalabilme güvencesi.

- **İstihdam güvencesi:** İstihdam edilebilme güvencesi (aynı işverenle olması gerekmez)
- **Gelir güvencesi:** İşsizlik, hastalık, kaza vb. durumlarda gelirin korunması.
- **Kombinasyon güvencesi:** Çalışanın özel ve sosyal aktiviteleriyle işin bütünleştirilmesi olarak sıralanabilir.

Gündoğan (2007)'a göre; hem esneklik hem güvencenin boyutları dahilinde işçi ve işveren cephesinde her iki tarafın da çıkarlarını besleyebilecek bir dengeden bahsedebilmek için tarafların karşılıklı olarak bu süreçten olumlu etkilendiklerini söyleyebilmek gerekir. İşçilerin esneklikten yana çıkarları, daha çok iş imkânı yaratma, ek gelir için kısmi süreli ve geçici çalışma imkânı, iş-yaşam dengesini sağlama olarak değerlendirilirse, aynı anda işverenin çıkarları ise hızlı işgücü değişimlerine uyum sağlanması, hızlı değişen taleplere cevap vererek pazar pozisyonunun gelişmesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gündoğan (2007)'a göre; esneklik adına işçi ve işverenin çıkar dengesinden bahsettikten sonra güvence üzerine de her iki tarafın çıkarından bahsetmek gerekmektedir. İşçinin güvence ihtiyacı göz ardı edilmemesi gereken bir ihtiyaç olup çıkarları arasında, iş güvencesinin sağlanması, istihdam edilebilirliğin korunması ve geliştirilmesi, kazanılmış hakların sürekliliğinin sağlanması gelmektedir. İşveren de aynı şekilde güvenceden pay sahibi olmaktadır. Sürdürülebilir büyüme ve istihdam artışı için rekabet gücünün artırılması, vasıflı işgücüne erişim, çalışanların sadakat duygusunun geliştirilmesi de işverenin gözettiği çıkarların başında yer almaktadır.

Çakır (2009)'a göre; esneklik ve güvence dengesinin etki alanında iki yönlü kazançlı çıkmanın varlığı aranmaktadır. Şöyle ki, esneklik güvence dengesi çalışanların işgücüne katılımlarını ve onların kariyerlerini geliştirerek sosyal dışlanmayı önleyecek olan iş, istihdam, gelir ve kombinasyon güvencesini sağlarken, aynı zamanda firmaların değişen koşullara uyum sağlama, verimlilik ve rekabet edebilme yeteneklerini güçlendiren sayısal, fonksiyonel ve ücret esnekliğine sahip olma dereceleri anlamına gelmektedir. İçli (2006)'ye göre; söz konusu denge adına önemli bir örnek Danimarka Modelinde dikkat çekmektedir. Danimarka'da başarılı bir dengenin önemli göstergeleri; çok düşük düzeydeki genç işsizliği; düşük düzeydeki uzun dönemli işsizlik; düşük düzeydeki yapısal ve genel işsizlik olarak sıralanmaktadır.

Bredgard, Larsen ve Madsen (2005)'e göre; Danimarka'da oldukça yüksek iş devir oranları olmasına rağmen çalışanlar kendilerini güvende hissetmektedir çünkü, işsizlik oranı düşüktür ve bunun yanı sıra yeni bir iş bulmak kolaydır. Ayrıca, her yıl mevcut işlerin %10'u ortadan kalkarken bundan daha fazlası yaratılmaktadır. Görel olarak uzun süreli ve cömert bir işsizlik ödeneği vardır. Aynı zamanda aktif işgücü piyasası politikaları da büyük öneme sahiptir. Gündoğan (2007)'a göre; Danimarka 1995 yılında içinde bulunduğu sorunların üstesinden gelebilmiş ve gelişme gösterebilmiş bir ülkedir. Danimarka'da genç işsizliğinin yüksek oluşu ve birçok niteliksiz genç işçi bulunması, işsizlik ödeneğinin kamu fonundan ödenen eğitim yardımından daha yüksek olması ve eğitime geçiş konusundaki teşviklerin yetersizliği sorun olarak kalmamış ve 25 yaşın altındaki tüm niteliksiz genç işçilere ödenen işsizlik ödeneği %50'ye kadar azalmış ve eğitime geçiş yardımı sağlanmıştır. Bu gelişmenin sonucu olarak da, işsizlikte düşüş, istihdam ve eğitimde artış sağlanmıştır.

9. Türkiye Gerçeğiyle Güvenceli Esneklik

Güvenceli esneklik adına iyi bir nitelik taşıyan Danimarka Modelinin ardından ülkemiz Türkiye'nin birtakım gerçeklerine değinmek gerekmektedir.

Alpagut (2008)'a göre; 18.-19. yüzyılın yatılı misafiri Sanayi Devrimi ve kökeni, 1960'larda ortaya çıkan dönüşüm ve hızlı değişimlere dayanan, aynı zamanda politik sonuçları beraberinde getiren, ağırlıklı olarak, ekonomik bir süreç olarak adlandırılan Küreselleşme, insanlık tarihini derinden etkileyen iki gelişmedir. Bu iki gelişmenin ardından kabulü ve uygulaması zor olan Güvenceli Esneklik, 1990'lı yıllarla birlikte küreselleşmenin zorunlu sonucu olarak yerini almıştır.

Yüksel (2003)'e göre; güvenceli esneklik, katı kuralları içinde barındıran çalışma hayatının bu katılıklardan arındırılması, hukuki yapının esnek bir biçime sahip olması ve bunlara ek olarak da çalışanlar için insani; yani güvenli koşulların sağlanması ve güvencenin oluşturulmasını ifade eden bir stratejidir. Alpagut (2008)'a göre; güvenceli esneklik aynı zamanda Avrupa Birliği İstihdam Politikasının temel unsurlarından birini oluşturmakta, hatta yönünü belirlemektedir. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde yasal düzenlemelere yansiyabilen güvenceli esneklikle hedef, iş güvencesine ilişkin yasal düzenlemelerin yumuşatılması olmuştur.

Eskiye dönünce karşımıza çıkan tam zamanlı çalışmanın ardından, bugün yüz yüze olduğumuz yarı zamanlı çalışma, geçici iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, belirli süreli sözleşme, esneklik kapsamında ele alınmakta ve iş sürelerinde esneklik, güvenceli esnekliği gerekli kılmaktadır. Peki Türkiye'de çoğu mantığa aykırı olan bu kavram, Avrupa Birliği üyeliğine talip olan mantığın içinde ne kadar süre aykırılığını koruyabilir?

Alpagut (2008)'a göre; esneklik kadar işçiler için yeterli güvence sağlanması gereğini vurgulayan Avrupa Birliği İstihdam Raporunda, istihdam ve büyümenin gerçekleştirilmesi için üye devletlerce alınması gereken önlemler şu şekilde belirtilmektedir:

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

-- Diğer sözleşme türlerini gözden geçirerek işçi ve işverenlerin gereksinimlerini dikkate alacak farklı seçenekler sunmak,

-- Ödünç işçi temin eden büroların kurulması ve yayılması için engelleri kaldırarak bunları iş pazarında etkin ve cazip kılmak,

-- İş sürelerinin esnekleştirilmesi,

-- Kısmi süreli çalışmanın teşviki,

-- İş pazarında mobilitayı artırmak için sosyal güvenlik sistemini uyarlamak.

Alpagut (2008)'un değerlendirmesiyle öne çıkan bu tedbirler, işçiler arası bir bölünmeyi gündeme getirmemelidir. Şöyle ki; her türlü korumadan yararlanan işçiler ve bunların dışında kötü çalışma koşulları içinde daha az korumadan yararlanabilen işçiler olarak bir ayırım yapmaksızın çalışma yaşamının barındırdığı katı düzenlemeleri bertaraf etmek anlamında esneklik ve güvencenin bir arada bulunduğu bir yapıyı öngören güvenceli esneklik ön planda yerini almaktadır.

Avrupa Birliği İstihdam Politikası ufkumuzu genişletirken başımızı iki elimizin arasına alıp düşünmemizi gerektiren Türk Hukuk yapısı ise ikiye bölünmüşlüğü resmini çizmektedir. Öyle ki, esneklik ve kurlsızlık birbirine karışmaması gerekirken iç içe geçmiştir. Kurlsızlık var oldukça hayat bulan kayıt dışı istihdam da hesaba katılırsa yeterli esneklikten yoksun hukuki yapımız dikkat çekmektedir. Bu tablo karşısında; tam istihdam, çalışma kalitesi ile verimliliğin artırılması ve sosyal birlikteliğin teşviki hedefini taşıyan Avrupa Birliği istihdam Politikasının çekirdeğinde yer alan güvenceli esneklik ve Avrupa Birliği'ni model olarak Türk zihinlerini birleştirmek mümkün olabilir mi? sorusu akıllara takılmaktadır.

Munck (2003:33)'a göre; kaçınılmaz olan ezeli rekabet, ulusal iş piyasası anlayışlarının Avrupa'nın ötesine geçip uluslar üstü piyasaya dönüşmesi, sermayenin ucuz işgücü arayışıyla hareket etmesi ve bu yönde fayda sağlayacağı ülkelere kayması, yaşlanan nüfusla birlikte artmakta olan yüksek yapısal işsizlik oranları, sadece istihdam politikasına yönelik değil aynı zamanda çalışma ilişkileri ve iş hukuku düzenlemelerine yönelik değişimini de beraberinde getirmiştir. Kimine göre değişim, kimine göre çağın büyük dönüşümü olma adayı ve kimine göre yeni dünya düzenine karşı mücadele sonuç vermeyecek bir süreçtir. Bu durumda olması gereken duraganlık değildir. Sermaye ve emeğin, biri gerçek zamanlı bir akışkanlıkta, öteki ise can sıkıcı bir durgulukta birbirinden ayrılmış iki farklı şekilde var olduğundan kaçınılmazlık ve mecburiyetçiliği de hesaba katarak uyum sağlamak esas alınmalıdır.

Wilthagen (2004:165-181)'e göre; küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin, hem işletmeler hem de işçiler açısından ortaya çıkardığı yeni koşullarda, işletmeler piyasaya tutunabilmek için yaptıkları üretimi ve sunduğu hizmeti hızlı biçimde uyarlama ve geliştirme baskısı altındadır. Bu durumda üretim teknikleri yanında işgücü uyumu da gerekmektedir. Böylece bir yandan işletmeler diğer yandan da çalışanlar, değişime hazır ve yeterli olmak zorundadır. Durum böyle olunca yeniden yapılanma günlük yaşamın bir parçası haline gelmiştir.

Bu gerçeklikler ve aynı yola çıkan farklı yorumlar karşısında Türkiye, güvenceli esneklik gerçeğini göz ardı etmemelidir. Günümüzün değişken piyasa koşullarında, katılık ve hareketsizlik, sonun başlangıcını; esneklik ise, rekabet edebilirliğin ve istihdam edilebilirliğin olmazsa olmaz koşulunu oluşturmaktadır. Artık Türk sanayisi esnek çalışmayı yasalara rağmen değil, yasalar çerçevesinde uygulayabilmelidir.

10. Türk İş Hukuku Bakımından Güvencenin Sorgulanması

Konuya Türk İş Hukuku bakımından yaklaştığımızda yeni bir anlayış karşımıza çıkmaktadır. Adı geçen yeni anlayış, iş güvencesinden istihdam edilebilirlik güvencesine geçiştir. Bu durumda işin daha az korunması ve esas korumanın çalışana yönelik olması ortaya çıkmaktadır.

Dur (2009)'a göre; çalışanın yaşam boyu aynı işyerinde istihdam edilmesine dayalı iş güvencesi sisteminin yerine, işgücü değişimine dayalı, işten çıkarmadaki kolaylıkları ortadan kaldıran ya da azaltan ve istihdama iş değiştirme olanağı sağlayan yeni bir sistemin benimsenmesi güvenceli esneklik adı altında değerlendirilmektedir. Bu yeni anlayış, iş güvencesinin göreceli olarak ikinci planda olduğu ama sosyal güvence ve iş bulma kolaylığının gelişmiş olduğu bir düzeni öngörmektedir. Burada adı geçen iş bulma kolaylığı; yaşam boyu öğrenim, sürdürülebilir eğitim, niteliklerin ihtiyaçlar ve gereklilikler dahilinde güncellenmesi ve bu şekilde değişime uyum sağlayabilme, bunlara ek olarak da iş arayan ve işverenlerin desteklenmesi yönünde hükümet tedbirlerinin sağlanmasını mümkün kılmaktadır.

Bu çerçevede feshe karşı koruma sistemlerini de ele alan Dur (2009)'a göre; daha yumuşak bir vasıta bulunmadığı takdirde fesih yoluna başvurulması yani feshin sadece alternatifsizlikten dolayı son çare olması gereği ortaya konmaktadır. Bu gereklilik dahilinde işveren fesihten önce başka alternatif tedbirlerin bulunup bulunmadığını araştırmak zorundadır. İşçinin işyerinde başka bir işte çalıştırılmasına olanak verilmesi, eğitime tabi tutulması, iş koşullarında değişiklik yoluna gidilmesi, ücret ve ikramiyenin azaltılması, ücretsiz izin veya kısa çalışma, fesih karşısında başvurulabilecek tedbirler niteliğindedir.

Kıdem tazminatı ve esneklik bağlantısına da değinmek gerekirse, Alpagut (2008)'a göre; işçinin rızası olmaksızın işin kaybı ve işçinin işyerine bağlılığının karşılığı olarak değerlendirilen kıdem tazminatı, 1936 tarihli İş Kanunundan bu yana çeşitli değişimlere uğramış ve zaman içersindeki gelişim, işsizlik sigortası ve iş güvencesi kurumlarının işlevinin kıdem tazminatına atfedilmesi yönünde olmuştur.

Alpagut (2008)'un bu konudaki diğer bir değerlendirmesine göre; kıdem tazminatının işveren açısından ciddi bir maliyet olarak değerlendirildiği şüphesizdir. Buna ek olarak, bir devlet memurunun ikramiyesi nasıl bir işleve sahipse kıdem tazminatı da aynı şekilde ciddi bir işleve sahiptir. Bu sebeple de fonda biriken para hem işveren hem de işçi cephesinde olumlu etkiler yaratmaktadır. İşverenin ödeme aczine düşmesi ya da iflas etmesi gibi bir durumda fon devreye girdiğinde kıdem tazminatının elde edilememesi gibi bir ihtimal de ortadan kalmaktadır. Olur da iş sözleşmesi sona ererse, uyuşmazlıkları önleyerek işçinin istifası halinde kıdem tazminatı alamaması gibi bir durumdan doğacak adaletsizlikleri de gidermesi mümkün görünmektedir.

Limoncuoğlu (2010)'na göre; güvenceli esneklik konusunda Türk Hukuku değerlendirildiğinde; Türkiye bakımından sorulması gereken ilk soru; esneklik gereksiniminden söz edilip edilemeyeceğidir. Bu noktada ülkemizde istihdam açısından bir bölünmüşlük karşımıza çıkmaktadır. Bölünmüşlüğün ilk alanını kayıt dışı istihdam, diğer alanını da kayıtlı istihdam teşkil etmektedir. Kayıt dışı istihdamın varlığı söz konusu

olduğunda esneklik ve kuralsızlaştırmanın iç içe geçtiği anlaşılmaktadır. Durum böyle olunca da esneklik ve güvencenin bir arada gerçekleşmesi söz konusu olamamaktadır.

Limoncuoğlu (2010)'na göre; Türkiye’de ciddi denebilecek bir istihdam politikasının, eğitim ve istihdamı arttırmaya yönelik sosyal güvenlik politikasının var olup olmadığı da sorulması gereken diğer bir sorudur. Türkiye için güvenceli esneklikten bahsetmenin zor olmasının yanı sıra istihdamı arttırmaya yönelik sürdürülebilir istihdam politikasının varlığından söz etmek de ihtimal dahilinde görünmemektedir. Alpagut (2008)'a göre; aktif işgücü piyasasına yönelik tedbirler içerisinde yer alan ve kayıt dışı çalışmanın önüne geçilmesi açısından Avrupa Birliği tarafından da önerilen “istihdam yüklerinin (vergi ve sigorta maliyetlerinin) belirli seviyelere çekilmesi, mali teşviklerin uygulanması” güvenceli esnekliğin gerçekleştirilmesinde önemli unsurlardır. Fakat Türk Hukukunda bu konuya ilişkin etkin bir politikanın varlığından da söz etmek mümkün olmamaktadır. Güvenceli esneklik ve Türkiye adına çeşitli yaklaşımları da ele alacak olursak karşımıza bir imkânsızlıklar tablosu daha çıkmaktadır.

Ansal ve Necef (1999); istihdam yükü açısından batılı gözlemcilerin değerlendirmelerini ele almıştır. Bu değerlendirmelere göre; işçilerin iş istasyonları arasında adeta koşar gibi gidip gelmeleri ve işi tamamlamaya çalışmaları hayret veren bir ortam oluşturduğu gibi, esnek çalışmanın oluşturduğu iş yoğunluğundan dolayı “işçiler açısından bir cennet olamayacağı açıktır” kanısına varılmıştır. Karşılaşılan bir sonuç da; esnek çalışmanın getirdiği iş yoğunluğu ortamında ölüm vakalarının giderek artmasıdır.

Bu ve benzeri gerçekleri ele alan tabloları yansıtmak sadece var olan sorunu ve eksiklikleri gözler önüne sermek olur ancak bu gerçekler Türkiye’nin esneklik ve güvenceyi aynı anda kendi bünyesine uyarlamakta oldukça zorluk çekeceğinin göstergesidir.

Esnek çalışma sürelerinin sağlayacağı avantaj ve dezavantajlar üzerine Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu*; “*Esneklik mal ve hizmet piyasalarının içinde bulunduğu durumda var olan derin ve sürekli belirsizliğe karşı bir ilaçtır. Bu durum işveren açısından büyük önem taşır.*” şeklinde düşüncesini dile getirmiştir. Bu düşüncesine ek olarak Selamoğlu, “*Ancak taşeronlaşma ve kayıt dışı istihdam göz ardı edilmemesi gereken bir konudur ki bu gibi durumlarda esneklikten değil “kuralsızlaştırmadan” bahsetmek mümkün olur.*” diyerek düşüncelerini aktarmaya devam etmiştir. Esnek çalışma sürelerine yönelik olarak düşüncelerini aldığı Selamoğlu, esnekliğin olumsuz olarak nitelendirilebilecek yönlerine de değinmiş ve “*Esneklikle birlikte örgütlülük haline birlikte bakılacak olursa, bu durumda esneklik cephesinden örgütlülük haline karşı bir olumsuzluk olduğu karşımıza çıkar. Esneklik sosyal hakları güvence altına alan bir düzen getirmez, hatta sosyal haklara aykırı demek yerinde olur. Böylece esnekliğin kişilere sunacağı varsayılan serbest zaman imkânı ifadesi oldukça isabetsiz ve desteksizdir. Hatta, esnek çalışmanın işçi açısından bir tehdit olduğunu söylemek mümkündür.*” demiştir.

Doç. Dr. Sayım Yorgun* esneklik ve güvenceyi aynı karede şu şekilde ele almıştır; Yorgun, bazı düşünürler ve akademisyenlerin esnekliği “mutlak bir esneklik” olarak

* T.C. Kocaeli Üniversitesi İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi

* T.C. Kocaeli Üniversitesi İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi

değerlendirmesinin eleştirel gözle bakılması gereken bir konu olduğunu ve mutlak esnekliğin yanlış bir yaklaşım olduğunu dile getirmiştir. Yorgun'a göre; *“Mutlak esneklik demek işçinin korunmaması, işçinin korunmasız bırakılması demektir. Deregülasyon altında da bu vardır.”* düşüncesi geçerlidir. *Şöyle ki, deregülasyonda işçiyi koruyucu yasal mevzuatın ortadan kaldırılması söz konusudur.”* Yorgun, *“Ben esnekliği ihtiyaç olarak görüyorum ama bu esneklik ihtiyacıyla işçinin de yarınından emin olma, iş güvencesine sahip olma kavramının da birlikte değerlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum”* demiştir.

Yorgun başka bir gerçeği gözler önüne sererek; *“Türkiye’deki yapı özellikle kayıt dışılık olarak karşımıza çıkar. Bu yüzden, Türkiye’de esneklik arayışı hep işçinin aleyhine bir düzenleme olmuştur. Bunun giderilmesi için de önce kayıt dışı ekonominin engellenmesi gerekir. Bu gerekliliğe rağmen Türkiye’de işverenler yasaların çok katı olduğunu söyler ancak bir ülkede ekonominin yarısı kayıt dışıysa o ülkede bırakın esnekliği, koruyucu hiçbir hükümün varlığından söz edilemez.”* demiştir.

Yorgun, iş sağlığı ve iş güvenliği açısından bir değerlendirme yapmasını talep ettiğimde; *“Türkiye’de iş güvenliği açısından baktığımızda esnek istihdam, özellikle işyeri ile işçi arasındaki bağın çok güçlü olmadığı bir ilişkiyi gözler önüne serer. Esnek çalışma süreleri iş sağlığı ve iş güvenliği açısından bir tehdittir. Esnekliğin olduğu yerde, iş güvenliğine yönelik tedbirlerin daha elastik olduğunu, işçinin işyerine adapte olamadığını, o işyerinin kurallarını öğrenmede, sahiplenmede güçlük çektiğini ve sorumlulukların yeterince yerine getirilmediğini düşünüyorum, bu açıdan bakılınca da olumsuz bir ilişki olduğunu söyleyebilirim.”* demiştir.

Bu yorumlara ek olarak Türkiye’nin istihdam durumunu anlatan senaryolar; istihdam oranının düşüş kaydettiğini, kayıt dışı istihdamın ciddi bir şekilde artış gösterdiğini, genç işsizliğin yükseldiğini, işgücüne katılma oranının düştüğünü, yaşlıların ikinci planda kaldığını ve pasifize edildiğini gösteriyorsa, ya da senaryoyu milli gelir üzerinden değerlendirdiğimizde asgari ücretteki artışın insani olmamakla beraber sadece bir nebze artabildiğini, sosyal güvenlikten yoksun olanların oranında bir düşme olduğunu görebiliyorsak, Türkiye’nin güvenceli esneklik resmini çizmek ve sadece bir ütopya olarak kalmaya yüz tuttuğunu görmek kaçınılmaz bir gerçek olacaktır. Bu olumsuz senaryolar, Türkiye’de esneklik ve güvence dengesini ortaya koyan bir modelin varlığını ortaya koymaktan oldukça uzak gözükmektedir.

Genel olarak içinde bulunduğumuz durum ve yapılması gerekene değinmek gerekirse; 4857 sayılı iş kanunu ile işveren ve işçi arasında varılan anlaşma neticesinde özellikle esnek iş düzenlemelerinin uygulanması ve iş güvencesi kurallarından oluşan yasal bir yapının olması Türkiye adına önemli bir adımdır. Yapılmasına ihtiyaç duyulan ise, iş güvencesi ile işgücü piyasası esnekliği arasında denge sağlanmasıdır.

SONUÇ

Teknolojik alanda meydana gelen gelişmelerin, hem işletmeyi hem de işçileri etkileyip değiştirici etki yaptığı gerçektir. Bu gerçekler rekabete ayak uydurmayı zorunlu hale

getirmişken esneklik anlayışını ve esnek çalışma sürelerini de kaçınılmaz hale getirmiştir ancak her ne kadar amaç, şartlara ayak uydurabilmek ve uyum sağlayabilmek olsa da, işçinin varlığı ve ihtiyaçları da yok sayılmaması gereken niteliktedir.

Esnekleşme ihtiyacının amacını aşması ve kuralsızlaştırma olarak algılanması çalışanların insana yaraşır yaşama hakkını da tehdit etmektedir. Kayıt dışı ekonominin göz ardı edilemeyecek boyutlara ulaşması, kontrollerin yetersiz olması işçileri sağlıksız ortamlarda çalışmaya muhtaç bırakmaktadır.

Günümüz dünyasında tüm kazanılmış haklar hedef alınarak yapılan tüm saldırılara ve esneklik adı altında işçinin korunması ilkesine yönelik ihlallere karşı durulmalı ve insani hedefler dahilinde güvence hedefi yükseltilmelidir.

Esnek çalışma süreleri ile verimlilikte artışların olacağı, maliyetlerin azalacağı, çalışanların motivasyonunun artacağı ve iş tatmininde yükselişlerin gözlemleneceği ve çalışanların kendi zamanlarını kendilerinin kontrol edebileceğine yönelik adeta bir cennet vaat eden görüşler beklentileri boşa çıkarmış olsa da, işçilerin haklarının savunulması ve insanca çalışma şartlarının oluşturulması için esneklik ve güvence aynı karede gerçekleştirilebilmeli ve Türkiye adına imkânsız görülen güvenceli esneklik mümkün kılınmalıdır.

Esneklik gerçeğinin ve uygulanmasının kaçınılmaz oluşu yanında güvenliğin; insana yaraşır ücret, yaşam boyu öğrenime erişim, çalışma koşullarında iyileşme, adil olmayan işten çıkarmalara ve ayrımcılığa karşı koruma, işini kaybetme halinde destek ve iş değiştirirken kazanılmış sosyal hakların aktarılması hakkı olduğu bilinçlere kazındığında, Türkiye adına bir güvenceli esneklik modeli oluşturmak mümkün olabilecektir. Zira, güvence ve esneklik madalyonun iki yüzü ve karşılıklı ön koşullar olarak görülmelidir.

KAYNAKÇA

Alpagut, G. (2008), *AB'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler*, TİSK Akademi, C.3/1.

Ansal, H. (1986), *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar*, İstanbul: Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları, s. 57.

Ansal, H. (1999), "Post-Fordizm'de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?", İstanbul: Birleşik Metal İş Yayınları.

Ansal, H. ve Necef, Ş. (1999), "Japon Post-Fordizmi ve Türkiye'de Uygulanması".

Atasayar, K. (1994), *Çalışma Hayatında Esneklik*, İzmir: Yaşar Eğitim Vakfı Yayını.

Bredgard, T., Larsen, F. & Madsen, P. K. (2005), "The Flexible Danish Labour Market - A Review", Carma Research Papers, Aalborg University, April.

- Centel, T. (1994), “Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi”, s. 251-252.
- Çakır, Ö. (2009), “Avrupa Birliğinde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler, Sosyo-Ekonomi, Temmuz/Aralık, C. 2.
- Çelik, A. (2003), “Yeni İş Yasasının Anlamı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı: 48, Eylül/Ekim.
- Çelebi, S. (2007), *Bir Sosyal Politika Konusu ve Çalışma Hakkının Karşılığı Olarak İstihdam*, Mercek, s. 61-65.
- Dur, V. (2009), “Esnek Güvence Kavramı ve Türk Sosyal Güvenlik Mevzuatındaki Yeri”. <http://www.yoikk.gov.tr/upload/Esnek/Guvence.pdf>
- Erdoğan, S. (1994), “Türk İşçileri Açısından İş Hukukunda Esneklik”, İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı.
- Evren, G. (2007), *Esnek Çalışma ve İstihdama Etkileri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Gündoğan, N. (2007), İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli, Çimento İşveren, C. 21, s. 22-37.
- Güzel, A. (1995), Esnekliğin Ortaya Çıkışı ve Gerekliliği, Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları MESS Yayınları, No: 222, s. 194.
- İçli, E. (2006), “Güvenceli Esneklik Alanında Ülke Uygulamaları, MESS Yayınları, Haziran.
- Kozlu, Ç. (2008), “Esnek Çalışma ve Güvencesizlik”, *Marksist Tutum Dergisi*, Haziran.
- Kutal, G. (2008), “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları”.
- Kuzgun, K. İ. (2012), “Güvenceli Esneklik Kavramı Ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 2.
- Küçük, F. (2004), “Esneklik ve İnsan Kaynakları”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 3.
- ILO, (2000), Flexicurity: The Response to Globalisation and Demographics by Combining Flexibility and Security, Employment and Social Affairs, European Employment Strategy.
- ILO, (2007), “Flexicurity-Equality at Work”, *The Magazine of World of Work*, No: 59.
- Karakoyunlu, E. (1995), Türk Çalışma Hayatının Sorunları ve Çözüm Önerileri Toplantısı, İstanbul: TİSK Yayınları.
- Koray, M. (2005), *Sosyal Politika*, (3. Baskı), Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Limoncuoğlu, A. (2010), *Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Güvenceli Esneklik*, İzmir.

Özveri, M. (1999), *Esneklik*, Ankara: TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları, No:34.

MESS Yayınları (1996), *Endüstri İlişkilerinde Son Durum*.

Munck, R. (2003), *Emeğin Yeni Dünyası – Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma*, İstanbul: Kitap Yayınevi.

Rodgers, G. (2007), *Labour Market Flexibility and Decent Work*, New York: DESA Working Paper, No. 47.

Ronnen, S. (1981), *Flexible Working Hours*, New York: Mc Graw-Hill.

Süral, N. (2004), “Esnek Çalışma Süreleri ve Modelleri”, İİBF/ODTÜ.

Süral, N. (2007), “4857 Sayılı İş Kanunumuzda Esneklik Açılımları”, *TİSK İşveren Dergisi*, Özel Ek, Ankara: TİSK Yayınları.

Süral, N. ve Pennings, F. (2005), “Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi”

Tatlıoğlu, E. (2012), “Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu - TİSK. (1999), *Çalışma Hayatında Esneklik*, Ankara: TİSK Yayınları, Yayın No: 190.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu - TİSK. (1999), *Çalışma Hayatında Esneklik Gerekliğini, Kamuoyunda Esneklik*. der. MESS. İstanbul: MESS Yayınları.

Tuncay, A. C. (1995), *Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler-Esneklik*, Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayını.

Uslu, H. F. (2008), *Flexicurity: A Deliberate Ambiguity?*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Dođu Teknik Üniversitesi.

Wilthagen, T. & Tros, F. (2004), *The Concept of ‘Flexicurity’: A New Approach to Regulating Employment and Labor Markets*, Vol. 10, No: 2, s. 165-181.

Yavuz, A. (1995), *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, İstanbul: Filiz Kitabevi.

Yüksel, N. (2003), *Çalışma Hayatında Esnekleşme İhtiyacı*, *İşveren Dergisi*, Cilt: 40, Sayı: 5, s. 9-11. Ankara: TİSK Yayınları.

Zengingönül, O. (2003), “Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 4, s. 157-171.

Zengingönül, O. (2004), “İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1.