

İş ve Aile Yaşamı Dengesinde İş Paylaşımının Önemi

Kürşat TUTAR*

Geliş Tarihi (Received) 21.09.2023– Kabul Tarihi (Accepted): 28.10.2023

DOI : 10.26745/ahbvuibfd.1364128

Öz

Son yıllarda artan teknolojik gelişmeler ve değişimler gündelik hayatın bütün alanlarına sirayet eder nitelikte bir hıza erişmiştir. Özellikle çalışma hayatı ve iş piyasaları bu gelişmelerden doğrudan etkilenmektedir. İşgücünün yapısındaki değişimle birlikte esneklik kavramı artık çalışma hayatının gündelik pratiklerine uygulanmaktadır. Bu açıdan esnek çalışma biçimlerinin hemen hemen tamamının geçerli olduğu günümüzde iş ve aile yaşamı kavramı giderek önem kazanmaktadır. Üretkenlik ve verimlilik artışı hedefine paralel olarak aile ve sosyal hayatın düzenlenmesi ihtiyacına dayalı çalışma sürelerinde değişiklik, kısaltma ve dengelemelere gidilmektedir. Bu açıdan iş paylaşımı alternatif bir model olarak değerlendirilmektedir. Ev yaşamının getirmiş olduğu sorumlulukların yerine getirilmesine ilaveten olası bakım ve rutin gündelik işler, işgücünün çalışma süresi dışında boş zaman ve sosyal yaşam imkanını daraltmaktadır. Çalışmada iş paylaşımının bu ihtiyacı karşılama potansiyelleri ve gelecek çalışma hayatı için ne tür bir alternatif oluşturabileceği tartışılmaktadır. Çalışmada, işgücü piyasasındaki esnekliğin bir sonucu olarak yeni kısmi çalışma sürelerinden iş paylaşımının iş ve aile yaşam dengesi arasındaki ilişkisi üzerinde durulacaktır.

Anahtar Kelimeler: İşgücü Piyasasında Esneklik, İş Paylaşımı, İş ve Aile Yaşamı Dengesi, Esnek Çalışma

The Importance of Job Sharing in Work and Family Life Balance

Abstract

Technological developments and changes that have increased in recent years have reached such a speed that they affect all areas of daily life. Especially working life and labor markets are directly affected by these developments. With the change in the structure of the workforce, the concept of flexibility is now applied to the daily practices of working life. In this respect, the concept of work and family life is becoming increasingly important today, where almost all forms of flexible working are valid. In line with the goal of increasing productivity and efficiency, changes are made in working hours based on the need to regulate family and social life. In this respect, job sharing is considered as an alternative model. In addition to fulfilling the responsibilities of home life, possible care and routine daily work narrows the opportunity of leisure and social life outside the working time of the workforce. In the study, the potentials of job sharing to meet this need and what kind of alternative it can create for the future working life are discussed. In this study, we will focus on the relationship between work and family life balance, which is one of the new part-time working hours as a result of the flexibility in the labor market.

Keywords: Flexibility in The Labor Market, Job Sharing, Work and Family Life Balance, Flexible Working

* Dr. Öğr. Üyesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kursat.tutar@hbv.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8688-4905

GİRİŞ

Yaklaşık son otuz yıllık süreçte birbiri ile yakından ilişkili gelişmeler neticesinde birçok yapısal değişiklik meydana gelmiştir. Enformasyon teknolojileri ve uluslararası rekabetin hızla gelişmesi, yeni üretim-yönetim ilişkilerinin ve iş piyasalarının yeniden düzenlenmesini zorunlu kılmıştır. Değişim ve dönüşümün hemen hemen her alanda yayılarak ilerlediği bu dönemi özetleyen en uygun terim belki de esneklik kavramıdır. Değişen koşullara uyum sağlama yeteneği olarak da adlandırılan esneklik, içinde bulunduğumuz ve gelecek dönemde işgücü ve işletmeler başta olmak üzere birçok kesimin önünde bekleyen bir sınav olarak yer almaktadır. Bunların başında verimlilik, çalışan mutluluğu, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, iş ve aile yaşamı dengesi gelmektedir.

Esneklik çağı olarak da adlandırılan bu dönemde, özellikle üretimin ve işgücü piyasasının giderek daha esnek bir yapıya yöneldiği görülmektedir. Yüksek teknolojiye dayalı üretim modelleri, pazarlama yöntemleri, ücret sistemleri, uzmanlaşma, istidam tür ve biçimlerinin hâkim olduğu süreç birbirinden çok farklı isimlerle adlandırılır olmuştur. Yeni ekonomi düzeninde kısmi süreli çalışma, tele-çalışma, evden çalışma, telafi edici çalışma, iş paylaşımı (job-sharing), çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi, yoğunlaştırılmış iş haftası ve daha birçok standart dışı (atipik) istihdam modelleri ortaya çıkmış, birçok ülke tarafından bu tür istihdam türleri ülkelerin ulusal iş hukuklarında yerlerini almışlardır.

Esnekliği ortaya çıkaran unsurların başında küresel rekabet, ekonomik krizler, dünya ekonomisindeki değişim gibi ekonomik faktörlerin yanı sıra teknolojik yenilikler, yeni yönetim ve üretim modelleri ve yeni çalışma modellerinden bahsetmek mümkündür. Sektörel değişimin giderek derinleşmesi, kayıtdışı ekonomi, işgücü niteliğindeki değişiklik gibi birçok neden ise işgücü piyasasındaki esnekliği yakından etkilemiştir.

Esneklik tartışmaları, beraberinde getirdiği avantaj ve dezavantajlar ile derinleşmiş, uygulamaların neticeleri sürekli gündemde kalmayı başarmıştır. Fakat literatürdeki tartışmalara bakıldığında, özellikle işgücü piyasasındaki esneklik uygulamalarının daha çok avantajlar getirdiğidir. Başta verimlilik, işten çıkarmaların önlenmesi, yeni istihdam olanaklarının geliştirilmesi, işsizliğin azaltılması, çeşitli kesimlerin işgücü piyasasına olan artana katılımı, rekabet gücünü artırma gibi birçok avantajlarından bahsetmek mümkündür[†].

[†] Özellikle iş paylaşımının avantajları için Dean Baker'in "Job Sharing: Tax Credits to Prevent Layoffs and Stimulate Employment" adlı çalışmasına bakınız.

Dezavantajların sıralandığı tartışmalarda ise ağırlıklı olarak esnekleşmenin bir kuralsızlık hali olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir. Ayrıca işgücü piyasasındaki esnekleşmeye yönelik genel ücret düzeyini aşağıya çeken, istihdamda güvencesizliği artırıcı etkiye sahip olduğu eleştirileri de yöneltilmektedir. Fakat karşıt görüşü savunanlar ise esnekleşmenin kuralsızlık anlamına gelmediğini, katı ve sert düzenlemelerin yumuşatılarak daha esnek bir yapıya dönüştürerek uyumu kolaylaştırdığını ifade etmektedirler (Özdemir ve Parlak: 2011: 22-26).

Teknolojik gelişmelerin yarattığı yeni düzen ve çalışma ilişkilerine bağlı olarak ortaya çıkarak gelişen esnek çalışma modelleri sürekli olarak yeni çalışma biçimlerine yol açmaktadır. Özellikle son dönemde işsizliğin azaltılmasına yönelik sıklıkla başvuru alan esnek çalışma biçimleri giderek geniş bir zemin bularak yeni bir takım hukuki düzenlemelerin de yapılmasını sağlamaktadır.

Esnek çalışmaya olan talebin gerisinde birden çok neden bulunmaktadır. Özellikle, uzayan insan ömrüne bağlı olarak emeklilik yaşının yükselmesi işgücü piyasasındaki çalışma süresini artırmaktadır. Gerek uluslararası gerekse işletme düzeyinde yükselen rekabet, ekonomik kriz ve büyüyen işsizlik, günümüzde özellikle kadınların ve gençlerin esnek çalışma şekilleriyle istihdama katılımı destekleyen gelişmeler olarak sıralanabilir (Fursman-Zodgekar, 2009: 43).

İşgücü dışında kalan bazı kesimler, gerçekleşen esneklik uygulamaları sayesinde işgücü piyasasında kendilerine yer bulabilmektedir. Tam zamanlı bir işte çalışmak istemeyenler için esnek çalışma modelleri; genç, kadın, yaşlı ve göçmenler gibi dezavantajlı kesim üzerinde istihdam imkânı sağlamaktadır.

İşte tam burada özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer alan kadınların işgücü piyasasındaki durumu önem arz etmektedir. İş ve aile yaşamı dengesi işgücü piyasasındaki esneklik tartışmalarının merkezinde yer almaktadır. Kadın işgücünde artan istihdam oranları, çocuk refahı tartışmaları, gündelik ev işleri ile azalan boş zaman konuları iş ve aile yaşamı arasında denge kurulması ihtiyacını doğurmuştur. Çünkü aile toplumun temel yapı taşı oluşturmaktadır. Aile yaşamı da bireyin en önemli kavramıdır. Geleneksel yaklaşım çerçevesinde ele alındığında kadının ev içi sorumlulukları ve toplumsal rolleri neticesinde kadının çalışma hayatına girmesi ile iş ve aile yaşamı dengesizliği yaşanmaktadır. Bu kapsamda çalışmamızda iş paylaşımının iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasında ve muhafaza edilmesinde alternatif bir model olabileceği tartışılmaktadır.

Küresel ekonominin ihtiyaç duyduğu her alanda esneklik kendine bir yer edinmiş, adeta oyunun kurallarını yeniden değiştirmiştir. Endüstri ilişkileri sistemi hizmetler sektörünün giderek gelişmesi ile yeni bir boyut kazanmış ve çalışma hayatında yeniliklerin devamını sağlamıştır. Elbette esneklik kavramı sadece yeni ekonomik düzen, işgücü piyasası ve endüstri ilişkilerinde değil, daha birçok alanda kendini göstermiştir. Özellikle gelişmiş ülkelerde haftalık çalışma süreleri giderek kısalmakta ve haftalık 4 günlük çalışma uygulaması yaygınlaşmaktadır. Esnek çalışma modellerinden biri olan iş paylaşımında da bireyin kendisi ve ailesi ile daha geniş sosyal yaşam olanağı sağlanması için boş zamanın artırılması hedeflenmektedir. Çalışmanın esasında işgücü piyasasındaki esnekliğin bir sonucu olarak yeni kısmi çalışma sürelerinden iş paylaşımı üzerinde durulacaktır.

1. İş Paylaşımı ve Yeni Çalışma Modelleri

Günümüzde birçok kişi gerek özel durumları bakımından gerekse çalışma sürelerini planlayamamanın getirdiği engeller sebebiyle çalışma yaşamına girememektedir. Kısmi süreli çalışma, tele-çalışma, evde çalışma, çağrı üzerine çalışma, geçici çalışma, iş paylaşımı gibi istihdam araçları vasıtasıyla bu kişiler kendi istek ve kriterlerine uygun işlerde çalışabilmekte, işgücü piyasasında aktif olarak yer alabilmektedir. Ayrıca kişi kendi özel durumlarına uygun olarak yerleşmiş olduğu işte daha fazla tatmin ve kişisel doyum alabilmekte, bu ise kişinin işindeki verimini artırarak ürün kalitesini yakından etkilemektedir (Noyan, 2007: 267; Parlak ve Özdemir, 2011: 8).

Kısmi çalışmanın esnekleşmesi ile çalışma zamanının içeriğinin sonradan belirlenmesi durumu ortaya çıkmış ve böylece iş paylaşımı klasik kısmi çalışmadan ayrılmıştır. Böylelikle esnek çalışma saatlerinden bahsetmek mümkün hale gelmiştir (Centel, 1992: 37). Başta evli ve çocuk sahibi olan kadın çalışanların işgücü piyasasına girmesini doğrudan kolaylaştıran esnek çalışma modelleri, onların sürekli olarak istihdam edilebilmelerini de mümkün hale getirmektedir. İş ve yaşam arasında dengenin sağlanmasında işverenlerin sunmuş oldukları esneklik hayati öneme sahiptir.

İş paylaşımı, iş hayatında olumlu bir uygulama gibi görünse de her birey veya her sektör için uygun olmayabilir. Tipik olarak yaşlı ebeveynlerin veya bebek bakımı ile ilgilenen kişiler, genç anneler, üniversite öğrencileri gibi derslere devam etmek zorunda olanlar ve iş kapasitesi sınırlı olanlar için iş paylaşımı uygun bir çözüm olarak düşünülebilir. Bu kişilerin iş hayatına girmesini kolaylaştıran bir model olarak iş paylaşımı karşımıza çıkabilmektedir. İş hayatına atılmayı hedefleyen bireylerin entegrasyonu, iş paylaşımı ile daha erişilebilir hale gelir.

Örneğin, anneler doğum sonrası dönemde, günlerinin dört saatini çalışarak geçirebilmekte ve bu sayede geri kalan zamanlarını bebekleriyle ilgilenebilmektedir. Üniversite öğrencileri de gün içerisindeki zamanlarının bir kısmını çalışarak okullarına daha fazla zaman ayırabilirler. Aynı şekilde, günlük 8 saat çalışma kapasitesine sahip olmayan engelli bireyler de toplumun her kesiminde bulunur. Böylelikle iş paylaşımı, engelli işgücünün toplum ve iş piyasasına entegrasyonunu kolaylaştırabilir. Bununla birlikte iş paylaşımının olumlu olduğu kadar bazı noktalarda olumsuz yönleri de bulunabilmektedir. Çalışan işçi sayısının iş aynı olmasına rağmen fazla olması insan kaynakları, muhasebe gibi farklı departmanlara ekstra iş yükü getirmektedir. Yine aynı işi bir kişi yerine birden çok kişinin gerçekleştirmesi iletişim ve bilgi aktarımı konusunda da iş hayatında olumsuzluklar oluşturmaktadır (Erdoğan ve Öztürk, 2018: 107-109).

1.1.İş Paylaşımı Kavramı ve Tartışmaları

Bir işin birden fazla işçi tarafından ifa edilmesi, iş paylaşımının temelini oluşturmaktadır. İş paylaşımına dayalı çalışma için herhangi bir işkolu veya meslek sınırlaması bulunmamakla birlikte, çalışma sürelerinin eşit paylaşılması ve ikinci bir iş ilişkisine girilmesi noktasında herhangi bir engel görünmemektedir. İş paylaşımı biçiminde istihdam edilen işçiler tam zamanlı bir işin sorumluluklarını paylaşmış olurlar (Hekimler, 2006: 114).

İş paylaşımı kavramının açık bir şekilde ifade edilmesi için öncelikle Alman Kısmi Süreli ve Belirli Süreli Çalışma Yasası'nın 13. Maddesine bakmak gerekir. Buna göre, işçi ve işveren, bir işteki çalışma süresinin birden çok işçi tarafından paylaşılarak ifa edilmesine karar verebilmektedirler. O halde iş paylaşımı, birden fazla işçinin işveren ile aralarındaki iş sözleşmesinde belirtilen işi, olağan süresi içerisinde çalışma sürelerini paylaşarak gerçekleştirdikleri kısmi süreli bir iş ilişkisidir (Astarlı, 2008: 420).

İş paylaşımının ilk kez 1960'lı yıllarda ABD'de uygulandığı çeşitli kaynaklarda yer almaktadır. Sonraki on yıllık süreçte ise Almanya'nın giderek etkin bir şekilde iş paylaşımı üzerinden istihdam yarattığı bilinmektedir. Ekonomik kriz dönemlerinde işçi çıkarmalarının bir alternatifi olarak da kabul edilen iş paylaşımında, işi paylaşanlar işi kesintisiz olarak sürdürmekle yükümlüdürler (Özdemir ve Parlak: 2011: 101).

Esnek çalışma modellerinin devlete ve işçilere olduğu gibi işverenlere de önemli katkıları vardır. Özellikle iş paylaşımı ile fazla çalışma, işe gelmeme ve işçi devri gibi

olumsuzluklar azaltarak, verimlilik ve kalitede artışın olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca ekonomik kriz dönemlerinde işten çıkarmalardan kaynaklanacak beklenmedik masrafların önlenmesi bakımından da iş paylaşımı birçok işletme bakımından cazip görülmektedir (Özdemir ve Parlak: 2011: 102). İşçilerin, işten çıkarılma veya iş paylaşımını tercihe zorlanması şeklindeki bir dayatmanın olmaması adına ise yasal düzenleme ve güvencelerin getirilmesi hayati önem taşımaktadır (Şen, 2004: 152).

Geleneksel kısmi süreli çalışmalardan farklı olarak iş paylaşımında işçiler, işin süresini aralarında paylaşarak işi ne zaman ifa edeceklerini işverenin müdahalesi olmaksızın bizzat kendileri belirlemektedir. Ayrıca iş paylaşımı, kısmi süreli iş ilişkisinden farklı olarak çalışanların birbirlerini temsil etme borcuyla yükümlü oldukları bir iş ilişkisini ifade eder (Başbuğ, 2015). İşçiler çalışma sürelerini kendileri belirleyerek çalışma süresi boyunca işyerini boş bırakmayacaklarını da kabul etmiş olurlar (Zeytinoğlu, 2012: 171). Yani çalışma süresinin paylaşımı işçilerin kontrolindedir. İşçiler, planlamış oldukları çalışma düzeninde, çalışma süreleri üzerinde anlaşmaya vararak farklı varyasyonlarda çalışabilirler (Astarlı, 2008: 426).

Zeytinoğlu (2011) çalışmasında iş paylaşımını şu şekilde açıklamaktadır: Bu düzende birden fazla çalışan, bir görevi birlikte yerine getirmektedirler. İşverenle önceden belirlenmiş bir çalışma zamanları üzerinde anlaşılmışsa, işçiler arasında bu sürenin nasıl tamamlanacağına dair karar alırlar. Bu bağlamda günlük çalışma zaman dilimleri, haftalık iş günleri veya aylık çalışma haftaları gibi bir paylaşım şekli uygulanabilir. Esas olan, işçilerin birlikte taahhüt ettikleri sürenin tamamlanmasıdır (Zeytinoğlu, 2011: 463).

İşçilerin çalışma planına uygun bir şekilde çalışma zorunluluğu vardır. Çalışma planını oluşturmayan işçilerin, çalışma sürelerinin belirlenmesi konusunda farklı tartışmalar bulunmaktadır. Böyle bir durumda, çalışma sürelerinin belirlenmesi yetkisinin işçiler yerine işverene geçmesi hali, bazılarının göre iş paylaşımını çağrı üzerine çalışmaya dönüştüreceği bir durumu yaratmaktadır (Astarlı, 2008: 429).

İş paylaşımının uygulanmasında diğer tartışmalı husus ise yerine çalışma yükümlülüğüdür. İşçilerin, iş paylaşımı esasına göre çalışmayı kabul etmeleri, tam zamanlı bir işi tek başlarına ifa edemeyecek durumda olmalarından kaynaklanmaktadır. Sadece günün belli saatlerinde çalışmak için uygun zamana sahip olanların iş paylaşımı biçiminde istihdama yöneldikleri bilinmektedir. Bu bakımdan iş paylaşımında, kendiliğinden işçilerin birbirleri yerine çalışma zorunluluğundan bahsetmek imkânsızdır. Fakat işçilerin birbirleri yerine çalışma yükümlülüklerinin sınır ve şeklini belirten maddelerin sözleşmede yer alması

durumunda yerine çalışmadan bahsedilebilir. Netice itibariyle sözleşme kapsamında her işçi birbirinden bağımsızdır (Astarlı, 2008: 434-435).

Her işçi kendi üzerine düşen iş miktarından sorumlu olarak çalışmaktadır. Bu bakımdan işin bölünebilir bir iş olması, iş paylaşımının doğal şartıdır. Literatürde iş paylaşımının sağladığı avantajların başında işçiler bakımından çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ve yeni iş imkânlarının yaratılarak işsizliğin azaltılması gelmektedir. İş paylaşımının günümüzde yeterli uygulama zeminini kazandığını söylemek bir hayli güçtür.

1.2.Yeni İstihdam Modelleri Perspektifinden İş Paylaşımı

Küreselleşme akımlarının tüm dünyada artan etkileri ve aynı hızla ilerleyen teknolojik gelişmeler, büyük çaplı değişimlere zemin hazırlamıştır. Yakın dönemde finansal sınırların tamamen kalkması neticesinde, üretim ve hizmet sunum sürelerinin hızlanması, iş ve iş yönetiminin yeniden yapılanması, çalışanlar ve işverenler arasında gün geçtikçe daha zorlu bir rekabet mücadelesini beraberinde getirmiştir. Bu mücadeleye ayak uydurabilmek adına yeni arayışlara yönelen sektörler, son zamanlarda değişen istihdam stratejilerinin avantajlarını en üst düzeyde değerlendirmeye çalışırlar (Öztürkoğlu, 2013: 110).

Globalleşme, teknolojik ilerlemeler, ekonomik değişimler ve iç/dış pazardaki rekabetin artması, firmaların bu değişimlere adapte olma gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu evrimler, iş hayatında iş yapma biçimi, süresi ve yerinin değişimini beraberinde getirerek istihdam yapılarını dönüştürmüştür. Bu değişim, geleneksel istihdam ve üretim yaklaşımlarından uzaklaşarak esnek çalışma uygulamalarının öne çıkmasına sebep olmuştur. Bu yaklaşım, çalışan ve işveren gruplarına yardımcı olurken, iş hayatındaki üretim kalitesi ve işveren memnuniyeti yeterli değildir. Aynı zamanda, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamaları da önemlidir. İşyerlerinde yeni çalışma düzenlemelerine geçiş, bu dengeyi koruma amacını taşır. Gelişmiş ekonomik ve sosyal yapıya sahip pek çok ülkede yeni çalışma modelleri istihdamın artmasını ve çalışanların iş-özel hayat dengesini sağlamalarını destekleyen olumlu bir faktör olarak kabul edilir. Örneğin iş yaşamında yeni çalışma modellerinden olan üretim sürecine yönelik "lean production", "esnek üretim", "post-fordist üretim" gibi kavramlar esnekliği ifade eder ve müşteri ve pazar taleplerine uygun, stoksuz ve hatasız, tam zamanında ve yüksek kaliteli üretimi hedefler. Başka bir ifadeyle yeni çalışma sistemleri, rekabet koşullarında müşterilerin değişen taleplerine uygun olarak küçük değişikliklerle farklı ürün ve hizmetleri üretebilecek sistemler olarak tanımlanır (Kavi, 1999: 26-27).

Kabul görüldüğü üzere, en çok uygulanan istihdam modeli genellikle tam zamanlı çalışmayı, iş güvencesini ve örgütlü işgücünü vurgularken, esnek çalışmaya dayalı yeni istihdam şekillerinin ortaya çıkmasıyla gelir, güvence ve örgütlenme açısından bazı sorunlar ortaya çıkmıştır. Fakat AB ülkelerinde esneklik ihtiyacının artması, geleneksel işveren-işçi bağının dönüştüğü yeni istihdam modellerinin oluşmasına yol açmıştır. Bu durum, özellikle 2000'li yıllardan itibaren Avrupa genelinde bilgi ve iletişim teknolojisinin etkin bir şekilde kullanılmasıyla beraber yeni ticari faaliyetlerin ve girişimciliğin öneminin kavranmasıyla meydana gelmiştir. Son yıllarda Avrupa genelinde gözlemlenen yeni istihdam modellerinden birini de iş paylaşımı temsil etmektedir (Erdoğan ve Öztürk, 2018: 105).

İş paylaşımı, işverenler için son derece çekici bir seçenek olabilir. İş paylaşan bireyler, işin yoğun olduğu dönemlerde çalışabilecekleri gibi işin gidişatına göre çalışma zamanlarını ayarlamaları da mümkündür. Bu yaklaşım, birçok işletmede fazla çalışma, devamsızlık ve işçi devir hızının azaldığını ve buna karşılık verimliliğin arttığını gösteren raporlarla desteklenmektedir (Ronen, 1984: 36-37). Ek olarak, iş paylaşımı firmalara, ekonomik kriz zamanlarında işten çıkarmadan kaynaklanan maliyetlerden tasarruf etme ve deneyimli, işletmeye özgü niteliklere sahip iş gücünü koruma fırsatı sunar. Bu nedenle iş paylaşımı yapan firmalar, kriz sona erdiğinde normal işleyişe kolaylıkla dönebilmek için deneyimli ve nitelikli çalışanları işten çıkarmamış olurlar (Avery ve Zabel, 2000: 18-20).

İş paylaşımı ve esnek çalışma modelleriyle beraber yeni düzende çalışma modellerini inceleyen Ataman (2003) çalışmasında iş paylaşımının aynı zamanda işçi açısından da olumlu sonuçlarının olacağına işaret etmektedir. Ataman, çalışmasında yeni çalışma modelinin işçilerin yaşam kalitesinin artması konusunda fayda sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca işçilerin ücret düzenlenmesinde bir sorun yaşamayacağı ve yeni çalışma modellerinin istihdama katkı sağlayacağını belirtmiştir (Ataman, 2003: 355).

Tüm bu görüşmelerin paralelinde, giderek artan teknolojik gelişmelere bağlı olarak esneklik temelli bu yeni istihdam modellerinin yaygınlaşması söz konusudur. Bu bağlamda, artan dijitalleşmenin etkisiyle bu modellerin özelliklerini, çalışma şartlarını ve işgücü piyasası üzerindeki etkilerini anlamak için daha fazla teorik ve saha çalışmalarına ihtiyaç duyulmaktadır (Erdoğan ve Öztürk, 2018: 105).

2. İşgücü Piyasasında İş ve Yaşam Dengesi

İş dünyasında teknolojik gelişmelerin yaşanması, yeni çalışma modellerinin iş koşullarında yaygınlaşmasına yol açmıştır. Bu durum, iş tanımını ve işgücünün niteliklerini değiştirmiştir. Tüm bu değişiklikler, farklı işgücü profilleri ve işletme yapılarının ortaya çıkmasına neden olmuş ve aynı zamanda aile içinde yeni rol dağılımlarına yol açmıştır. Geleneksel olarak sadece “ekmeği kazanan erkek” aile modeli değil, hem kadının hem de erkeğin çalıştığı “çift kazancı aile”lere dönüşmüştür. Kadın ve erkeğin hem iş hem de aile yaşamında aksayan yükümlülüklerinin tamamlanması ve dengesizliğin giderilmesi adına yeni yaklaşımların geliştirilmesine neden olmuştur (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12).

Dinamik değişimlere uyum sağlamak amacıyla hızlı ve işbirlikçi çözümler üretmek, değişen piyasa koşullarında daha yüksek üretkenlik artışını tetikleyecek ve çalışanlar için çekici yeni kariyer yollarını ortaya çıkaracaktır. Değişen piyasa koşulları sürecinde işletmeler ve firmalar, işin nasıl ve nerede yapıldığını yeniden değerlendirerek, talep edilen görevlere odaklanarak çalışanları işe almak, eğitmek ve yeniden konumlandırmak için inovatif yöntemler geliştireceklerdir. Politika yapıcılar, dijital ve iletişim altyapısının genişletilmesi, çalışan hareketliliğini kolaylaştırmak için engellerin kaldırılması, iş değişikliğiyle karşılaşan çalışanların yeni yetenekler kazanmalarına destek olunması gibi adımlarla işgücü piyasasının esnekliğini artırmayı amaçlayabilirler. Potansiyel fırsatların gerçekleştirilmesi için hükümetlerin düzenleyici adımlar atmaları kaçınılmazdır. İş arama destekleri, eğitim programları, ücret destekleri veya kamu istihdam projeleri gibi etkin işgücü piyasası politikaları, bu süreçte bireylere yeni istihdam koşulları kazandırmayı amaçlayan politika seçenekleri arasında yer almaktadır. Böylece istihdama yeniden dönüş sağlanabilmektedir (Sarıpek vd., 2023: 12-15).

Bireylerin yaşamı, kişisel, iş ve aile hayatı açısından bir bütün olarak düşünülmelidir. Bu nedenle bir denge oluşturulması, bireyin kaliteli bir yaşam sürmesini, ailesi ve sosyal çevresiyle olumlu ilişkiler kurmasını ve işverenin beklentilerini karşılamasını destekleyecektir. Bu etkiler, toplum düzeyinde olumlu gelişmelere yol açacak ve uluslararası rekabetçiliğimizi artırmamıza yardımcı olabilmektedir. Bu nedenle iş ve yaşam dengesinin sağlanmasında ilgili tüm tarafların üzerine düşen görevler bulunmaktadır. Şirket ve işletmeler düzeyindeki uygulamalar, sendika düzeyindeki uygulamalar, devlet politikası düzeyindeki uygulamalar ve son olarak işçi düzeyindeki uygulamalar bu denge üzerinde değerlendirilmeye alınmalıdır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 14-17).

2.1.İş ve Aile Yaşamı

Sanayi Devrimi'ne kadar üretim ve tüketim birimi aile içerisinde birlikte temsil edilmekteydi. Aile üyeleri, tüketim ihtiyaçlarını karşılamak için üretim yapmaktaydı. Sanayi Devrimi'nden sonra, ev ve iş mekanları farklılaşıp uzaklaşarak ilişki sistemleri, normlar ve davranış kalıpları giderek değişmektedir. Artık aile üyeleri sadece üretim için değil, pazar için de üretim yapmaya başlamıştır. İş yerleri ev dışında oluşmaya başlamış, ev ve iş arasındaki zaman ayrımları artmış, aile içi ilişki dinamikleri ve iş yerindeki ilişkiler farklılaşmıştır. Sonuç olarak, Sanayi Devrimi sürecinde, aile ve iş mekanları birbirinden ayrılmıştır. Ancak zaman içinde değişmeyen bir gerçek, iş ve ailenin hala birbirleriyle yakından ilişkili olduğu ve birbirlerini etkilemesidir (Adak, 2007: 139).

Post-endüstriyel dönüşüm ile birlikte ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda meydana gelen temel değişiklikler, iş yaşamında büyük dönüşümleri, yeniden yapılanmaları ve yaklaşımları beraberinde getirmektedir. Bu süreçte, çalışan bireyin yaşamında işin giderek daha fazla merkezi bir konuma gelmesi ile aynı zamanda ailenin psikolojik ve manevi işlevlerinin çoğalarak önemini sürdürdüğü gözlemlenmektedir. Bu anlamda, iş-aile yaşam dengesinin sağlanması ve bu dengenin muhafazası günümüz çalışma hayatında daha çok önem arz etmektedir (Kapız, 2002: 139).

Şu anki dönemde hem erkekler hem de kadınlar, yoğun iş yükü ve uzun çalışma saatlerinin üstesinden gelmek zorundadırlar (Baykal, 2014: 11). Ayrıca, modern çalışma biçimleriyle birlikte kullanılan bilgi teknolojileri, iş ve aile alanlarının daha da sınırsız hale gelmesine neden olmaktadır. Bu durum, iş ve aile yaşamları arasındaki dengeyi sağlamayı ve her iki alandaki rollerin gereksinimlerini karşılamayı daha zor hale getirmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12). Bunun yanı sıra kadınların iş piyasasına katılımı, aile yapısında da değişikliklere yol açmaktadır. Eşlerin her ikisinin de kariyer hedeflerine odaklanması "Çift Kariyerli Aile" modelini ortaya çıkarmaktadır. Bu model, geleneksel cinsiyet temelli iş bölümünün değişimine katkı sağlamaktadır (Karadoğan, 2009: 138).

Çalışma süreleri ile iş ve yaşam dengesinin düzenlenmesi, farklı ülkelerin kurumsal düzenlemelerinde bulunsa da, bu düzenlemelere olan ihtiyaç ve uygulanma seviyeleri çeşitli ülkelere göre farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılıklar, ülkelerin ekonomik gelişmişlik seviyeleri, kültürel ve toplumsal özellikleri ve iş gücü piyasasının yapısına bağlı olarak değişmektedir (Crompton ve Lyonette, 2005: 5). İngiltere, Kanada, Yeni Zelanda ve Avustralya gibi bazı ülkeler, işverenlerin kendi iş yerlerinde iş-yaşam dengesi uygulamalarını

geliştirmelerine yönelik teşvik kampanyalarını desteklemektedir. Öte yandan, Hollanda, Danimarka ve İsveç gibi ülkeler, çalışanların dengeyi sağlamalarına yardımcı olan yasal düzenlemeleri geliştirmeye odaklanmaktadır. Örneklerde de görüldüğü üzere gelişmiş ülkelerde konunun öneminin daha iyi kavrandığı görülmektedir (Bostancıoğlu, 2014: 25).

2.2.İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında İş Paylaşımı

İş paylaşımını diğer tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışma biçimlerinden ayıran en temel fark, işçinin işveren bağımlılığının sınırlanmasıdır. İşçi, kendi çalışma saatlerini belirleyebilirse, kişisel hayatı ile iş hayatını daha uyumlu bir şekilde dengeleyebilir. Örnek vermek gerekirse, bakıma muhtaç kişilerin bakımının düzenli olarak sağlanması, ailevi ve finansal durumların iyi bir biçimde yönetilmesine olanak tanır (Zeytinoğlu, 2011: 464).

İş paylaşımı ve kısmi zamanlı çalışma gibi esnek çalışma yöntemleri, öğrencilerin eğitim süreçleri, ailevi sorumlulukları bulunan bireyler veya çeşitli nedenlerle tam zamanlı çalışamayan kişiler için uygun alternatifler olarak görülmektedir. İş paylaşımı ailevi sorumlulukların yerine getirilmesi hususunda çalışana fayda sağlayarak iş yaşam dengesinin kurulmasında önemli bir rol oynamaktadır. İşveren perspektifinden bakıldığında, bu tür uygulamalar işgücü maliyetlerini düşürmekte ve aynı zamanda nitelikli işgücünden faydalanma fırsatı sunmaktadır. Bu nedenle işverenler tarafından sıklıkla tercih edilmektedir (Bolat vd., 2006: 9).

Literatürdeki bir araştırmada, esnek çalışma ve iş paylaşımı programlarını tercih eden işçilerin, sabit çalışma saatleri olan meslektaşlarına göre iş-yaşam dengesini daha iyi sağladığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, iş-yaşam dengesini oluşturmak için esnek iş düzenlemeleri veya iş paylaşımı gibi programlar altında çalışanlar ile geleneksel çalışma düzenine sahip olanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, kişisel olarak ayarlanabilen esnek çalışma programlarının, iş-yaşam denge sağlama konusunda sınırlı bir katkı sağladığı, ancak bu programların uygulanabilirlik algısının iş-yaşam dengelemesinde temel bir etken olduğu görülmüştür (Hayman, 2009: 327).

SONUÇ

Değişen küresel iş ortamı, robotik ve yapay zeka gibi yeni teknolojilerin mesleklerde otomasyona yol açması sonucu verimlilik ve üretkenlik beklentilerini arttırırken işgücünde büyük bir endişeye neden olmaktadır. Dördüncü Sanayi Devrimi'nin en etkili itici gücü olan teknoloji, üretim ve hizmet sektörlerinde büyük bir dönüşümü beraberinde getirerek

mesleklerin, becerilerin, ücretlerin gibi işin her yönünü neredeyse tamamen değiştirmiştir. Teknoloji sadece iş yapma şekillerini değil aynı zamanda işe alım süreçlerini, iş beklentilerini, çalışan taleplerini ve beceri gereksinimlerini de temelden değiştirmiştir. Demografik değişkenler ve sosyo-kültürel etkenler de iş piyasasını etkileyen önemli etkenler arasındadır. Bunların yanında göç, pandemi, küresel ekonomik kriz gibi durumlar işletmelerin ve çalışma hayatının geleceği bakımında dönüşüme neden olacak sebepler arasında gösterilmektedir (McKinsey, 2017). Bu nedenle işletmelerin, gelecekte önemli bir rol oynayabilmesi için yeni ve geleneksel rollerin yeni yaklaşımlara ne kadar uygun olduğu ve değişimin nasıl yönlendirilmesi gerektiği konularında detaylı analizler yapması gerekmektedir (Kark vd., 2019). İşyerinde çalışan personelin etkin ve verimli bir şekilde çalışabilmesi için iş yaşam dengesinin sağlanması gerekmektedir. Son yıllarda uluslararası şirketlerin verimlilik ve iş kalitesini artırmak amacıyla sosyal yaşama uygun çalışma ortamı inşa ettikleri görülmektedir.

İşin evrilen dünyasının kadınlar, göçmenler, yaşlılar, engelliler gibi özel politika gerektiren gruplar üzerinde önemli etkiler yaratacağı öngörülen bir durumdur. Bu gruplar gelecekte hem etkilenecek hem de etkileyen roller üstlenecektir. Başlıca, gelecekteki işgücünün büyük ölçüde yaşlı bireylerden oluşacağı tahmin edilmektedir. Nüfusun ve bu sebeple mevcut çalışanların yaşlanacağı bilgisi, şirketlere bu değişime hazırlıklı olma fırsatı sunmaktadır. Bu şekilde genellikle X kuşağına ait olan, kurumsal kimlik ve disipline sahip, kurumsal bilgi birikimine sahip bu çalışanlar, anlamlı katma değerler yaratarak ve gelecek nesillere ilham kaynağı olarak önemli bir rol oynayabilirler. Örnek olarak, büyük bir Alman şirketi olan BMW, yaşlanan çalışanlar için daha ergonomik çalışma alanları, farklı türde bilgisayarlar ve destekleyici iş sistemleri sağlayarak verimliliği artırmış ve devamsızlığı azaltmıştır. Aynı zamanda, yaşlı çalışan nüfusunun ekonomi üzerinde olumlu bir etkisi olduğu, başka bir araştırmayla da belirtilmiştir. Bu, işgücü olarak vergi mükellefi olmaya devam etmeleri ve harcamalarını sürdürerek emekliliği ertelemeleri nedeniyle gerçekleşmektedir. Sonuç olarak, çalışan yaşlı nüfusun iş yaşamında bazı zorluklarla karşılaşması muhtemeldir. Bu zorluklardan biri, gençlerle birlikte çalışırken farklı beklentilere sahip olmak ve artan çalışma saatleri olacaktır. Yaşlı bireyler, değişimlere gençler kadar hızlı adapte olamayabilirler ve daha muhafazakâr bir yaklaşım benimseyebilirler. Bu nedenle iş ve çalışma ortamlarının hem genç hem de yaşlı çalışanların beklentilerine uyumlu hale getirilmesi son derece önemlidir (Purtill, 2019). İş paylaşımı modeline dayalı çalışma elbette her işyeri ve işletme için uygulanabilir bir model olamaz. Fakat işgücünün belli bir kesimi açısından çok cazip alternatif üretebilmekte, işverenler için yakın gelecekte daha çok uygulanabilir bir model olarak görülebilmektedir.

Bilhassa iş ve aile yaşamı dengesi için bireylerin daha etkin zaman geçirebilmeleri adına yardımcı olacak bir model alternatifini olarak görmek mümkündür.

Modern dünyada hızla değişen iş yapısı, iş dinamikleri, piyasa koşulları ve teknolojik ilerlemeler, iş hayatını dönüşüme sürüklemekte ve geleneksel çalışma modellerini tekrardan sorgulatmaktadır. İşin geleceği, artan esneklik, yüksek verimlilik ve denge arayışının etrafında şekillenmektedir. Bu bağlamda, "İş Paylaşımı" kavramı, iş dünyasının bu yeni gerçeklere uyum sağlayan önemli bir çözüm olarak öne çıkmaktadır.

İş paylaşımı kavramı işgücü içerisinde istihdamı artırmak ve işgücü verimliliğini yükseltmek amacıyla uygulanmaktadır. Ayrıca iş paylaşımıyla beraber aktif işgücü politikaları benimsenerek istihdama verilen önem daha da artırılmalıdır. Mesleki eğitim ve beceri geliştirme programları, işe yerleştirme ve iş arama desteği, çalışma deneyimi ve staj programları, işsizlik sigortası, rekabetçi ücretlendirme, işsizlikle mücadele stratejileri, işveren teşvikleri gibi politikalarla esnek çalışma, iş paylaşımı gibi yeni çalışma yöntemleri birleştirilerek elde edilecek verimin artırılması hedeflenmelidir.

Değişen çalışma sistemleri, çalışanları iş ve aile dengesinin sağlanması amacıyla devlet ve işveren tarafından işgücü politikaları daha verimli bir şekilde değerlendirilmeli ve kullanılmalıdır. İş paylaşımı ve esnek çalışma gibi modellerin geliştirilerek iş hayatına entegre edilmesi için gerek çalışanların bilgi düzeylerini artırmak amacıyla gerekse istihdamlarını sağlamak amacıyla devlet eliyle eğitim kurslarının açılması ve bu konuda destek verilmesi daha önce açılmış olan kursların verimlilik düzeylerinin artırılması bu entegrasyonu kolaylaştıracaktır.

KAYNAKÇA

- ADAK, N. (2007). “Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı”. *Sosyoloji Dergisi*, (17). ss. 137-152.
- ASTARLI, M. (2008). *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008.
- ATAMAN, B. (2003). “İş Paylaşımı ve Fransa'da 35 Saat Uygulaması”. *Mülkiye Dergisi*, 27(239), 345-357.
- AVERY, C., & ZABEL, D. (2000). *The Flexible Workplace: A Sourcebook of Information And Research*. Bloomsbury Publishing USA.
- BAŞBUĞ, A. (2015). *Yayınlanmamış Ders Notları*, Ankara.
- BAYKAL, B. (2014). “Çalışma Saatleri İş–Aile Çatışması Açısından Belirleyici Midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme”. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(2), ss. 10-23.
- BOLAT, T., SEYMEN, O. A., & Bolat, O. İ. (2006). “Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), ss. 1-30.
- BOSTANCIOĞLU, A. İ. (2014). *İş Yaşam Dengesi Ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kâğıthane İlçesi Lise Ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması* (Master's thesis, Hasan Kalyoncu Üniversitesi).
- CENTEL, T. (1992). *Kısmi Çalışma*. Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul.
- CROMPTON, R., & LYONETTE, C. (2006). Work-life ‘balance’ in Europe. *Acta sociologica*, 49(4), 379-393.
- DOĞRUL, B. Ş., & TEKELİ, S. (2010). “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), ss. 11-18.
- ERDOĞAN, E., & ÖZTÜRK, U. (2018). Yeni Bir İstihdam Biçimi Olarak İş Paylaşımı”. *Icpress 2018 Proceedings Volume 2: Ecomonic Studies*, 104.
- EYRENCİ, Ö. (1993). “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik”, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, (Çeşme Altın Yunus, 27–31 Ekim 1993), İzmir.
- FURSMAN L., ZODGEKAR N. (2009). “Making It Work: The Impacts of Flexible Working Arrangements on New Zeland Families”, *Social Journal of New Zeland*, Issue: 35, June, p: 43-54.

- HAYMAN, J. R. (2009). Flexible work arrangements: Exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. *Community, work & family*, 12(3), 327-338.
- HEKİMLER A. (2006). Sosyal Politika Boyutuyla Federal Almanya'da Esnek Çalışma Modelleri, TİSK Yayınları, Ankara.
- KAPIZ, S. (2002). "İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi". Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:4, Sayı:3, ss. 139-153.
- KARADOĞAN, E. (2009). "Mesleksel Gelişimi Hedefleyen Eşler". Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 64(04), ss. 137-152.
- KARK, K., BRIGGS, B., & TERZİOĞLU, A. (2019). The Future of Work in Technology. (Erişim tarihi: 22 Ağustos 2023), <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/technology-and-the-future-of-work/tech-leaders-reimagining-work-workforce-workplace.html>
- KAVİ, H. (1999). "Küreselleşme ve Esnek Çalışma". MESS Mercek Dergisi, 7, ss. 25-38.
- McKINSEY. (2017). Technology, Jobs and Future of Work. Mckinsey. (Erişim tarihi: 23 Ağustos 2023), <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>
- NOYAN M.A. (2007). "Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi" Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE.
- ÖZDEMİR S., PARLAK Z. (2011). "KOBİ'lerde Esnek Çalışmanın Ulaştığı Boyuta İlişkin Alan Araştırması", İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yay. No.: 2010-112, İstanbul.
- ÖZTÜRKOĞLU, Y. (2013). "Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri". Beykoz Akademi Dergisi, 1(1), ss. 109-129.
- PARLAK Z., ÖZDEMİR, S., (2011). "Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik", Sosyal Siyaset Konferansları Sayı: 60, ss. 1-60.
- PURTILL, C. (2019). Why the Future of Work Will Be Shaped by Older Workers. Dünya Ekonomik Forumu Gündemi. (Erişim tarihi: 22 Ağustos 2023) <https://www.weforum.org/agenda/2019/05/perennials-not-millennials-will-trigger-the-next-wave-of-talent-retention-efforts/>
- RONEN, S. (1984). Alternative Work Schedules: Selecting Implementing and Evaluating, Irwin Professional Publication, Dow Jones-Irwin, Homewood.
- SARIİPEK, D. B., Cerev, G., & Ayhan, E. E. (2023). İşgücü Piyasasında Pandemi Sonrası "Yeni Normal"; Hibrit Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi. İnsan ve İnsan, 10(35), ss. 11-27.

ŞEN S. (2004). Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri, Turhan Kitabevi, Ankara.

ZEYTİNOĞLU, E. (2011). “Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm”. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 62(1-2), ss. 449-466.

ZEYTİNOĞLU E. (2012). “Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik”, 10. Yıla Armağan, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:11 Sayı: 22 Güz 2012/2, ss.157-175.

Extended Summary

In the last thirty years, many structural changes have occurred as a result of closely related developments. The rapid development of information technologies and international competition necessitated the reformation of new production-management relations and labor markets. The most appropriate term to summarize this period, in which change and transformation has spread and progressed in almost every field, is perhaps the concept of flexibility. Flexibility, which is also called the ability to adapt to changing conditions, is a test waiting for many sectors, especially the workforce and businesses, in the current and future period.

In this period, which is also called the flexibility age, it is seen that especially the production and labor market tend to have a more flexible structure. The process dominated by high-tech production models, marketing methods, wage systems, specialization, employment types and forms has been called by very different names. In the new economic order, part-time work, telework, home work, compensatory work, job sharing, on-call work, loan work, intensified work week and many other non-standard (atypical) employment models have emerged, and many countries have created this type of employment. These types of employment have taken their place in national labor laws.

Of the factors that facilitate flexibility, it is possible to talk about technological innovations, new management and production models and new working models as well as economic factors such as global competition, economic crises, and changes in the world economy. Many reasons such as the deepening of sectoral change, the informal economy, and the change in the quality of the labor force have closely affected the flexibility in the labor market.

Discussions on flexibility have deepened with the advantages and disadvantages it brings, and the results of the applications have managed to stay on the agenda all the time. However, according to many, flexibility applications, especially in the labor market, bring more advantages. It is possible to talk about many advantages such as efficiency, prevention of layoffs, development of new employment opportunities, reduction of unemployment, increasing participation of various segments in the labor market, and increasing competitiveness.

Flexible working models that emerge depending on the new order and working relations created by technological developments constantly lead to new working styles. Especially in the last

period, flexible working forms, which are frequently used to reduce unemployment, gradually find a wide basis and provide a new set of legal regulations.

There are multiple reasons behind the demand for flexible working. In particular, the increasing time in the labor market due to the extended human lifespan, the increasing inclusion of women, youth and retirees in the labor market, the gradual prolonging of the retirement age, the increasing competition both at the international and business level, the economic crisis and the growing unemployment are all caused by flexible working forms today. All these can also be listed as developments supporting employment participation.

Flexibility practices in the labor market have enabled different segments of the workforce to find a place for themselves. Flexible working models for those who do not want to work in a full-time job; provided employment opportunities to young people, women, the elderly, immigrants and students.

Right here, the situation of women in the labor market, who are among the groups that require special policies, is important. Work and family life balance is at the center of discussions of labor market flexibility. Increasing employment rates in the female workforce, child welfare debates, daily household chores and decreasing leisure time have led to the need to balance work and family life.

Flexibility has gained a place in every field that the global economy needs, and it has changed the rules of the game again. The industrial relations system has gained a new dimension with the gradual development of the services sector and has provided the continuation of innovations in working life. Of course, the concept of flexibility has shown itself not only in the new economic order, labor market and industrial relations but also in many other areas. In our study, we will mainly focus on the relationship between work and family life balance, which is one of the new part-time working hours as a result of the flexibility in the labor market.