



İNSAN KAYNAKLARI AÇISINDAN ESNEK ÇALIŞMANIN İSTİHDAMA ETKİLERİNİN İNCELENMESİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ*

Çağlar DOĞRU**

ÖZET

Son yıllarda dünyada yaşanan her türlü ekonomik ve teknolojik gelişmeler ile birlikte üretimin, üretim tekniklerinin ve çalışma şekilleri değişime uğramaktadır. Bu değişiklikler rekabet ortamında avantaj elde etmek isteyen işçi ve işverenler için çalışma hayatında farklı istihdam türlerinin doğmasına öncülük etmiştir. Gerek işsizlik ile mücadeleye yardım etme gerekse çalışanların iş tatmini ve motivasyonlarını artırıcı etkilerinden ötürü çalışma hayatında esneklik gelişmiş ülkelerde hızla yayılmıştır. Çalışmada uygulamada yer alan esnek çalışma türleri ele alınmak suretiyle kavramsal çerçeve çizildikten sonra, Türkiye'deki insan kaynaklarının ne derecede esnek çalışma türlerinden yararlandığı ortaya konmuştur. Araştırmada Türkiye'de 2000-2007 yılları arasında kapsayan dönem ele alınarak esnek çalışma faaliyetleri incelenmiştir. Araştırma bulgusu olarak, esnek çalışmanın istihdamı artırıcı etkilerinin olduğu saptanmış ve Türkiye'de esnek çalışma uygulamalarının henüz istenen seviyelerde olmadığı tespit edilmiş ve gelişmiş ülkelerdeki gibi istihdama olumlu etkilerinin ancak Türkiye'de esnekliğin geliştirilmesi ile mümkün olacağı anlaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler : İnsan Kaynakları, Esneklik, Esnek Çalışma, İstihdam, Güvenceli Esneklik

ANALYZING THE EFFECTS OF FLEXIBLE WORK ON EMPLOYMENT FROM THE PERSPECTIVE OF HUMAN RESOURCES: THE CASE OF TURKEY

ABSTRACT

In recent years, economical and technological advancements have enhanced production, production techniques and work types to change. These changes have led the way to generate new employment types for both employees and employers. Both helping to cope with unemployment and enhancing to rise the level of job satisfaction and motivation, flexible work arrangements diffused in developed countries fast. In this research, as conceptual frame, types of flexible work arrangements were discussed and after that it is pointed out that the degree to which human resources in Turkey are in engagement with flexible work arrangements. In the research; flexible work was observed through the years between 2000-2007 in Turkey. As a result, it has been indicated that there are several positive effects of flexibility to employment, but in Turkey still flexibility and flexible work is not at the appropriate degree as they are in developed countries, so the possible positive effects of flexibility to employment in Turkey will be under consideration only if Turkey will take progressive actions on the issue of flexibility and flexible work.

Key Words: Human Resources, Flexibility, Flexible Work, Employment, Flexicurity

* Bu makale Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2010 yılında tamamlanan "Türkiye'deki İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkisi" adlı yayımlanmamış yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Araştırma Görevlisi, T.C. Ufuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, caglar.dogru@ufuk.edu.tr

GİRİŞ

Rekabet ile beraber işgücü piyasalarında meydana gelen değişimleri de yakından takip etme durumunda bulunan işletmeler ve bu işletmelerdeki görevlere talip olan veya o görevleri yerine getirmekte olan işçiler, piyasadaki konumlarının rakipler tarafından ele geçirilmemesi için bir takım stratejiler geliştirmek zorunda kalmıştır. Bunların başında ise, ‘‘esneklik’’ yer almıştır. Esnek olan işletmeler, henüz katılıklarını üzerinden atmamış olanlara nazaran rekabet avantajı elde etmekte ve bunu üretimine yansıtarak büyümeye devam etmektedir. Öte yandan esneklik ile, işçiler de işlerini görürken bir takım avantajlar elde ederek, çalışma koşullarını değiştirebilme imkanına sahip olabilmektedirler.

Bu bağlamda, çalışmanın konusu ile ilgili olarak, insan kaynakları yönetiminde esnek çalışmanın yeri incelenerek, istihdam ile ilişkileri ortaya konulacak ve Türkiye’de mevcut esnek çalışma uygulamaları değerlendirilerek sonuca varılacaktır. Öyle ki, esnek çalışmanın istihdama etkilerinin olup olmadığı araştırılacak, eğer var ise, etkilerinin neler olduğu ve bu etkilerin ne gibi sonuçlar doğurduğu ortaya konulacaktır. Böylece, çalışmada amaç olarak; Türkiye’deki insan kaynakları açısından esnek çalışmaların var olup olmadığı incelemek ve var olması durumunda bu uygulamaların nedenleri ile birlikte istihdama etkilerinin neler olduğunun ortaya konulması olarak planlanmaktadır.

I. ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİĞİN İNCELENMESİ

Esneklik, işletme bünyesindeki işlerin olabildiğince genişletilmesi ve işçilerin yeteneklerini geliştirerek etkin ve etkili olmalarını sağlamaktır.(Garrahan,Stewart,1992:59) İşletme açısından esneklik, nicelik ve nitelik olarak değişebilen talebin kısa sürede ve etkin biçimde karşılanmasıdır. Esneklik, önceden öngörülemeyen değişikliklere karşı kapasiteyi uyarlayabilmek ve bu amaca ulaşabilmek için gerekli araçları kullanmaktır. Esnekliğin amacı; üretimin kolaylaştırılması ve rekabet gücünün artırılmasıdır. (Şen,1999:6)

Esnek çalışma ise, sınırsız bir süre için tam zamanlı olarak yapılan işler dışındaki bütün işlerdir. (Ozaki çev.Işık,2003:6) Esnek çalışma, geleneksel çalışma alışkanlığından farklılaşarak, tarafların toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdi gibi hukuki araçlarla çalışma şartlarını, ihtiyaçlara göre bizzat belirleyecek bir biçimde düzenleyebilme imkanı veren açık bir sistemin kurulmasıdır. Bu türlü bir sistemde; işçiler ile işverenler, çalışma şartlarını standart çalışmadan farklı olarak belirleyebilme serbestisine sahiptir. (Ekonomi,1993:59-60)

II.İŞLETMELERDE ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİNİN İNCELENMESİ

Ekonomik ve teknolojik gelişmelerle beraber işletmelerin uluslararası rekabet kurallarına uyma zorunluluklarından ötürü çalışma şekillerinde önemli ölçüde değişimler olmakta ve korumacı hukuk düzeninin getirdiği uygulamaların dışında yeni çalışma şekilleri ortaya çıkarmaktadır.(Aktay,1999:58) Bu çalışma şekilleri geleneksel bağımlı çalışma ilişkisinden farklı bir iş ilişkisine dayanmakta ve belirsiz süreli, tam gün çalışma dışında işletmenin çatısı altından olmaksızın birden fazla işverene bağımlı olarak gerçekleşebilmektedir. (Tokol,2001:152) Kısmi çalışmanın tanımını yaparken hemen her ülkede kabul edilmiş olan ortak üç öğeden bahsetmek gerekmektedir:

-Haftalık çalışma süresinin, normal çalışma süresinden önemli ölçüde kısa olması

-Çalışmanın düzenli olması

-Çalışan kişinin kendi istek ve tercihi ile kısmi süreli çalışması (Kutal,1991:91)

Kısmi çalışmanın, esnek çalışma modelleri arasında en önemlilerinden birisi olmasından ötürü bu konuyla ilgili birçok araştırma yapılmış ve bunların neticesinde işçilerin gerek kendilerine daha fazla vakit ayırabilmeleri, gerekse üretkenliklerinin artmasını saptandığı için kısmi çalışmayı tercih ettikleri ortaya çıkmıştır. (Catalyst Press,1990:4) Kısmi çalışma verilerini ülkeler bazında inceleyecek olursak, genel bir fikir edinmek adına, 1996 yılı verilerine göre, %36,5 ile en yüksek kısmi çalışma oranı Hollanda'dadır. Danimarka, Yeni Zelanda, İsveç, Japonya ve İngiltere'de toplam istihdamın %20'sinden fazlasını kısmi çalışanlar oluşturmaktadır. Ayrıca kısmi çalışma hizmet sektöründe daha fazla uygulama alanı bulmaktadır. Avrupa Birliği'nde hizmet sektöründeki işçilerin %33,8'ini kısmi çalışanlar oluştururken, üretimde çalışanların sadece %4,6 sı kısmi olarak çalışmaktadır. (Tokol,2001:155)

İş paylaşımında, iki ya da daha çok sayıda işçi, tek bir işi, gerektiğinde de iki veya daha çok işi paylaşmaktadır. Bunlar daha önce belirlenmiş iş süresi planı çerçevesinde oraya yerleştirilmiş diğer işçi veya işçilerin onayıyla işyerindeki mutlak iş süresi boyunca faaliyette bulunmayı, sözleşmeyle yüklenmektedir. (Blomeyer,1994:2014) İş paylaşımı biçimleri olarak karşımıza, "bölünmüş gün", "bölünmüş hafta", "dönüşümlü hafta", ve "belirli olmayan dönüşümler" çıkmaktadır. Bölünmüş günde, iş paylaşanlardan biri sabah çalışırken diğeri öğleden sonra çalışmaktadır. Bölünmüş haftada iş paylaşanlardan birisi, haftanın ilk yarısında, diğeri haftanın ikinci yarısında çalışmaktadır. Dönüşümlü haftada, iş paylaşanlardan ilki, bir tam hafta çalışırken, diğeri bir sonraki haftayı tam olarak çalışmaktadır. (TİSK,1999:34)

Çağrı üzerine çalışma, önceden yapılan hizmet sözleşmesi bağlamında, işçinin işveren tarafından çağırıldığı zaman işyerine giderek çalışmasıdır. Bu çalışma yöntemiyle, işveren işletmeye esneklik sağladığı gibi, işletmenin talep dalgalanmalarına karşı uyumu kolaylaştırır. Çağrı üzerine çalışma konusundaki hizmet sözleşmelerinde bu tür çalışmanın süresi ve konulacak şartların işçiyi fazlaca bağlayıcı ve tedirgin edici nitelikte olmaması gerekmektedir. (Kutal,1991:61)

Dünyada son zamanlarda giderek artan sayıda işveren, düzenli işçilerin çalışma programlarının bir parçası olarak evde çalışmalarının, işletmelerin ve işverenlerin yararına olduğunu anlamaktadır. Uygulamada adı her ne olursa olsun -esnek mekanda veya evde çalışma-, bu türlü bir çalışma giderek yayılmaktadır. Evde çalışan işçilerin bazıları, tam zamanlı, bazıları yarı zamanlı çalışan olmakla beraber, bazıları yönetici, bazıları üretim işçileri dahi olabilmektedir. (Olmsted,Smith,1989:353) Evde çalışma modeli, klasik istihdam biçimlerinden farklı olarak ortaya çıkan ve işgücü piyasasında daha çok belirli bir cinsiyetten olanların, yani kadın işgücünün katılımını gerçekleştiren bir modeldir.(Lordoğlu,1990:7) Avrupa Konseyi'nin bir araştırmasına göre, evde çalışma modelinde kadınların oranı, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya ve Hollanda'da %90-95, İspanya'da %75, İngiltere'de %70, Avustralya'da %95 oranlarında olup, çoğunluğunu göçmen kadınlar oluşturmaktadır. (Eyrenci,Bakırcı,2000:11)

Tele çalışma modelinde, işçilerin işletme müşterilerinden uzak bir şekilde, evlerinde veya daha farklı yerlerde bilgi ve telekomünikasyon teknolojilerini (bilgisayar, faks makinesi, modem, akıllı telefonlar) kullanmaları söz konusudur.(Armstrong,1999:43)

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre, tele çalışma merkez bürodan veya üretimin yapıldığı yerden uzak bir yerde yapılan, işçinin merkez büroda veya üretim biriminde çalışan diğer işçilerle doğrudan kişisel ilişki yerine yeni teknolojileri kullanarak, ilişki kurabildiği çalışma şeklidir. İşçinin bulunduğu yer ile merkez büro veya üretimin yapıldığı yer arasında elektronik iletişim araçları ile bağlantı kurulmaktadır. (Tokol,2001:159)

İşveren (ödünç veren), rızasını almak suretiyle bir işçiyi başka bir işverene (ödünç alan) iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak verdiğinde ödünç iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu halde iş sözleşmesi ödünç veren işverenle devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini ödünç alan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Ödünç alan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir. Ödünç veren işverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder.(Tuncay,2003:56) Geçici iş ilişkisinde üçlü bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Buna göre, ödünç işçi veren işveren ile işçisi arasında bir hukuki ilişki vardır. İkinci olarak ödünç işçi veren işveren ile ödünç işçi alan işveren arasında bir hukuki ilişki vardır. Üçüncü olarak ödünç verilen işçi ile ödünç alan işveren arasında bir hukuki ilişki mevcuttur.(Aktay,1999:60)

Kayan iş süresi çalışma modeli, ilk uygulanan esnek iş süreli çalışma modellerinden birisidir. Gerçekten 1960 yıllarının ortalarında önce Almanya'da başlayan ve hemen ardından İsviçre'de uygulamaya konan bu çalışma modeli daha sonraları, Fransa, İtalya, İskandinav ülkeleri ve İngiltere ile A.B.D. , Kanada ve Japonya'da yaygınlık kazanmıştır.(Eyrenci,1993:164) Kayan iş süresi, işçilerin günlük iş süreleri aynı kalmak koşuluyla işe başlama ve işi bitirme zamanı veya belirli bir zaman dilimi içinde ortalama süreleri aşmaksızın günlük çalışma süresini ayarlama serbestisi olan bir uygulamadır ve "basit kayan iş süresi" ve " nitelikli kayan iş süresi" olmak üzere iki türü mevcuttur. (Başkan,1999:38)

Vardiya sistemleri çalışma modeli günümüzde birçok endüstri kolunda görülmektedir. Vardiya sistemleri, gece veya sabah erken çalışmanın zorunlu olduğu yerlerde çoklu vardiya şeklini alarak veya işyerinde iki veya daha fazla işçi grubunun günün değişen zamanlarında çalışmalarını şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Çalışılan toplam zaman 24 saat olabileceği gibi bu süreden daha az da olabilmektedir. Vardiyalı çalışma, bir işyerinde aynı iş için bir grup işçinin diğer grupla düzenli olarak yer değiştirerek çalışması şeklindedir. (Folkard,Monk,1985:165-166) Esnek vardiya modeli, toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi ile kabul edilen kişisel iş süresini aşan fazla çalışmanın, daha sonra serbest vardiyalarda, yani, zaman olarak aynı süre için iş gördürülmemesi suretiyle, telafisini öngörmektedir. (Hueck,1993:115)

Telafi edici çalışma ve dinlenme modelinde işçiden veya işverenden doğan sebepler sonucu kaybedilen iş sürelerinin daha sonra çalışılarak telafi edilmesi veya fazla çalışma yapılması durumunda hak edilen ücretlerin para olarak değil de boş zaman olarak elde edilmesi mümkündür. Bu durumla daha çok gelişmiş ülkelerde çalışan işçiler karşılaşmaktadır çünkü ücret seviyesi belirli bir düzeyin üstünde olan kimseler daha çok kazanmak yerine dinlenmeyi seçebilmektedirler.(Başkan,1999:39) Telafi edici çalışma ve dinlenme modelinde, telafi edilen çalışma ise, işletmelerin herhangi bir yaptırıma gerek kalmadan işçisinin tekrar çalışması ve kaybedilen zamanı işletmeye kazandırması söz konusudur.

Yoğunlaştırılmış iş haftası, bir çalışma haftasının (genellikle 40 saat uzunluğunda) beş günden daha fazla düşürülmesine tekabül eder. Bu çalışma modelinin en sık görülenleri, 4/10 (dört gün boyunca 10'ar saat çalışılan), 3/12 (üç gün boyunca 12'şer saat çalışılan), 5-4/9 (bir hafta beş gün boyunca 9 saat, diğer hafta dört gün boyunca 9 saat çalışılan) şekilleridir.(Olmsted,Smith,1989:39) Yoğunlaştırılmış iş haftası, uygulamada haftalık iş süresinin sıkıştırılan iş günlerine elit bir şekilde bölünmesinin yanında günlük iş sürelerinin farklı şekilde dağıtılması veya 15 günlük ya da aylık toplam iş süresinin örneğin 10 veya 20 güne toplanması şeklinde çeşitlendirilmektedir. (Eyrenci,1993:168)

Kendi hesabına çalışma, kişinin kendisine ait bir işte sahip olduğu üretim araçları ile kendi hesabına yaptığı çalışma olarak tanımlanmaktadır. Kendi hesabına çalışma genelde tarım ve ticarete yaygın olarak uygulama alanı bulmaktadır.(Tokol,2001:153) İtalya, Belçika, Fransa, İngiltere, Lüksemburg, Danimarka, Hollanda ve Almanya'da ulaştırma, perakende ticaret, inşaat ve çeşitli hizmet gruplarında yeni bir "kendi adına çalışan işçi" sınıfı doğmuştur. Bu kişiler resmen bağımsız olmakla beraber aslında işçidir ve bütün işçiler gibi sosyal anlamda korunmaları gerekir. Buna örnek olarak, İngiltere'de inşaat sektöründe inşaat işçilerinin kendi hesabına çalışan statüsüne geçtiklerinde, vergi ve prim açısından daha az kesinti yapılarak net ücretlerinin artırılması gösterilebilir. (Erdoğan,1993:328)

III.ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Çalışmada amaç olarak; esnek çalışmanın istihdama etkilerinin neler olduğunun ortaya konması ve esasen Türkiye'de esnek çalışma uygulamalarının ne seviyede olduğunu araştırarak, esnekliğin Türkiye'de istihdamı etkileyip etkilemediği ve etkiliyorsa ne şekilde etkilediğini incelemek esas alınmıştır.Çalışmanın kapsamı, esneklik ve esnek çalışma uygulamalarının incelenmesi ve bunların Türkiye'de insan kaynakları açısından ne şekilde uygulama alanı bulduğunun araştırılmasıdır. Ayrıca, çalışmada elde edilen sayısal veriler analiz yöntemi ile yorumlanarak bilgi üretilme aşamasına getirilmiştir.

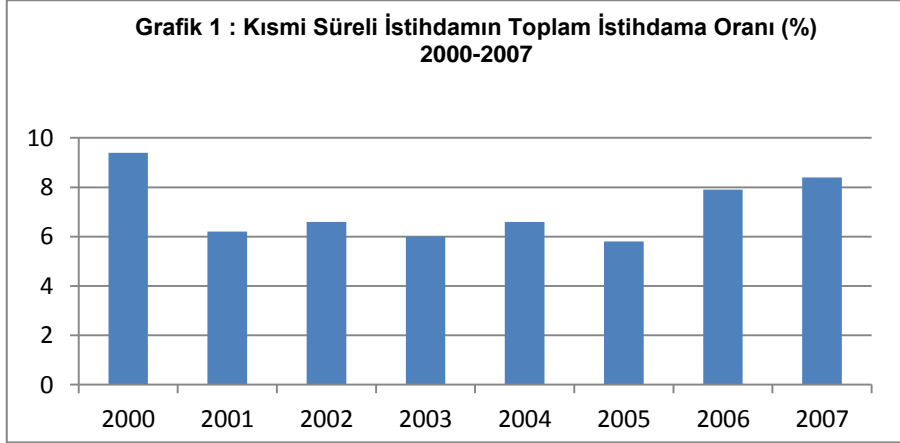
Çalışmada elde edilen veriler, 2000-2007 yılları arası ile sınırlandırılmış ve Türkiye İstatistik Kurumu'ndan (TÜİK) elde edilmiştir.Çalışmada ikincil veri analizi yapılmıştır. Değerlendirilen veriler, Türkiye için bilgi talebi yoluyla TÜİK' ten elde edilmiş olup, bu veriler Türkiye'de uygulanan ve kişilerin kendi beyanına göre oluşturulmuş olan bilgileri yansıtmaktadır. Bu bağlamda, esnek çalışma biçimlerinden kısmi çalışma, geçici süreli çalışma, evde çalışma ve kendi hesabına çalışma ile ilgili veriler elde edilmiş olup, diğer esnek çalışma biçimlerinin uygulandığına dair resmi verilere ulaşamamıştır.

IV.BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

A.Kısmi Çalışmaya İlişkin Verilerin Değerlendirilmesi

Türkiye'de kısmi çalışma ile ilgili verilerin analiz edilmesinde de kısmi çalışma süresi haftada 30 saatten az olduğu dikkate alınmalıdır.

1.Kısmi Süreli İstihdamın Toplam İstihdama İle İlişkisinin Değerlendirilmesi



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, OECD, Factbook 2009 Economic, Environmental and Social Statistics

Kısmi süreli istihdamın toplam istihdama en yüksek oranı olan % 9.4 , incelenen dönemde görülen en yüksek oran olup, 2007 yılına kadar inişli ve çıkışlı bir seyir izlemiş ve en düşük değeri olan % 5.8'i 2005 yılında yaşamıştır.

2.Kısmi Süreli Çalışanların Cinsiyete Göre İstihdamı

Tablo 1: Kısmi Süreli Çalışanların Cinsiyete Göre İstihdamı

(15+ Yaş, Bin Kişi)

Cinsiyet	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Erkek	917	506	592	552	602	524	685	676
Kadın	1.120	836	827	727	860	765	972	997
Toplam	2.037	1.342	1.419	1.278	1.463	1.289	1.657	1.673

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2000-2007)

Türkiye’de kısmi süreli olarak çalışan erkeklerin 2000 yılı ile 2007 yılları arası nicel değişimleri incelendiğinde, 2000 yılından sonra yaşanan sert düşüşle beraber 2001 yılından sonra, küçük ölçekli olmak üzere, sırayla artış ve azalışlar yaşanmıştır. Erkek işçiler açısından devamlı bir ivme kazanılamamış ve 2007 yılı sonunda dahi 2000 yılında mevcut olan erkek kısmi çalışan oranına ulaşılamamıştır. Bunun nedeni, bir evvelki yıla oranla sayının artmasını, bir diğer yıl yaşanan düşüşlerin takip etmesidir.

3.Kısmi Süreli Çalışanların Yaş Grubuna Göre İstihdamı

Tablo 2: Kısmi Süreli Çalışanların Yaş Grubuna Göre İstihdamı

(15+ Yaş, Bin Kişi)

Yaş Grubu	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
15-24	502	289	252	216	276	225	275	254
25-34	452	320	356	318	334	310	361	340
35-54	687	488	530	479	549	522	689	701
55+	396	246	281	265	304	232	331	378
Toplam	2.037	1.342	1.419	1.278	1.463	1.289	1.657	1.673

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2000-2007)

Yukarıda belirtilen yaş gruplarının tümünde, sayısal olarak 2001 yılında yaşanan sert düşüşün etkisini görmek mümkündür. Bu yaş grupları içinde 2001 yılında en fazla oranda 15-24 yaş grubunun azaldığı görülmektedir. 2001 yılında yaşanan ekonomik kriz ile birlikte sayıları azalan kısmi çalışan işçilerin en fazla oranda 15- 24 arası grupta oldukları anlaşılmaktadır. Yani genç nüfus olarak tanımlanan 15-24 yaş aralığındaki kişilerin ekonomik krizden en fazla düzeyde etkilendiğini söylemek mümkündür.

4.Kısmi Süreli Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İstihdamı

Tablo 3: Kısmi Süreli Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İstihdamı

(15+ Yaş, Bin Kişi)

Geniş Yaş Grubu	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Okuma yazma bilmeyen	444	331	334	267	292	220	306	321
Okuma yazma bilen fakat okul bitirmeyen	127	81	89	67	111	108	154	172
İlkokul	1.133	680	725	687	751	644	815	806
İlköğretim	9	13	12	20	37	47	75	84
Ortaokul	110	67	72	64	79	76	90	76
Genel Lise	74	47	48	43	60	61	75	72
Meslek Okulu	47	29	32	32	36	42	48	54
Yüksekokul veya Fakülte	92	93	107	98	96	92	94	88
Toplam	2.037	1.342	1.419	1.278	1.463	1.289	1.657	1.673

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2000-2007)

Elde edilen verilere göre, kısmi çalışan işçilerin eğitim düzeyleri, okuma ve yazma bilmeyenlerden, üniversite mezunlarına kadar olan geniş bir yelpazededir. Bunların arasında sayıca en yüksek halde kısmi çalışanların eğitim düzeyleri yalnızca ilköğretim mezunluğu seviyesindedir. Türkiye'deki kısmi çalışanların en yüksek seviyede ilköğretim mezunu ve en düşük sayıda üniversite mezunu olması, ülkemizde kısmi süreli işlerin nitelik gerektirmeyen türde işler olduğu sonucunu doğurmaktadır.

5.Kısmi Süreli Çalışanların Ekonomik Faaliyetlerine Göre İstihdamı

Tablo 4: Kısmi Süreli Çalışanların Ekonomik Faaliyetlerine Göre İstihdamı

(15+ Yaş, Bin Kişi)

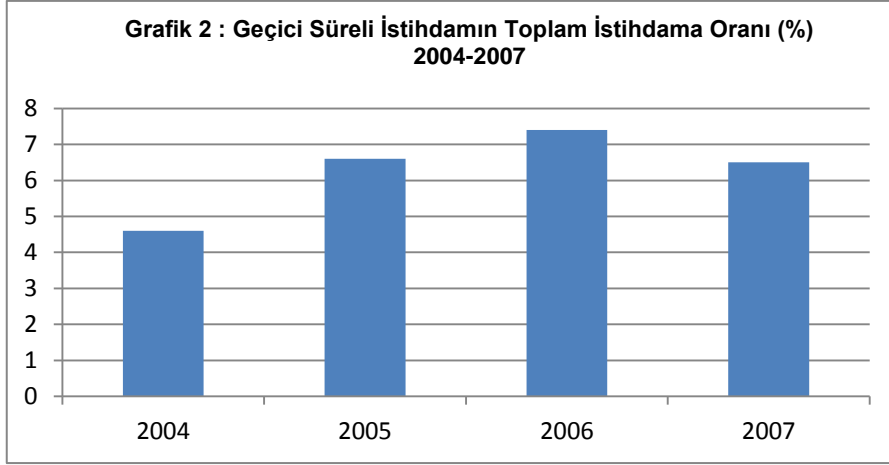
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tarım, Ormancılık, Avcılık, Balıkçılık	1.628	1.021	1.042	917	1.108	850	1.160	1.190
İmalat Sanayi	89	68	69	62	69	92	98	96
İnşaat ve Bayındırlık İşleri	47	24	25	24	22	28	39	37
Turizm	76	56	70	72	74	100	131	122
Ulaştırma, Haberleşme, Depolama	34	18	27	23	34	35	41	38
Mali Kurumlar, Sigortacılık	11	7	9	8	9	18	16	19
Toplum Hizmetleri	149	148	173	171	145	166	171	170
Toplam	2.037	1.342	1.419	1.278	1.463	1.289	1.657	1.673

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2000-2007)

Türkiye’de kısmi süreli çalışanların ekonomik faaliyetlerine göre istihdamları incelendiğinde, en fazla olarak tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık gibi işlerde yoğunlaştıkları görülmektedir. Toplam kısmi çalışanların içinde en önemli paya sahip olan bu faaliyetleri diğer sektörler oldukça geriden takip etmektedirler. Bu işleri takip eden ekonomik faaliyetlerse, sayısı oransal olarak oldukça düşük olmasına rağmen toplum hizmetleriyle ilgili alanlardır. Yine sayıları toplam kısmi çalışanlara göre oldukça düşük olmasına rağmen kendisine kısmi çalışma alanı bulan sektörler arasında ise, sayısal büyüklüğüne göre sıralanacak olursa; imalat sanayi, turizm, inşaat sektörü, ulaştırma- haberleşme- depolama ve son olarak ise mali kurumlarda çalışma ve sigortacılık bulunmaktadır.

B. Geçici Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Verilerin Değerlendirilmesi

Geçici süreli iş sözleşmelerine yönelik verilerin değerlendirilmesinde; Türkiye İstatistik Kurumu tarafından verilen bilgilere 2004 yılından evvelki zaman dilimi için ulaşılamamakta olup, 2004 ile 2007 yılları arası veriler değerlendirilecektir.



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2000-2007)

Geçici süreli istihdamın toplam istihdama oranının en yüksek değeri 2006 yılında %7.3, ve en düşük değeri 2004 yılında % 4.7 olarak gerçekleşmiştir. Gelişmiş ülkeler ile kıyaslanacak olursa, örneğin; Almanya’da aynı oran, 2004 yılında %12.4 ve 2006 yılında %14.5’tir. Yine Genişlemiş Avrupa Birliği’nde 2004 ile 2007 yılları arası ortalama oran %14’tür.(European Commission:2007) Türkiye’deki bu oranlar gelişmiş ülkelere göre, çok düşük olmamakla beraber, geliştirilmesi gerekmektedir.

2.Geçici Süreli İşlerde Cinsiyete Göre İstihdam

Tablo 5: Geçici Süreli İşlerde Cinsiyete Göre İstihdam

(15+ Yaş, Bin Kişi)

Cinsiyet	2004	2005	2006	2007
Erkek	772	1.149	1.313	1.165
Kadın	237	323	355	321
Toplam	1.009	1.472	1.667	1.486

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2004-2007)

2004 yılından 2006 yılına kadar, her sene toplamda artan oranda yükselen ve 2007 yılında düşüşe geçen geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edilenlerin yıllar itibariyle büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Erkek istihdamının sayısı 2007 yılında % 11 oranında düşerken kadınlarda bu oran % 9’da kalmıştır.

3. Geçici Süreli İşlerde Yaş Grubuna Göre İstihdam

Tablo 6: Geçici Süreli İşlerde Yaş Grubuna Göre İstihdam

Yaş Grubu	2004	2005	2006	2007
15-24	224	325	362	312
25-34	351	478	542	439
35-54	387	608	687	655
55+	47	62	76	79
Toplam	1.009	1.472	1.667	1.486

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2004-2007)

Kısmi süreli çalışmada olduğu gibi, geçici süreli çalışmada da, 35-54 yaş grubu en fazla sayı ile istihdam edilmektedirler. En yüksek seviyesini 2006 yılında gören 35-54 yaş grubu, en büyük sıçramasını da 2005 yılında yaşamıştır. 15-24 yaş grubu olan genç nüfus ise, yine 35-54 ve 25-34 yaş gruplarından sonra 3. sırayı almaktadır.

4. Geçici Süreli İşlerde Eğitim Durumuna Göre İstihdam

Tablo 7: Geçici Süreli İşlerde Eğitim Durumuna Göre İstihdam

Geniş Yaş Grubu	2004	2005	2006	2007
Okuma yazma bilmeyen	89	117	119	102
Okuma yazma bilen okul bitirmeyen	60	102	121	124
İlkokul	618	849	934	803
İlköğretim	28	59	98	107
Ortaokul	85	141	162	131
Genel Lise	64	94	115	101
Meslek Okulu	38	76	81	79
Yüksekokul veya Fakülte	26	33	38	38
Toplam	1.009	1.472	1.667	1.486

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2004-2007)

Geçici süreli iş sözleşmeleri ile çalışanların eğitim durumları incelendiğinde; kısmi çalışmada elde edilen sonuçların bu çalışma biçiminde de büyük ölçüde geçerli olduğu

fikrini uyandırmaktadır. Sayısal olarak en fazla ilkokul mezunu işçilerin bu çalışma biçimini tercih ettiği, diğer eğitim seviyesindekiler, özellikle üniversite mezunları, az sayıda bu şekilde istihdam edilmektedirler.

5. Geçici Süreli İşlerde Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam

Tablo 8: Geçici Süreli İşlerde Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam

(15+ Yaş, Bin Kişi)

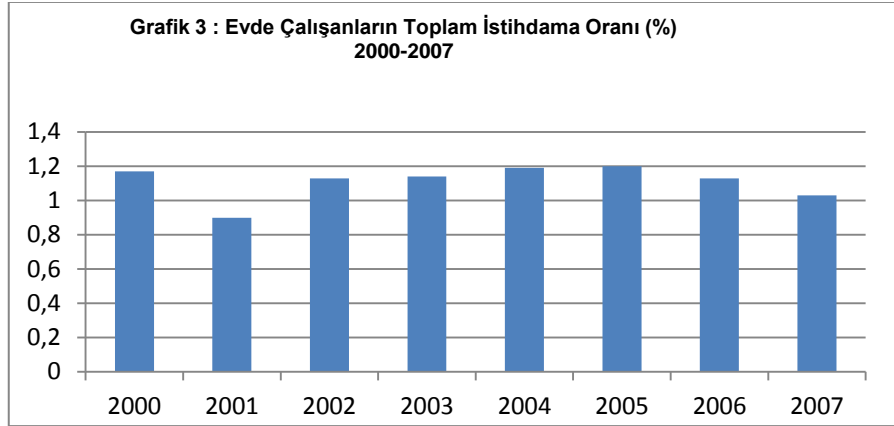
	2004	2005	2006	2007
Tarım, Ormancılık, Avcılık, Balıkçılık	310	408	427	326
Madencilik	3	8	7	9
İmalat Sanayi	113	143	162	136
Elektrik,Gaz,Su	2	2	2	1
İnşaat ve Bayındırlık İşleri	361	549	608	585
Toptan Perakende, Lokanta,Turizm	74	141	174	163
Ulaştırma,Haberleşme, Depolama	30	48	66	70
Mali Kurumlar, Sigortacılık	15	24	30	20
Toplum Hizmetleri	101	150	191	176
Toplam	1.009	1.472	1.667	1.486

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2004-2007)

Geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edilen işçilerin ekonomik faaliyetlerine göre sınıflandırılmasından elde edilen neticeye göre, bu kişilerin en fazla inşaat ve bayındırlık işlerinde çalıştıkları ortaya çıkmaktadır. Bu neticede, inşaat sektörünün yapısal özelliği olarak geçici süreli işler yaratmasının rolünün olduğu söylenebilir. İnşaat ve bayındırlık işlerini takip eden tarım, ormancılık, avcılık, balıkçılık faaliyetleri ise 2. oranda en büyük geçici süreli iş yaratan grup olmuştur. Belirtilen faaliyetlerin dışında en az orana ise, elektrik, gaz ve su ile ilgili olan ekonomik faaliyetlerde bulunanlar ile madencilik sektöründe çalışan işçiler sahiptir.

C. Evde Çalışmaya İlişkin Verilerin Değerlendirilmesi

1.Evde Çalışanların İstihdamının Toplam İstihdam İle İlişkinin Değerlendirilmesi



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2000-2007)

Evde çalışanların toplam istihdama oranı, diğer çalışma biçimlerinde elde edilen oranlara nispeten oldukça düşük seviyededir. İncelenen dönemde en yüksek seviye olan %1.2, 2005 yılında ve en düşük seviye olan % 0.9 2001 yılında kaydedilmiştir. Elde edilen verilere göre varılacak sonuç ise; Türkiye’de bu çalışma türünün istihdamının artırılmasının gerektiğidir.

2.Evde Çalışmada Cinsiyete Göre İstihdam

Tablo 9: Evde Çalışanların Cinsiyete Göre İstihdamı

(15+ Yaş, Bin Kişi)

Cinsiyet	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Erkek	59	27	29	23	29	23	21	21
Kadın	200	175	214	221	233	260	234	215
Toplam	259	203	243	243	261	283	254	236

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2000-2007)

Evde çalışanlar, toplam sayı açısından incelendiğinde, 2001 yılında bir düşüşle başlayıp, daha sonra 2006 yılına kadar yükselmiş, 2006 yılında ve daha sonra ise sayısal olarak düşmüştür. Yükselişte olduğu yıllarda, yükselmenin nedeni, bu çalışma biçiminde istihdam edilen kadınların sayısının gözle görülür biçimde artması ve düşmesindeki neden de yine kadın istihdamının düşüşe geçmesidir. Ayrıca cinsiyet ayrımının sayısal büyüklüğüne bakıldığında, kadınların bu çalışma biçiminde erkeklere oranla çok fazla olduğu ve 2001’de istihdam edilen erkeklerin sayısının kadınların sayısının yaklaşık dörtte biri iken, 2007’de bu oran onda birine kadar inmiştir.

3.Evde Çalışmada Yaş Grubuna Göre İstihdam

Tablo 10: Evde Çalışanların Yaş Gruplarına Göre İstihdamı

(15+ Yaş, Bin Kişi)

Yaş Grubu	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
15-24	51	33	36	34	40	30	24	18
25-34	84	69	89	87	86	91	86	71
35-54	106	87	103	108	119	144	129	129
55+	18	14	15	14	16	17	15	18
Toplam	259	203	243	243	261	283	254	236

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2000-2007)

Evde çalışan işçilerin yaş grupları incelendiğinde, incelenen dönem için her yıl, 35-54 yaş grubunun en fazla sayıda bu tür işlerde istihdam edildiği sonucuna varılmaktadır. Bu yaş grubunun sayısal olarak ilk sırada yer almasının nedenleri arasında, kadın işçilerin annelik ve/veya ev hanımlığı görevlerini aksatmadan, gelir elde edebilmek için evde çalışma türünü tercih etmeleridir.

4.Evde Çalışmada Eğitim Durumuna Göre İstihdam

Tablo 11: Evde Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre İstihdamı

(15+ Yaş, Bin Kişi)

Geniş Yaş Grubu	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Okuma yazma bilmeyen	22	20	21	19	27	27	24	23
Okuma yazma bilen okul bitirmeyen	11	10	9	11	13	17	18	16
İlkokul	177	139	160	167	169	175	155	143
İlköğretim	0	1	2	1	1	4	3	2
Ortaokul	26	13	21	18	21	23	20	16
Genel Lise	11	8	13	10	14	19	15	14
Meslek Okulu	8	10	9	10	7	10	12	13
Yüksekokul veya Fakülte	4	3	8	6	9	8	9	8
Toplam	259	203	243	243	261	283	254	236

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2000-2007)

Türkiye’de evde çalışan işçilerin eğitim durumu incelenmesinde, bu işçilerin önemli oranının sadece ilkokul mezunu olduğu sonucuna varılmaktadır. Bundan sonra en yüksek sayıda bulunan ikinci grup ise okuma ve yazma bilmeyen grup olması dikkat çekicidir. Yüksekokul ve üniversite mezunu işçilerin sayısının ise oldukça düşük olduğu görülmektedir. Böylece evde çalışma ile yapılan işlerin eğitim durumu açısından yüksek nitelikler gerektirici olmayan işler olduğu anlaşılmaktadır.

5.Evde Çalışmada Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam

Tablo 12: Evde Çalışanların Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdamı

(15+ Yaş, Bin Kişi)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
İmalat Sanayi	187	161	174	156	155	151	132	116
Turizm	10	5	4	5	11	8	9	8
Mali Kurumlar, Sigortacılık	4	1	4	4	7	6	6	6
Toplum Hizmetleri	57	35	60	76	87	115	104	105
Toplam	259	203	243	243	261	283	254	236

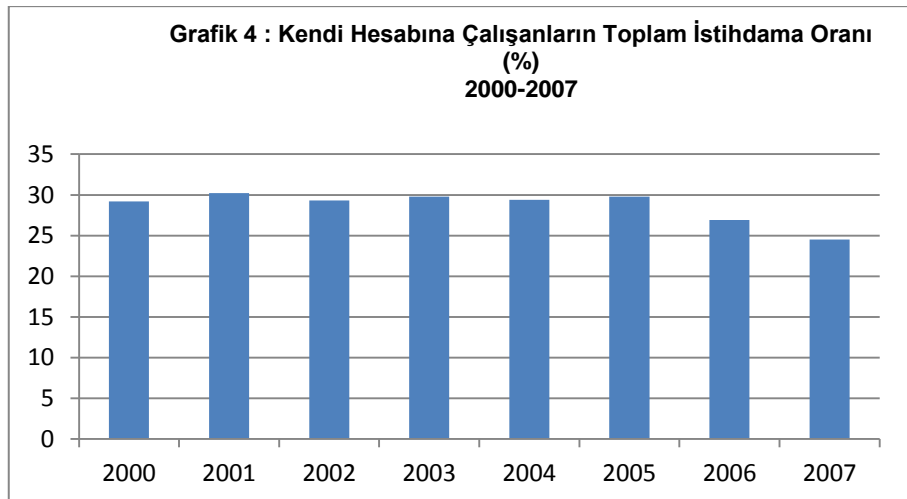
Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2000-2007)

Elde edilen verilere göre, evde çalışma en fazla imalat sanayinde kullanılmakta olan bir çalışma türüdür. İmalat sanayinde ise en fazla tekstil sektöründe kendini göstermekte olan evde çalışma, parça başına üretim şeklinde olmak üzere en fazla kadınlar tarafından yapılmaktadır.

D.Kendi Hesabına Çalışmaya İlişkin Verilerin Değerlendirilmesi

1.Kendi Hesabına Çalışanların İstihdamının Toplam İstihdam İle İlişkinin Değerlendirilmesi

Türkiye’de kendi hesabına çalışanların, toplam istihdamın kaçta kaçını oluşturduğu, yüksek bir bölümünü oluşturması halinde, istihdamın bu çalışma biçimine bağımlı olup olmadığının tespiti oldukça önem arz eden bir konu şeklinde ortaya çıkmaktadır.



Kaynak: TÜİK,

Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2000-2007)

İncelenen çalışma biçimleri içinde, Türkiye’de toplam istihdama olan oran açısından en yüksek değer olarak ortaya kendi hesabına çalışma çıkmaktadır. Öyle ki; bu oranlar en

düşük değer olan ve 2007’de elde edilen % 24 ile en yüksek değer olan ve 2001’de elde edilen % 30 arasında değişmektedir. İstihdam biçimleri arasında 2001 krizinde azalmak yerine artan tek çalışma biçimi yine kendi hesabına çalışma olmuştur. Genişlemiş Avrupa Birliği’nde incelenen dönemde ortalama %17 olan bu oran(European Commission:284) karşısında Türkiye’deki oranların oldukça yüksekte kaldığı anlaşılmaktadır.

2.Kendi Hesabına ve İşveren Olarak Çalışanların Cinsiyete Göre İstihdamı

Tablo 13: Kendi Hesabına ve İşveren Olarak Çalışanların Cinsiyete Göre İstihdamı

(15+ Yaş, Bin Kişi)

Cinsiyet	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Erkek	5.704	5.696	5.451	5.544	5.776	5.745	5.271	4.884
Kadın	730	808	824	758	632	825	779	692
Toplam	6.434	6.504	6.274	6.302	6.409	6.570	6.050	5.576

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2000-2007)

Türkiye’de kendi hesabına çalışanların toplam sayısının incelenen dönemde, en yüksek olduğu yıl olan 2001’den sonra yaşanan ufak çaplı düşüşler ve ardından gelen yükselişler, sabit bir değişimin yaşanmasına engel olmuş ve 2007’de en düşük değerini almıştır. Bunların içinde toplama oranla erkeklerin sayısının, kadınların sayısından dikkat çekici oranlarda yüksek olduğu görülmektedir.

3.Kendi Hesabına ve İşveren Olarak Çalışanların Yaş Grubuna Göre İstihdamı

Tablo 14: Kendi Hesabına ve İşveren Olarak Çalışanların Yaş Gruplarına Göre İstihdamı

(15+ Yaş, Bin Kişi)

Yaş Grubu	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
15-24	341	316	242	208	318	238	217	198
25-34	1.605	1.590	1.540	1.539	1.530	1.621	1.447	1.226
35-54	3.086	3.170	3.113	3.250	3.310	3.389	3.198	3.031
55+	1.402	1.428	1.379	1.305	1.350	1.321	1.189	1.120
Toplam	6.434	6.504	6.274	6.302	6.409	6.570	6.050	5.576

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2000-2007)

Yaş gruplarına göre kendi hesabına çalışanlar sıralandığında, 35-54 yaş grubu ilk sırada, 15-24 yaş grubu son sırada yer almaktadır. Genç nüfus olarak adlandırılan 15-24 yaş grubunun en düşük sayıda bulunmasının nedeni, henüz yeni eğitimini tamamlamış kişilerin, tecrübe eksikliğinden dolayı bu çalışma biçimini tercih etmemeleridir. 35-54 yaş grubu ise mesleki anlamda maddi ve manevi durumlarının yüksek seviyede olmasından ötürü ilk sırada yer almaktadır. 55 yaş üstü çalışanların ise emeklilikten ötürü ve işini kendinden sonra gelen nesile devretmesinden ötürü sayısı daha az seviyelerdedir.

4. Kendi Hesabına ve İşveren Olarak Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre İstihdamı

Tablo 15: Kendi Hesabına ve İşveren Olarak Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre İstihdamı

(15+ Yaş, Bin Kişi)

Geniş Yaş Grubu	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Okuma yazma bilmeyen	687	714	616	574	515	479	427	353
Okuma yazma bilen okul bitirmeyen	351	392	350	303	374	410	369	337
İlkokul	3.976	3.987	3.812	3.778	3.788	3.751	3.386	3.061
İlköğretim	1	2	1	2	7	16	15	24
Ortaokul	524	514	540	575	620	671	641	607
Genel Lise	441	415	422	474	519	545	520	473
Meslek Okulu	180	206	234	274	263	346	344	343
Yüksekokul veya Fakülte	274	275	299	323	324	353	348	378
Toplam	6.434	6.504	6.274	6.302	6.409	6.570	6.050	5.576

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2000-2007)

İncelenen dönemde kendi hesabına çalışanların eğitim durumu açısından en yüksek sayıda bulunduğu grup ilköğretim mezunlarıdır. Daha sonra gelen grup ise, 2000'den 2003'e kadar okuma yazma bilmeyenlerken; bu kişilerin daha sonraki dönemde sayısının azalarak, ikinciliği ortaokul mezunlarına bıraktığı görülmektedir. Bununla beraber bu dönemde her geçen yıl, daha yüksek eğitim seviyesine sahip kişilerin sayısının arttığı da gözlemlenmektedir.

5. Kendi Hesabına ve İşveren Olarak Çalışanların Ekonomik Faaliyete Göre İstihdamı

Tablo 16: Kendi Hesabına ve İşveren Olarak Çalışanların Ekonomik Faaliyete Göre İstihdamı

(15+ Yaş, Bin Kişi)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tarım, Ormancılık, Avcılık, Balıkçılık	3.226	3.402	3.157	3.130	3.140	2.965	2.632	2.273
Madencilik	5	4	6	3	4	3	4	5
İmalat Sanayi	639	600	557	526	565	628	578	544
İnşaat ve Bayındırlık İşleri	160	171	177	177	177	252	243	227
Turizm	1.674	1.618	1.697	1.759	1.751	1.879	1.747	1.687
Ulaştırma, Haberleşme, Depolama	394	392	350	356	395	403	403	402
Mali Kurumlar, Sigortacılık	153	142	150	170	162	174	181	187
Toplum Hizmetleri	182	176	181	181	216	266	263	251
Toplam	6.434	6.504	6.274	6.302	6.409	6.570	6.050	5.576

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2000-2007)

Elde edilen verilere göre; en fazla sayıda kendi hesabına çalışanın tarım, ormancılık, avcılık, balıkçılık faaliyetlerinde olduğu ve bunu turizmde faaliyet gösterenlerin takip ettiği görülmektedir. Ancak yıllar içinde tarım, ormancılık, avcılık, balıkçılık faaliyetlerinde artan oranlarda yaşanan düşüşler, inşaat ve bayındırlık işleri, ulaştırma, haberleşme ve depolama işleri, mali kurumlarda ve sigortacılıkta çalışanlar ile toplum hizmetlerinde çalışanlar tarafından kaydedilen yükselişlere dönüşmektedir.

SONUÇ

Çalışmada 2000-2007 yılları arası dönemde, Türkiye’de esnek çalışma biçimlerinden olan; kısmi çalışma, geçici süreli çalışma, evde çalışma ve kendi hesabına çalışma incelenmiştir. Bunun yanında, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma ve ödünç iş ilişkisi gibi önemli çalışma modellerine dair veriler hiçbir resmi kaynaktan bulunamamıştır. Uygulamada az da olsa yer almasına karşılık, bu verilerin hali hazırda bulunmaması kayda değerdir. Çoğu Avrupa ülkesinde her türüne dair bilgilerin kolayca bulunabilmesine karşılık, Türkiye’de bulunamaması uygulanmadığı anlamına geleceğinden ötürü, bunlara yönelik çalışmalara vakit kaybedilmeden başlanması gerekmektedir. Çalışmada Türkiye’ye yönelik esnek çalışma verileri TÜİK’ ten bilgi talebi yoluyla istenmiş ve istatistik uzmanlarınca çalışılarak sayısal değerler ortaya

çıkarılmıştır. Böylece incelenen dönemde, kısmi çalışmanın toplam istihdama oranı % 10' un altında kalmıştır. Kısmi çalışmanın uygulandığı birçok ülkede, bu oranlar % 20'lere yaklaşmışken Türkiye'de en yaygın esnek çalışma modellerinden olan kısmi çalışma şekline fazla yararlanılmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, Türkiye'de kısmi çalışanların daha fazla sayıda kadın olduğu sonucu da elde edilmiştir. Ancak sayısal değer olarak hala oldukça düşüktür. Kadın istihdamını artırma çabaları içinde, kadının kısmi çalışma ile istihdam edilmesi çalışmalarına da önem verilmelidir.

Türkiye'deki mevcut durum kadın istihdamı açısından incelendiğinde ise, 1950'li yıllara kadar istihdam edilen kadınların yoğun olarak tarım sektöründe yer aldığı görülmektedir. Bununla beraber, 1950'lerden sonra, kırsal alanlardan kentlere doğru yaşanan göçler ile beraber, kadınların istihdamı da tarım dışı sektörlerle doğru kaymıştır. Ancak gelişmiş ekonomilerle kıyaslandığında, Türkiye'de halen kadın istihdamının istenen boyutlara ulaşmadığı ve halen hizmet sektöründe çalışan kadın istihdamının gelişmiş ekonomilerle boy ölçüşemediği gözlemlenmektedir. En fazla kadın istihdamının sağlandığı Kuzey Avrupa, Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere'de aynı zamanda kadınların kısmi çalışma oranlarının da en yüksek olduğu devletler olması kayda değerdir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı oldukça düşüktür. AB genelinde, işgücüne katılma oranı % 70 düzeyinde iken, bu oranın Türkiye'de 2005 yılı verilerine göre % 48.3 olduğu görülmektedir. Bu önemli fark, aslında kadının işgücüne katılım oranının son derece düşük olmasından kaynaklanmaktadır. 2005 yılsonu itibariyle erkeklerin %71 'i işgücüne katılırken, kadınların ise sadece %24 'u işgücüne katılmakta, dolayısıyla kadınların işgücüne katılımı erkeklerin 1/3'ü seviyesinde kalmaktadır. Türkiye'de kadınlar açısından bu oranların düşük olmasının nedenleri arasında kentlerde kadınlar ev kadını statüsünde işgücü dışında tutulurken, kırsal kesimde kadınlar ücretsiz aile işçisi statüsünde işgücüne dâhil edilmesidir.

Bununla birlikte, Türkiye'deki esnek çalışma ile genç istihdamı arasındaki ilişki ele alındığında ise; gençlerin daha çok kısmi çalışma şeklinde istihdam edildikleri ortaya çıkmaktadır. Öyle ki; Türkiye'deki yaş grupları incelendiğinde, en yüksek sayıda istihdam edilen grubun 35-54 yaş olması da dikkat çekicidir. Bu noktada, gençlere önemli istihdam fırsatı sunan kısmi çalışmanın da Türkiye'de gençler tarafından yeteri kadar kullanılmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Netice olarak; çalışmada elde edilen bulgulara göre, esnek çalışmanın istihdamı artırıcı etkileri mevcuttur. Buna göre, Türkiye'de ise; esnek çalışma uygulamaları var olmakla beraber, henüz arzu edilen seviyede uygulanmadığı ortaya çıkmıştır. Türkiye'de esnek çalışma uygulamaları daha fazla geliştirildiği takdirde, istihdama olan etkileri de artacaktır.

KAYNAKÇA

- AKTAY, Nizamettin , “İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları”, **MESS Mercek Dergisi**, Özel Sayı, Temmuz, 1999
- BAŞKAN, Recai , “Çalışma Barışı ve Esneklik Tartışmalarında Farklı Bir Yaklaşım”, **MESS Mercek Dergisi**, Özel Sayı, Temmuz, 1999
- BLOMEYER, Wolfgang , “ Almanya’da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler”, **Çalışma Hayatında Esneklik Semineri 27-31 Ekim 1993**, İzmir Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Kasım 1994
- CATALYST PRESS, **Flexible Work Arrangements For Managers and Professionals: Findings From a Catalyst Study**, New York, Catalyst Press, 1990
- CENTEL, Tankut , **Kısmi Çalışma**, İstanbul, 1992
- CENTEL, Tankut , “Esneklik Uygulamaları Ve Türkiye”, **MESS Mercek Dergisi**, Özel Sayı, Temmuz 1999
- CENTEL, Tankut , “Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi”, **Çalışma Hayatında Esneklik Semineri 27-31 Ekim 1993**, İzmir Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Kasım 1994
- CENTEL, Tankut, “Kıdem Tazminatı Üzerine Gözlemler”, **TİSK İşveren Dergisi**, Ankara, Cilt 47, Sayı 8, Mayıs 2009, (Erişim) http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2388, 05 Haziran 2009
- EKONOMİ, Münir , “ Türk İş Hukuku’nda Esnekleşme Gereği”, **Çalışma Hayatında Esneklik Semineri 27-31 Ekim 1993**, İzmir Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Kasım 1994
- ERDOĞDU, Seyhan, “ Türk İşçileri Açısından İş Hukuku’nda Esneklik “, **Çalışma Hayatında Esneklik Semineri 27-31 Ekim 1993**, İzmir Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Kasım 1994
- EYRENCİ, Öner, “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi”, **Çalışma Hayatında Esneklik Semineri 27-31 Ekim 1993**, İzmir Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Kasım 1994
- EUROPEAN COMMISSION, **Employment In Europe 2007**, Lüksemburg, 2007, (Çevrimiçi) <http://ec.europa.eu> , 02 Haziran 2009
- FOLKARD, Simon ,MONK, Timothy H., “ **Hours Of Work,Temporal Factors in Work-Scheduling**”, John Wiley & Sons Ltd, 1985
- GARRAHAN, Philip, STEWART, Paul ,**The Nissan Enigma;Flexibility At Work In A Local Economy**, Great Britain,Biddles Ltd, Guildford and King’s Lynn, 1992
- HUECK, Götz , “ Almanya’da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar”, **Çalışma Hayatında Esneklik Semineri 27-31 Ekim 1993**, İzmir Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Kasım 1994
- KUTAL, Gülten , “ Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği” , **Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli**, 7 Mayıs 1991, Ankara, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu

KUTAL, Metin , ‘‘Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları’’, **Hukuki Esasları ve Sosyo - Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli**, 7 Mayıs 1991, Ankara, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu

LORDOĞLU, Kuvvet , **Eve İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması**, İstanbul, Freidrich Ebert Vakfı, 1990

OZAKİ, Muneto, **Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik; Sosyal Tarafların ve Devletin Rolü**, çev. Rüçhan Işık, Ankara, Türkiye İş Kurumu, 2003

OLMSTED, Barney ,SMITH, Suzanne , **Creating A Flexible Workplace**, New York, American Management Association, 1989

ŞEN, Sabahattin, ‘‘Esnek Üretim ve Esnek Çalışma’’, **Türk Ağır Sanayi Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt 15-16, Sayı 6, 1, Kasım 1999-Şubat 2000

TİSK , **Çalışma Hayatında Esneklik**, Ankara, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 1999

TİSK, **Çalışma Hayatında Esneklik Semineri**, İstanbul, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 1999

TOKOL, Aysen , **Endüstri İlişkileri Ve Yeni Gelişmeler**, Bursa, Vipaş İnş. A.Ş., 2001

TUNCAY, Can , ‘‘ İş Kanunu Tasarısı’ndaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi ‘’, **MESS Mercek Dergisi**, Sayı 30, Nisan, 2003

TÜİK, **Türkiye İstatistik Yıllığı 2005**, Ankara, Mayıs 2006