

Almanya’da Güvencesiz Çalışmaya Karşı Sendikaların Tutumu

Yrd. Doç. Dr. Sevgi IŞIK EROL¹

¹Batman Üniversitesi, İ.İ.B.F., sevgi.isik@windowslive.com

Geliş Tarihi/Received

12.12.2016

Kabul Tarihi/Accepted

23.01.2017

Yayın Tarihi/Published

06.02.2017

ÖZ

Günümüzde kamu ve özel sektörlerde giderek artan bir şekilde yapısal küçülme ve örgütsel değişim süreci yaşanmaktadır. Küresel sermayenin dünya üzerinde yeniden yapılanmasıyla birlikte işgücü piyasalarında da bir değişim ve yeniden yapılanma süreci yaşanmaktadır. Bu değişim işgücü istihdamını sadece geri kalmış ülkelerde değil, aynı zamanda gelişmiş ülkelerde de güvencesiz bir hale getirmeye başlamıştır. Öyle ki, günümüzde güvencesiz istihdam Alman işgücü piyasalarında da önemli bir endişe unsuru haline gelmiş ve sorunun çözümü için önlemler alınmaya başlamıştır. Bu konuda en etkili yapı hiç şüphe yok ki, sendikalardır. Almanya’da sendikaların, güvencesiz çalışmaya karşı sergiledikleri tutum; geliştirdikleri stratejileri çok önem arz etmektedir. Bu bağlamda sendikaların ele aldığı ilk strateji, toplu pazarlıkların, güvencesiz işçileri kapsayacak şekilde yapılmasıdır. İkincisi güvencesiz işlerin kaldırılması ya da en azından sınırlandırılmasıdır. Üçüncü strateji, güvencesiz istihdam edilenlerin, örgütlenmesinin önündeki engellerin kaldırılmasıdır. Sendikaların konu ile ilgili son stratejisi de düzgün işlerin diğer bir ifadeyle insan onuruna yakışacak işlerin yaygınlaştırılması şeklindedir.

Anahtar Kelimeler: Almanya, güvencesiz istihdam, sendika, işgücü, işgücü piyasası.

Attitude of Trade Unions against Precarious Work in Germany

ABSTRACT

Structural contraction and organizational change are increasingly occurring in public and private sectors today. With the restructuring of global capital on the world, there is also a process of change and restructuring in labor markets. This change has begun to make workforce employment insecure that not only in the backward countries, but also in the developed countries. So much so that precarious employment nowadays has become a major concern in the German labor market and measures have been taken to solve the problem. The most effective structure in this subject is, of course, trade unions. The attitude of trade unions in Germany against precarious work; the strategies they have developed are very important. In this context, the first strategy that unions deal with is to make collective bargains cover precarious workers. Second, precarious jobs are removed or at least delimited. The third strategy is the removal of obstacles in front of the organization of the precarious employed. The last strategy of the unions, properly works in other words, it is the dissemination of works that will be suitable for human dignity.

Keywords: Germany, precarious employment, trade union, labour force, labour market.

1. GİRİŞ

Küreselleşmeyle birlikte sermayenin yeniden yapılanma sürecine girmesi, işgücü piyasalarında önemli değişimleri de beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda işlerin esnek hale getirilerek ücretlerin düşürüldüğü, sendikaların zayıflatılarak örgütlenmenin güçsüzleştirildiği, devlet korumasının azaltıldığı, istidamın belirsiz diğer bir ifadeyle güvencesiz hale getirildiği yeni bir yapılanma süreci başlamıştır. Söz konusu bu güvencesiz ve istikrarsız işler sadece gelişmekte ülkelerde değil, Almanya gibi gelişmiş ülkelerde de etkisini derinden göstermeye ve konunun önemi her geçen gün artmaya başlamıştır.

Tüm ülkelerde olduğu gibi Almanya’da da güvencesiz istihdama yönelik verilerin yeterli olmaması gerek diğer ülkelerle ve gerekse Doğu-Batı Almanya bazında sağlıklı bir karşılaştırma yapmayı

sınırlamaktadır. Bu nedenle güvencesiz istihdama yönelik olarak “kısmi süreli istihdam”, “geçici istihdam” ve “kendi hesabına çalışanlar” gibi çalışma/istihdam türleri dikkate alınarak konu irdelenmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmanın amacı teorik bir çerçevede Almanya’da güvencesiz çalışmaya karşı sendikalarının tutumunun ele alınmasıdır. Bu bağlamda çalışmanın ilk bölümünde, iş güvencesizliği kavramsal olarak açıklanacak ardından iş güvencesizliğinin unsurları “belirsizlik”, “algılanan tehdit”, “işsizlik kaygısı” alt başlıkları ile incelenecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise Almanya’da güvencesiz istihdam biçimlerinden olan “gönülsüz kısmi süreli (part-time) istihdam”, “geçici istihdam”, “kendi hesabına çalışanlar” ve “çıraklık ve mesleki eğitim” gibi konulara değinilecektir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise Almanya’da güvencesiz istihdama karşı sendikaların bakış açısı ve stratejileri belirtilecek, ardından da sonuç ve değerlendirme yapılacaktır.

2. GENEL OLARAK İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI

Bu bölümde öncelikle iş güvencesizliği kavramsal olarak ele alınacaktır. Ardındanda güvencesizliğin unsurları; belirsizlik, algılanan tehdit ve işsizlik kaygısı alt başlıklarında incelenecektir.

2.1. Kavramsal Olarak İş Güvencesizliği

Günümüz işgücü piyasalarındaki eğilim, çekirdek işgücü adı verilen iş güvencesine sahip çalışanların sayısını azaltmak ve artan ölçüde süratle işe alınabilen ancak işler ters gittiğinde ise aynı süratle ve masrafsız bir şekilde işten çıkarılabilecek işgücü yönündedir. Bu eğilimin sonucu olarak ise özellikle geri kalmış ülkelerde milyonlarca çalışan iş güvencesinden yoksun olarak istihdam edilmektedir (Dereli, 2012: 238). Oysaki iş hukukunun en temel amaçlarından biri çalışanın geleceğine güven duyması ve kendisinin ve ailesinin geçim kaynağı olan ücretinden yoksun kalma endişesinden uzak tutulmasıdır. Geçerli bir sebep olmadıkça işten çıkarılmayacağına güveni içinde olan çalışanların, işinde çok daha başarılı olacağı, işyerinde verimliliği artıracacağı, huzurlu bir çalışma ortamını temin edecekleri bir gerçektir (Şeker, 2011: 6).

Çalışma yaşamının belirli bir düzen ve istikrar içerisinde sürdürülmesi bakımında “iş güvencesi konusu” üzerinde önemle durulması gereken hassas konulardan biridir. Nitekim iş güvencesinin önemi ve ne ifade ettiği; “iş güvencesizliğinin” ne olduğu, çalışanları ve çalışma yaşamını nasıl olumsuz etkilediği ile yakından ilgilidir. Bu bağlamda günümüz çalışma yaşamındaki uygulamalar ile yasal düzenlemelerdeki esneklik arayışı, “iş güvencesinden” çok “iş güvencesizliği” olgusunun ve sonuçlarının açıklanmasına olanak sağlamaktadır (Çakır, 2007: 119).

Esasen iş güvencesizliği kavramı uluslararası platformda çok yaygın olarak kullanılıyor olsa da, tanımı belirsiz ve çok yönlüdür. Kavramı karmaşık hale getiren ülke, bölge, siyasi sistem ve işgücü piyasalarının ekonomik ve sosyal yapılarıdır. Böylece ulusal bağlamda “standart dışı çalışma”, “atipik çalışma” gibi çeşitli kavramlar ortaya çıksa da bu kavramlar iş güvencesizliği kavramını tam olarak yansıtamamaktadır. Nitekim günümüzde güvencesizliğin biçimleri, giderek genişleyen bir yapı sergilemektedir. Öyle ki, işverenler karlarını artırmak ve çalışanlarının maliyetlerini düşürmek amacıyla; işçileri koruyan düzenlemeleri aşmak, yasa da varsa boşlukları bulmak için yeni yollar, yeni arayışlar içersindedirler (ILO, 2012: 27).

“İşsizlik tehdidi” olarak tanımlanan iş güvencesizliği, literatürde farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bu bağlamda Greenhalg ve Rosenblatt (1984: 438) tarafından iş güvencesizliği “tehdit altındaki işin, istenilen sürekliliğini korumak için çalışanın güçsüzlük durumu”; Heany, Israel and House (1994: 1431) “mevcut işin sürekliliği için potansiyel bir tehdit algısı”; Witte (2005: 1) “çalışanın işini kaybetmeye yönelik tehdit algısı ve endişesi” olarak ifade etmişlerdir. Karacaoğlu ise (2015: 13) iş güvencesizliğini “mevcut işin sürekliliğine engel olacak her türlü yasal veya yasal olmayan örgütsel değişimler sonucunda

ortaya çıkan ve çalışmada belirsizlik düşüncesine dayalı olarak işini kaybetme kaygısı doğuran durumlar” olarak tanımlamıştır.

İş güvencesizliği kavramını tanımlamak için değinilen oldukça spesifik çeşitliliğe rağmen, bazı ortak tespitlerde bulunmaktadır. En genel anlamda güvencesiz işler işveren için işin sorumluluklarını ve risklerini kaydırabilmek, işgücü maliyetlerini düşürmek için son yıllarda etkin bir şekilde kullanılan bir araçtır. Güvencesiz işlerin en tipik özelliği adından da anlaşılacağı üzere değişken seviyelerde ve derecelerde belirsiz ve güvencesiz işler olmalarıdır. Güvencesiz işleri tanımlayan birçok ifade olmasına rağmen en yaygın olarak kullanılanları ise şu şekildedir:

- ✓ Çalışma süreleri olarak belirsiz işler olması,
- ✓ İşverenlerin çoklu olması ya da gizli olması,
- ✓ Çalışma ilişkilerinin belirsiz olması,
- ✓ Çalışanların sosyal korumadan yoksun olması,
- ✓ Çalışanların emsal işlere göre daha düşük ücret alması,
- ✓ Çalışanların sendika ve toplu pazarlık gibi en temel işçi haklarından mahrum kalması,
- ✓ Çalışanların önemli yasal ve pratik uygulamalara erişimlerinin engellenmesi gibi olumsuz birçok özellikleri bünyesinde barındıran işler olarak ifade edilmektedir (ILO, 2012: 27).

ILO tarafından desteklenen “insana yakışır iş diğer bir ifadeyle düzgün iş” kavramının tam tersi bir anlam ile ifade edilen “güvencesiz işler” günümüzde sosyal bir skandal olarak değerlendirilmektedir. Öyle ki, güvencesiz işler artık enformel sektörlerde değil, formel sektörlerde de yer almakta ve evrensel kapsamda sürekli genişleyen ve büyüyen bir olgu haline gelmektedir (Marín, 2013: 154). Gelirin güvencesiz ve düşük olması, kötü çalışma koşulları, sınırlı eğitime ve sınırlı sosyal güvenlik hakkına erişim gibi bileşenleri içeren güvencesiz çalışma sadece kişinin çalışma durumunu etkilememekte; yeterli gelir güvencesinden yoksun olan bu çalışanların aile bireyleri de etkilenmektedir. Bu bağlamda çok genel ifadeler ile güvencesiz istihdamın büyümesi (Keune, 2016: 2);

- ✓ Hizmet sektöründe istihdamın yükselişi ve sanayi sektöründe istihdamın düşmesi,
- ✓ Teknoloji ve iş organizasyonlarının değişmesi,
- ✓ Kurumsal yönetim ve işveren stratejilerinin değişmesi,
- ✓ Sendikaların gücünün azalması,
- ✓ Özelleştirmenin, piyasalaştırmanın ve bireyselleşmenin devam etmesi ile ilişkilendirilmektedir.

Neticede güvencesiz işlerde çalışanlar, çeşitli süreleri içeren geçici sözleşmeler ile ya doğrudan ya da bir geçici istihdam büroları aracılığıyla kısa vadeli sürelerle ancak sözleşmenin süresinin uzatılıp uzatılmayacağı belirsiz bir şekilde istihdam olanağı elde etmektedir. Geçici sözleşmeler ile kurulan çalışma ilişkilerinde genellikle ücretler çok düşük olup diğer faydaları da emsal işlere göre yok denecek kadar azdır. Sağlanan faydalar çalışma ilişkilerinin durumuna ve süresine bağlı olarak zamanla iyileşme ihtimali gösterse de bunun garantisi yoktur. Sonuç olarak çalışanlar, kendi gelecekleri için herhangi bir plan yapamadıkları gibi bugün için sosyal korumanın sağlayacağı güvencelerden de yoksundurlar (ILO, 2011: 5).

2.2. İş Güvencesizliğinin Unsurları

Çalışma yaşamında iş güvencesinden yoksun çalışanların karşı karşıya kaldığı birçok olumsuzlar söz konusudur. Bu bağlamda bu bölümde iş güvencesizliğinin unsurları en genel biçimde belirsizlik, algılanan tehdit ve işsizlik kaygısı olarak ele alınacaktır.

2.1.1. Belirsizlik

İş güvensizliğinin en belirleyici özelliği belirsizliktir. Belirsizliğin olması veya durumsal netliğin olmaması, kişinin kontrol duygunu azaltırken, çaresizlikten artan kaygı ve endişe duygularını da artırır (Wichert, 2005: 100). Öyle ki, insanların kafalarında gelecekte işlerine devam edip edemeyecekleri konusundaki soru işaretleri, onların normalden daha fazla stresli olmalarına neden olmaktadır (Çolak, 2014: 23). İş güvensizliği ile ilgili birkaç belirsizlik türlerini şu şekilde sıralayabiliriz:

Koşulların belirsizliği, örgütsel uygulamalar ile ilgili belirsizliği ifade etmektedir. Bu bağlamda; küçülme, yeniden yapılanma, üretimin çeşitli kısımlarını taşeronla devretme gibi kararlar, örgütsel yapıda değişiklikler meydana getirmekte, dolayısıyla çalışan sayısında azalma veya ücret ve çalışma koşullarında gerileme sonucunu doğurmaktadır. Bu tür uygulamaların nasıl bir etki doğuracağı konusundaki yaşanan belirsizlikler iş güvencesizliğinin en önemli bir unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır (Çakır, 2007: 120-121).

İstihdam belirsizliği, özellikle mevcut istihdamın ya da gelecekte istihdam edilme üzerindeki kontrol seviyesini ölçmektedir. İstihdam belirsizliği diğer bir ifadeyle devam eden bir çalışma ilişkisinde, şimdiki işverenin daha fazla çalışmayı teklif edip etmeyeceği noktasındaki belirsizliği, dolayısıyla ortalama sözleşme uzunluğunu, bir nebze kadar ayrımcılık ve kayırmacılık, gelecek zaman içinde işte kalmayı veya iş bulmayı etkileyen pek çok faktörleri ifade etmektedir (Savul, 2008: 111).

Çevresel etki belirsizliği, iş güvencesinin sürmesi için sahip olunan özelliklerin, hangi çevresel olay ve değişimlerden etkileneceği konusunda bir netlik olmaması anlamına gelmektedir. Bu bağlamda ekonomik kriz, özelleştirme, teknolojik yenilikler, organizasyon yapılarının yeniden biçimlenmesine ve işte kalması istenilen personelin niteliklerinin yeniden gözden geçirilmesine neden olabilmektedir (Çakır, 2007: 121).

Kazanç belirsizliğinin, gelecekteki kazancın kontrol seviyesini ölçmektedir (Savul, 2008: 111). Herhangi bir sebeple işine son verilen çalışanın kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler açısından önemli bir belirsizlik türüdür.

Tepki belirsizliği, iş güvencesini sağlamak ve devam ettirmek için çeşitli seçeneklerden hangisinin yararlı ve hangisinin daha etkili olabileceği konusundaki belirsizliği ifade etmektedir. Bireylerin iş güvencesizliğine karşı nasıl mücadele verecekleri, bu mücadelenin bireysel mi yoksa toplumsal mı daha etkin olacağı konusundaki belirsizlik bu kapsamda ele alınabilir (Çakır, 2007: 121).

2.1.2. Algılanan Tehdit

Son yıllarda dünyadaki küresel sermayenin yeniden yapılanması ve teknolojiye bağlı değişimler örgütsel değişimi de beraberinden getirmiştir. Piyasadaki ezici rekabet, bilgi ve malzeme teknolojisindeki gelişmeler, telekomünikasyon alanındaki yaşanan yenilikler, değişen müşteri talepleri, ülkelerin değişen nüfus ve toplumsal yapısı, özellikle seksenli yıllardan beri devam etmekte olan kamuya ait şirketlerin özelleştirilmesi gibi nedenler örgütlerin yapı, sistem ve süreçlerini yeniden yapılandırmalarını kaçınılmaz hale getirmiştir (Sayılı, 2016: 3).

Örgütlerde insan davranışları analiz edildiğinde, genellikle çalışanların büyük bir kısmının aktif olarak değişime karşı direndikleri tespit edilmiştir. Çünkü işçiler açısından “değişme”, işten atılma, yeni iş arama, şayet yeni iş bulunursa yeni işi sevip sevmeme gibi konularda şüpheler oluşturmaktadır. Öte yandan değişimle birlikte çalışanların çalışma biçimleri ve birbirleriyle kurdukları ilişkiler sarsıntı geçirmektedir. Öyle ki, aynı iş ortamında çalışan insanların oluşturduğu grup ilişkisinin sarsılması, çalışanların gruptan ayrılması anlamına gelebilmektedir. Bununla beraber değişim belirsizlik getireceğinden, mevcut durumlarından şikâyetçi olmayan çalışanlar için değişim güvensizlik ortamı demektir. Geleceklerinin belirsiz olması durumunda bu defa da çalışanlar işlerini olumsuz bir şekilde

gerçekleştirebilir (Slideshare, 2012: 16). Hatta yaşanan değişime karşı çalışanlar direnç dahi gösterebilirler.

Bu bağlamda çalışanların açık dirençleri; grevler, işi yavaşlatma, sendikalaşma biçiminde olurken, gizli tepkileri ise örgüte bağlılığın ve güdülenmenin azalması, yanlışların artması, devamsızlıkların artması gibi biçimlerde gerçekleşebilir. Çalışanın değişim üzerine çok kafa yormasından veya mevcut durumun kendisi için çok uygun olduğunu düşünmesinden dolayı, ona yönelik herhangi bir değişiklik girişimini “tehdit” olarak algılayabilir (Özkan, 2004).

2.1.3. İşsizlik Kaygısı

Bir insanın bir işe sahip olması ve çalışması, bunun karşılığında da maddi ve manevi anlamda doyum sağlaması en temel ihtiyaçları arasında yer almaktadır. Öte yandan en temel ihtiyaçlardan mahrum kalan insanların psikolojik olarak sorunlar yaşadıkları da bilinen bir gerçektir. Öyle ki, engellenmeler nedeniyle ihtiyacı karşılanmayan kişilerde meydana gelecek olan hayal kırıklığı ve kaygı, onların aynı zamanda çatışma içine girmelerine de neden olabilir (Aytaç ve Keser, 2002).

Esasen işsizlik kaygısının temel nedenleri arasında, bireyin her an işsiz kalabileceği korkusu yer almaktadır. Çünkü işsizliğin sadece bireyin işini kaybetmesi veya iş sahibi olamaması gibi kısıtlı bir etkisinin olmadığı bilinmektedir. Bunun yanında işsizliğin, işsizlerin üzerinde sosyo-ekonomik birçok etkisi vardır. Bunlar;

- ✓ İşini kaybeden bir kişi yaşamını idame ettirebilmek için gerekli olan gelirinden mahrum kalır.
- ✓ Ailesine ya da bakmakla yükümlü olduğu kişilere karşı itibarını kaybedebilir.
- ✓ Öncelikle özgüveninin ve kendisine olan saygısını yitirebilir.
- ✓ Yaşamında merkezi bir role sahip olan işini, dolayısıyla çalışma arkadaşlarını ve sosyal çevresini kaybedebilir.
- ✓ Bir iş yapıyor olmasına bağlı olarak topluma karşı var olan sorumluluk duygusunu yitirebilir. Çünkü kişi, yaşam kalitesinin en önemli unsurlarından birisi olan işini kaybetmiştir. Çalışan işgücü üzerinde işsizlik kaygısının bu denli etkili olmasının en önemli nedeni ise işsizlik rakamlarının dünya üzerinde ürkütücü boyutlara ulaşmasıdır (Aytaç ve Keser, 2002).

Güvencesiz çalışma bireyler ve toplumlar üzerinde derin bir etkiye sahiptir. Son yıllarda, ekonomik kriz ve finansal piyasalardaki çalkantılar işçiler arasında yaygın kaygı ve endişeye yol açmıştır. İşsizlik ve güvencesiz çalışma düzenlemelerinin artması, çalışma ve yaşam koşulları kalitesini düşürmüştür. 2011 yılının ilk günlerinden itibaren, Mısır'dan yayılmaya başlayan sosyal huzursuzluk Kuzey Afrika ve Orta Doğu geneline, Atina Madrid şehir meydanlarına ve en son Londra, Kudüs ve Tel Aviv'ye kadar uzanmıştır. Verilen mesajın çok açık olduğu bugünkü iş ve yaşam koşullarının savunulamayacağı ileri sürülmektedir. Güvencesiz çalışmanın normalleşmesi daha geniş toplumlar üzerinde daha derin zararlara yol açacağıda aşıkardır. Genel olarak, istikrarsız ve güvensiz ortamlardaki işçiler ve toplumlar geleceğe dönük planlar yapmayı da bırakabilirler (ILO, 2011: 13).

3. ALMANYA'DA GÜVENCESİZ İSTİHDAM BİÇİMLERİ

Birçok ülkede olduğu gibi Almanya'da da güvencesiz istihdam biçimleri görülmekte ve bugün artık güvencesiz istihdam Alman işgücü piyasalarında önemli bir endişe unsuru haline gelmektedir. Öyle ki, Almanya'da Haziran 2010'da güvencesiz istihdam türlerinden olan geçici istihdam, yeni oluşturulan istihdamın tamamının %53'ünü oluşturmuştur. Bu bağlamda ILO'nun 2012 tarihli World of Work raporu bu durumu şöyle özetlemektedir: Krizden bu yana, zorunlu kısmi zamanlı çalışmadaki ve geçici istihdamdaki artış, işsizlikteki ve sürekli işlerdeki artıştan daha büyük olmuş ve bu ise kriz sırasında daha fazla güvencesiz istihdamın oluşturulmasına neden olmuştur (IndustriALL, 2016: 6).

Esasen Federal Almanya Cumhuriyeti'nde güvencesiz istihdam üzerine yapılan tartışmalar 1980'lerde kadar uzanmaktadır. Fakat bu konuda en yoğun tartışmalar 1993-1995 yılları arasındaki durgunluk döneminde yaşanmıştır. 1980'lerin başında konjonktürel olmayan işsizlik, standart istihdam döneminin sonunu hazırlamıştır (Duell and Duell, 2002: 3). Almanya'da standart istihdamdan sapmayla birlikte işgücü piyasasında düşük ücret, kısa çalışma saatleri, yüksek işgücü devri, düşük istihdam kararlılığı ve en önemlisi sosyal güvenlik sisteminden dışlanma gibi unsurlara sıkça rastlanır olmuştur. Nitekim Alman sosyal güvenlik sisteminde çalışanların sisteme dâhil edilmesi çok önemli bir konudur. Sonuçta emeklilik, sağlık, uzun süreli bakım ve işsizlik sigortası gibi sigortaların finansmanı çalışanların aylık brüt kazanç katkılarına ve işverenlerin katılımlarına dayanmaktadır (Weinkopf, 2009: 4).

Almanya'da güvencesiz istihdam kavramının genel kabul görmüş bir tanımı yoktur. Bunun yerine arada farklılıklar olsa da atipik istihdam kavramı güvencesiz istihdam kavramı yerine daha yaygın olarak kullanılmaktadır (Weinkopf, 2009: 1). Bu bağlamda Almanya'da güvencesiz işler genellikle atipik istihdam kavramı kapsamında ele alınarak; "gönülsüz kısmı süreli (part-time) istihdam", "geçici istihdam" gibi sözleşmenin bitiş tarihi önceden belirlenen istihdam şekilleri ile yakından ilişkilendirilmiştir (Flechtner and Kutscher-Studenic, 2015: 3).

3.1. Gönülsüz Kısmı Süreli (Part-Time) İstihdam

En yaygın biçimde uygulanan ve esnek çalışma modeli olarak bilinen "kısmı süreli istihdam", kısaca haftalık normal çalışma süresinden daha az süreli çalışmayı ifade etmektedir (Aydınlı, 2007: 70). İşçi ile işveren arasındaki karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş sürelerinden daha az olan düzenli istihdamı ifade eden kısmı süreli istihdamda önemli olan nokta istihdamın süreklilik arz etmesi, düzenli olması ve iş akdinin serbest irade ile kurulmasıdır (Zengingönül, 2003: 162-163). Böylece kısmı süreli çalışma, bu özelliğiyle geçici çalışma gibi uygulamalardan farklılık göstermektedir (Aydınlı, 2007: 70).

Alman hukukunda 1985 yılında kabul edilen "Çalışmayı Geliştirme Yasası"nda ilk kez kısmı zamanlı istihdam kavramına değinilmiştir. Yasada "bir işçi, işyerinde benzer işi yapan birine göre normal haftalık çalışma süresinden daha az bir süre ile çalıştırılıyorsa, bu işçinin kısmı süreli iş ilişkisi ile çalıştırıldığı" belirtilmiştir (Ertürk, 2000: 235).

Alman işgücü piyasası içinde kısmı süreli çalışma 1990'ların başından beri sürekli bir artış göstermektedir. Kısmı süreli çalışanlar 1991 yılında 4,7 milyon iken 2010 yılında 9,2 milyona yükselmiştir. Aynı zamanda tam süreli çalışan sayısı ise 29,2 milyondan 23,7 milyona düşmüştür. 1991 yılında toplam işgücünün yaklaşık %14'ünü oluşturan kısmı süreli çalışanlar 2009 yılında %22'sini oluşturmuştur (Bispinck and Schulten, 2011: 4). Öte yandan OECD verilerine göre 2014 yılında işgücünün %77,4'ü tam süreli istihdam edilmiş iken %22,6'sı kısmı süreli istihdam edilmiştir (OECD, 2016a).

Tablo 1. Almanya'da tam ve kısmı süreli çalışanlar (2007-2014) (%)

Yıllar	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Tam Süreli İstihdam	77,7	77,8	77,6	77,8	77,3	77,4	77,1	77,4
Kısmı Süreli İstihdam	22,3	22,2	22,4	22,2	22,7	22,6	22,9	22,6

Kaynak: OECD (2016a) "Labour market statistics", (http://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/labour-market-statistics/full-time-part-time-employment-common-definition-incidence_data-00299-en) (31.03.2016).

Çalışma saatleri ve çalışma zamanı düzenlemeleri istihdam ilişkisinin en önemli konularından biridir. Son yıllarda birçok gelişmiş ekonomilerde dâhil olmak üzere tüm dünyada standart dışı istihdam şekilleri oluşmaya başlamıştır (Messenger and Walloti, 2016). Bu bağlamda Almanya’da kısmi süreli çalışmanın iki biçimi vardır. “Normal kısmi süreli çalışma” ve “marjinal kısmi süreli çalışma” diğer adıyla “mini işler”dir. Normal kısmi süreli istihdamın haftalık çalışma saatleri, geleneksel tam zamanlı istihdamın haftalık çalışma saatlerinden (haftalık 35-40 saat) daha azdır (Bispinck and Schulten, 2011: 4; Keller and Seifert, 2012: 3).

2003 yılında Hartz Yasaları ile gündeme getirilen mini işler, düşük ücretli ve yarı zamanlı istihdamın spesifik bir Alman versiyonunu temsil etmektedir (Keller and Seifert, 2012: 3). Bu bağlamda Almanya’ya özgü bir kavram olan mini-işlerin temel amacı kazanç getirileri düşük olan insanlara sosyal güvenlik katkılarını sübvans ederek olumlu teşvik sunabilmektir (Caliendo, 2006: 2). Çalışma süresi bakımından hiçbir yasal sınır olmamasına rağmen mini işlerin çoğu haftada 15 saatin altındadır. Çalışanların sosyal güvenlik sübvansiyonlarından yararlanabilmesi için mini işlerden elde edilen aylık kazancın 400 € eşliğinin altında kalması gerekmektedir. Ancak 5 Aralık 2012 tarihinde çıkarılan “Marjinal İstihdam Alanındaki Değişikliklere Dair Kanun (Act on Changes in the Area of Marginal Employment from 5 December 2012)”, 1 Ocak 2013 tarihinden sonra uygulanmak üzere mini (marjinal) işlerin kazanç eşliğini 450 €’ya yükseltmiştir. Böylece aylık kazancı 450 € altında kalan çalışanlar, herhangi bir vergi ya da sosyal güvenlik katkısında bulunmamaktadırlar. Ancak işverenlerin ise vergi için %2, sağlık sigortası için %13 ve emeklilik sigortası için %15 olmak üzere toplamda %30’luk bir katkıları bulunmaktadır (Bispinck and Schulten, 2011: 4; Keller and Seifert, 2012: 3; Federal Ministry of Labour and Sosial Affairs, 2014). Almanya’da mini işler genellikle iş saatlerinin esnek olması nedeniyle, eğitim hayatlarına devam edebilmelerine olanak tanıdığından dolayı öğrenciler tarafından tercih edilmektedir. Yine Almanya’da uzun süre işsiz kalanlarında, işsizlikten kurtulabilmek adına tercih ettikleri yaygın bir çalışma şeklidir (Laboureconomics, 217).

Federal İstihdam Ajansı (Federal Employment Agency)’nın verilerine göre normal kısmi süreli istihdam oranı ile marjinal istihdam oranı arasında çok büyük fark yoktur. Öyle ki, 2010 yılında normal kısmi süreli istihdam %16,4 oranında gerçekleşmişken, marjinal kısmi süreli istihdam oranı ise %14,9 olarak gerçekleşmiştir. Burada önemli olan nokta, ister normal ister marjinal olsun bütün kısmi süreli istihdam şekillerinin, güvencesiz istihdam şekli olarak değerlendirilmemesidir. Çünkü güvencesiz işler olup olmadığı noktasında “gönüllülük esasına” bakmak daha doğru olacaktır (Bispinck and Schulten, 2011: 5).

3.2. Geçici İstihdam

Geçici istihdam, “mevsimlik çalışma” ve “geçici/ödünç iş ilişkisi” olarak iki kısımda ele alınabilecek güvencesiz bir istihdam şeklidir (Aydınlı, 2007: 72). Genel olarak çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde devam ettiği veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanmakta ve söz konusu dönemler işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilmektedir. Diğer bir ifadeyle mevsimlik işler, her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları ve fakat yılın diğer dönemlerinde iş sözleşmelerinin, ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi zorunlu kıldığı işlerdir (İşmahkemesi, 2015).

Geçici çalışmanın diğer bir şeklini oluşturan geçici ya da diğer adıyla ödünç iş ilişkisi ise bir işverenin işçisini başka bir işverene, belirli veya belirsiz süreyle geçici olarak vermesini ifade etmektedir. Bu tür geçici iş ilişkisinde, üçlü bir hukuki ilişki bulunmakta; burada taraflar; ödünç veren işveren, ödünç alan işveren ve işçiden meydana gelmektedir. Geçici çalışma, özellikle özel istihdam büroları aracılığıyla hayat bulan çalışma modelidir. Diğer bir ifadeyle ödünç veren, genellikle özel bir istihdam büroları

olmaktadır. Geçici iş ilişkisinde işçiler, ödünç alan işveren ile değil, ödünç veren işveren, diğer bir ifadeyle taşeron firma / özel istihdam bürosu ile belirli süreli iş sözleşmesi imzalamakta, ödünç veren işveren de ödünç alan işverenle sözleşme yaptığı takdirde geçici iş ilişkisi kurulmuş olmaktadır (Aydın, 2007: 72).

İşgücü piyasaları istihdam biçimleri açısından yıllardır değişim içindedir. Özellikle 2003 Yılında Geçici İstihdam İşletmeler Yasası'nın reformundan sonra geçici istihdam “emek kiralama” olarak ifade edilmekte ve her geçen gün önemi artmaktadır (Federal Statistisches Germany, 2016a). Alman şirketleri esnek çalışma talebine daha uygun buldukları için bu çalışma şeklini daha çok tercih eder olmuşlardır. Neticede geçici işlerde istihdam edilen işgücüne, standart işlerde istihdam edilen işgücüne ödenen ücretten daha az bir ücret ödenmekte ve bu durum Almanya'da geçici istihdamı şirketler açısından daha cazip hale getirmektedir (Lexology, 2013). Öyle ki, Almanya'da BMW gibi dünya çapında tanınmış bir şirket bile 2011 yılında Leipzig'deki işyerindeki işçilerinin ücretlerini %40 düşürerek bir “kardeş şirkete” aktarmıştır (IndustriALL, 2016: 6).

Tablo 2. Almanya'nın 2014 yılı istihdam yapısı (1000)/ (%)

İstihdam Türü	Kendi İşinde Çalışanlar	Standart İstihdam Edilenler	Atipik İstihdam Edilenler			
			Belirli Süreli Sözleşmeliler	Kısmi Süreli Sözleşmeliler	Marjinal İstihdam Edilenler	Geçici İstihdam Edilenler
Toplam	5791 (100)	24515 (100)	2464 (100)	4868 (100)	2334 (100)	666 (100)
Kadın	2026 (34,99)	10159(41,44)	1261 (51,18)	4162 (85,50)	1801 (77,16)	215 (32,28)
Erkek	3765 (65,01)	14357 (58,56)	1203(48,82)	706 (14,50)	533 (22,84)	451 (67,72)

Kaynak: Federal Statistisches Germany (2016b) “Atypical employment”, (<https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/NationalEconomyEnvironment/LabourMarket/Employment/TablesLabourForceSurvey/AtypicalEmployment2012.html>) (01.04.2016).

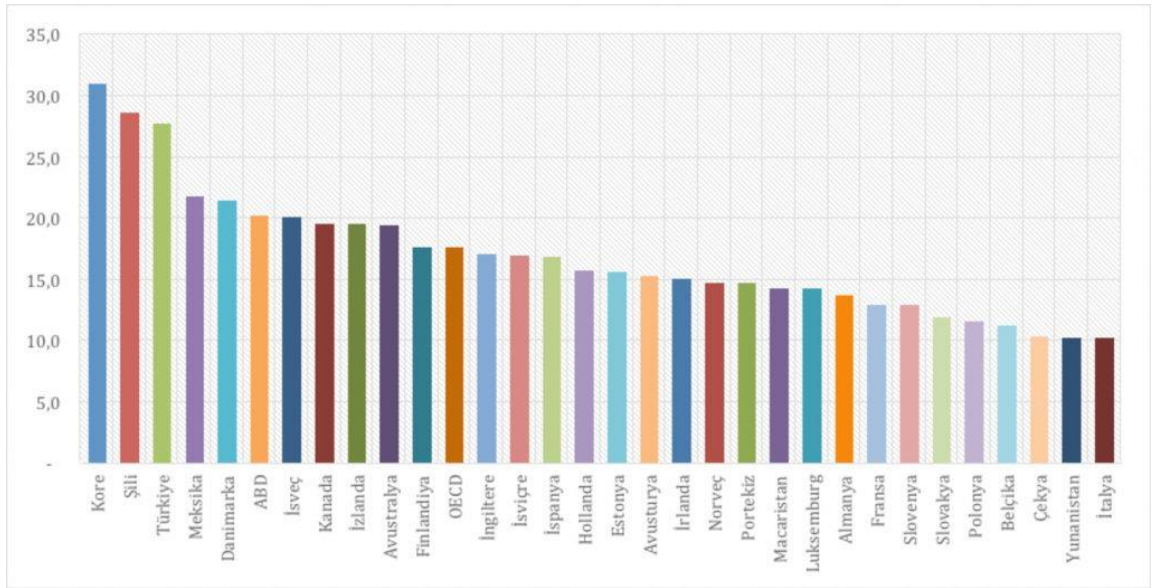
Tablo 2'de atipik istihdam türlerine yer verilmiştir. Bu türler içerisinde yer alan belirli süreli iş sözleşmesi ile sadece belli bir zaman içerisinde herhangi bir anda sona erdirileceği kararlaştırılmış bir sözleşmeden bahsedilmemektedir. Aksine belirli süreli iş sözleşmesi kurulduğu anda, taraflarınca sona erme anının bilindiği veya öngörülebildiği bir sözleşme türüdür (Yiğit, 2012: 109). Bu anlamda Tablo 2'de de görüleceği üzere Almanya'da 2014 yılında belirli süreli sözleşmelilerin sayısı yaklaşık 2,5 milyon, geçici istihdam edilenlerin sayısı ise 666 bin civarındadır. Bu arada 215 bin kadın geçici istihdamda yer alırken bu sayı erkeklerde 451 bine kadar yükselmektedir. Dolayısıyla belirli süreli istihdamda kadın ve erkek arasındaki fark birbirine yakın iken, geçici istihdamda erkek çalışan sayısı, kadın çalışan sayısının iki katından daha fazla olarak gerçekleşmiştir (Tablo 2).

Öte yandan 2004 yılı öncesinde geçici istihdam uygulamalarında çok ciddi kısıtlamalar olmuştur (Bispinck and Schulten, 2011: 6). Öyle ki, Almanya'da işçilerin ödünç verilme süresine ilişkin bir kısıtlama olup olmadığı incelendiğinde; 1972 yılından bu yana 1985, 1994 ve 1997 yıllarında yapılan düzenlemelerle işçilerin ödünç verilmesindeki azami sürenin 1972 yılında 1 ay olarak belirlendiği ve adı geçen yıllarda kademeli olarak 12 aya kadar çıkarıldığı belirtilmektedir. Bu azami sürenin 2002 yılında 24 aya kadar yükseltildiği; 2004 yılında ise 2003 yılı sonuna kadar bağitlanan sözleşmelerde 24 aylık süre sınırlamasına devam edildiği görülmektedir. Ancak 2003 yılı sonrasında bu konudaki sınırlamaya son verildiği ve böylece Almanya'daki mevcut durumda geçici iş ilişkisinin belirsiz süreli olarak

kurulabileceği hükme bağlanmıştır (Aydınlı, 2007: 72). Sonuç olarak 2004 yılından sonra yasal anlamda yaşanan bir rahatlama ile 2004-2006 yılları arasında geçici istihdam da bir artış yaşanmıştır. Gerçi ekonomik krizin bir sonucu olarak 2007 ve 2009 yılları arasında geçici istihdamın yüzdesinde belirli bir düşüş olmuştur. Ancak 2010 yılından sonra geçici istihdamın yüzdesi yeniden artmaya başlamıştır (Bispinck and Schulten, 2011: 6-7).

2013 OECD verilerine göre Almanya’da geçici istihdam oranı %13,3’e yükselmiş ancak 2014 verilerine baktığımızda oranın %13’e düştüğü, 2015 yılında ise %13,1’e yükseldiği görülmektedir (OECD, 2016b). Grafik 1’de, Almanya’da 12 aydan az çalışanların toplam istihdam içinde oranı, 15-64 yaş işgücü açısından ele alındığında geçici istihdam edilenlerin toplam istihdamdaki oranın çok da düşük olmadığı görülmektedir.

Grafik 1. 12 Aydan az çalışanların toplam istihdam içinde oranı (15-64 Yaş) (2015)



Kaynak: DİSK-AR (18.07.2016) “Türkiye güvencesiz istihdamın çok yüksek olduğu ülkeler arasında”, (<http://disk.org.tr/2016/07/disk-ar-turkiye-guvenesiz-istihdamin-cok-yuksek-oldugu-ulkeler-arasinda/>) (17.09.2016).

2006 yılında kısmi süreli çalışanlar toplam işgücünün %26’sını oluştururken, kısmi süreli geçici istihdam edilenler ise %17 civarındadır. Geçici istihdam analizini yaş gruplarına göre ele aldığımızda 30-45 yaş grubu, toplam geçici istihdamın %43’ünü oluşturmaktadır. 15-30 yaş arasındaki nispeten daha genç grup ise toplam geçici istihdamın %31’ini oluşturmaktadır. 45-60 yaş arasındaki grup ise geçici istihdamın %24’ünü oluştururken, 60 yaş ve üstünde yer alanlar ise geçici istihdamın %2’lik gibi çok önemsiz bir kısmını oluşturmaktadır (Federal Statistisches Germany, 2016a). Ancak konuyla ilgili olarak Tablo 2’de yer alan sayısal veriler arasında “kısmi süreli sözleşmeliler” ile “marjinal istihdam edilenler”e kadın-erkek istihdamı açısından bakıldığında, kadın sayısının erkek sayısına oranla çok yüksek olması son derece dikkat çekicidir.

Almanya’da medyan gelirin 2805 €’dur. Bu rakamın yarısının altına düşenler yoksul olarak kabul edilmektedirler. Bu bağlamda;

- ✓ İstatistiklere göre Batı Almanya’da “geçici istihdam edilenlerin ortalama aylık brüt ücreti 1.456 € ve Doğu Almanya’da 1.224 €’dur.
- ✓ Almanya genelinde “tam zamanlı geçici istihdam bürosu çalışanlarının” %10,5’i 1000 €’nun altında aylık kazanç elde ederken, Doğu Almanya’da 1000 €’nun altında aylık kazanç elde edenlerin oranı %21’e yani iki katına çıkmaktadır.
- ✓ Öte yandna “tam zamanlı standart çalışanların” %70’inden daha fazlası ise 2000 €’nun üzerinde aylık kazanç elde etmektedir. Bu anlamda; Batı Almanya’da, “tam zamanlı standart çalışanların”

ortalama aylık kazancı 2805 € iken, “geçici büro çalışanlarının” aylık kazancı ise sadece 1456 €’dur (Bispinck and Schulten, 2011: 18).

Sonuç olarak Almanya’da geçici olarak istihdam edilen personel ile tam zamanlı standart bir şekilde istihdam edilen personel arasında ücret farklılığı kimi zaman iki katına çıktığı görülmektedir. Dolayısıyla bu şartlar altında yani geçici istihdam olanağı bulan kişilerin elde ettikleri gelir ile sağlıklı bir yaşam sürdürebilmeleri ise neredeyse imkânsız gibi gözükmektedir.

3.2.1. Geçici İstihdam Büroları

Geçici istihdam bürolarının yasal dayanağı 1972 yılında yürürlüğe giren Geçici İstihdam Yasası’na (Temporary Employment Act (TAW)) dayanmaktadır. Böylece geçici istihdam büroları Almanya’da yasal olarak düzenlenmiş ve 1972 yılından beri “Geçici İstihdam Yasası” işgücü piyasasının esnekleşmesi için bir araç olarak kullanılmıştır. Büro, büronun kendisi, büro çalışanı ve kullanıcı şirket tarafından üçlü bir ilişki ile karakterize olmuştur. Büroya başvuran işçiler, büro tarafından geçici istihdam bürolarının müşterilerinden oluşan şirketlere atanmaktadır. Ancak iş ve görevlerin belirlenmesinde tek otorite şirketin kendisi olup işyeri ilişkileri ve istihdam ilişkileri süreklilik arz etmemektedir. Bu nedenle geçici istihdam büroları kurdukları istihdam ilişkilerinde örneğin sosyal güvenlik katkı paylarının ödenmesini sağlamaya çalışarak, tipik istihdam ilişkilerini kurmaya çalışsa da, çalışanların iş ilişkilerini belirleme yetkisinin kendisinde, sınırlı hatta yok denecek kadar az olması nedeniyle kurulan istihdam tipi genelde “atipik” yani “güvencesiz” istihdam olmaktadır (Spermann, 2013: 3).

Bu nedenle uzun yıllar geçici istihdam büroları Almanya’da pek önemsenmemiştir. Öyle ki, 2000 yılında geçici büro işçilerinden düzenli çalışanların, sosyal güvenlik sistemine katkı payları sadece %1 civarında kalmıştır. Ancak 2003 yılında işgücü piyasalarının reformu neticesinde büronun önemi giderek artmaya başlamıştır (Bispinck and Schulten, 2011: 10). Öyle ki, kuruluşundan (1972) 2000’li yıllara kadar büronun işçi sayısı 300.000 civarında iken 2003 yılında Hartz reformlarının kabulünden sonra büronun çalışan sayısı 2008 yılına kadar 800.000’i geçmiştir. 2008-2009 mali ve ekonomik krizlerin ardından rakam düşmüştür. Nisan 2009 tarihi itibarıyla, geçici istihdam büro işçileri yalnızca 580,000 civarındayken, Aralık 2010 yılında yaklaşık 877.000 çalışanı ile tüm zamanların en yüksek rakamına ulaşılmıştır.

Almanya’da büro işçilerinin istihdam sözleşmeleri esasen standart iş sözleşmelerinden farklı değildir. Örneğin geçici istihdam bürosu işçilerinin de yasadışı olarak işten çıkarılmaması konusunda yasal koruma kapsamındadır. Bu durumun yasal şartı ise Almanya’da işçilerin iş akdinin en az altı ay boyunca devam etmesidir. Ancak, geçici istihdam büro işçilerinin istihdam sözleşmeleri geleneksel olarak çok kısa süreli olduğundan bu eşit haklar pek uygulanmamaktadır. Öyle ki, sözleşmelerin neredeyse %50’sinden fazlası yılın ilk üç ayında sona ermekte; sözleşmelerinin yaklaşık %12’si ise sadece 1 hafta ya da daha az sürede sonlandırılmaktadır. Bu bağlamda işçi devrinin tavan yapması da ayrı bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır (Weinkopf, 2009: 14). Nitekim Almanya’da IG-Metall sendikasının verdiği bilgiye göre, geçici/taşeron işçileri öylesine kısa sürelerle çalıştırılmaktadırlar ki, işlerini kaybettiklerinde işsizlik yardımı alamamakta; taşeron firmalar taşeron işçilerine hak ettikleri izin günlerini kullanırmamakta, yasaca ödenmesi gereken hastalık izni parası da ödememektedir (IndustriALL, 2016: 14).

Öte yandan ücretler açısından bakıldığında ise 2010 yılı baharında sanayi sektöründeki geçici personeli kapsayan üç uzun dönemlik, toplu iş sözleşmesi imzalanmış ve 1 Ekim 2010 tarihi itibarıyla geçerli olmak üzere saat başı minimum ücret 7,60 € olarak belirlenmiştir (Spermann, 2011: 5-6). Oysaki asgari ücret kapsamında bile metal ve elektrik sanayindeki bir işçi Batı Almanya’da 9,87 € saat başı minimum ücret alırken, Doğu Almanya’da ise 8,87 € almaktadır (Calisma.de, 2016). Neticede geçici personelin saat başı minimum ücreti, asgari ücret ile çalışan bir işçiden daha düşük olduğu görülmektedir.

Konuya çalışma koşulları açısından bakıldığında ise Almanya’da geçici büro işçilerinin çalışma koşulları, standart istihdam koşullarına göre çok elverişsizdir. Büro işçileri daha düşük ücret almakta, daha kısa süreli iş akdi ile çalışmakta, daha çok iş kazalarına maruz kalmakta, hukuki temsilciden yoksun olmakta, daha az eğitim ve iş deneyimine sahip olmakla birlikte ileriye yönelik kariyer planları yapamamaktadırlar (Weinkopf, 2009: 14).

3.3. Kendi Hesabına Çalışanlar

Almanya’da güvensiz çalışma sadece bir işverene bağımlı çalışanlarda değil, aynı zamanda kendi hesabına çalışanlarda da söz konusudur. Almanya’da 1999 tarihli, “Kendi Hesabına Çalışanları Teşvik Etme Yasasına” göre serbest çalışanlar en az beş kritere göre karakterize edilmektedir. Bunlar;

- ✓ Kendi hesabına çalışanların işlerinin düzenli olmaması,
- ✓ Sadece bir müteahhit için çalışması,
- ✓ Düzenli çalışanlar tarafından gerçekleştirilen işlerle aynı işlerin gerçekleştirilmesi,
- ✓ Bir çalışan olarak mevcut iş öncesinde aynı çalışmalarını yürütmesi,
- ✓ Girişimcilik faaliyetlerini sağlayamamasıdır.

Neticede kendi hesabına çalışanlardaki potansiyel istikrarsızlık, sadece düşük ücret gibi ekonomik bağımlılıktan değil, aynı zamanda işlerin düzensiz ve istikrarsız olması, olağanüstü çalışma saatlerine sahip olması, sosyal güvenlik sistemine erişimin yok veya yetersiz olması gibi çalışma şartlarından da doğmaktadır (Bispinck and Schulten, 2011: 12).

Son yıllarda Almanya’da sürekli artış gösteren kendi hesabına çalışanların sayısı 1991 yılında 3 milyon iken 2010 yılında 4,3 milyona yükselmiştir. 2009 yılında, toplam istihdam edilen işgücünün % 6’sını kendi hesabına çalışanlar oluştururken, bu oranın yaklaşık % 63’ünü ise erkekler meydana getirmiştir. (Bispinck and Schulten, 2011: 12). Almanya’da 2015 yılına gelindiğinde ise toplam istihdamın %10,8’ini kendi hesabına çalışanlar oluşturmaktadır (OECD, 2016c).

Kendi hesabına çalışanların büyük bir kısmını ev işçileri meydana getirmektedir. Bir asırdan fazla bir süredir bilinen bir olgu olan evde çalışma; evde bir işverenin veya aracı için iş görenin, onların denetimi olmaksızın bir sözleşme gereğince bir mal ya da hizmet üretmesi şeklinde ifade edilmektedir (Özgener, 2005: 65). Geleneksel olarak, ev-eksensiz çalışanların önemli bir kısmı imalat sanayi için basit görevleri yürütmekte; diğer önemli bir kısmı ise medya ve yazılım sektöründe görevler üstlenmektedir (Duell and Duell, 2002: 22). Evde yapılan çalışmalarda ücret genellikle işin niteliğine uygun olarak parça başına ücret şeklinde ödenmektedir (Özdemir, 1997: 129).

Bu tür çalışma yapanların içinde buldukları yoksulluk ve zorlukların açıkça görülüp, anlaşılmasıyla birlikte, koruyucu hükümlerle düzenlemeler yoluna gidilmiştir (Özdemir, 1997: 129). Bu bağlamda Almanya’da ilk olarak 1951 yılında yürürlüğe giren “Evde Çalışma Kanunu”, son olarak 1997 yılında yenilenmiş ve evde çalışmaya ilişkin hukuki ilişkiler büyük ölçüde hizmet sözleşmesine yaklaştırılmıştır. Almanya Ulusal Nüfus Bürosu’nun verilerine göre 2000 yılında Almanya’da bağımlı çalışanların %2,1’i esas olarak yani haftalık çalışma saatlerinin en az yarısında evde çalışmakta; %5,7’si ise bazen yani hafta da bir günden az olmak üzere evde çalışmaktadır (Aydın, 2007: 74).

3.4. Çıraklık ve Mesleki Eğitim

Çıraklık sistemi gençlerin bir mesleki kariyer edinmesini sağlamak amacıyla uygulanan bir yöntemdir. Bu bağlamda çıraklık uygulaması gençlere bilgi ve beceri sağlamaya yönelik olarak yaygın olarak kullanılan bir sistemdir. Bununla birlikte mesleki eğitim sistemi de Almanya’da mesleki ve sosyal riskler ile başa çıkabilmek için ele alınan bir diğer uygulamadır (Bispinck and Schulten, 2011: 8). Ancak çırakların mesleki eğitimlerini tamamladıkları şirketlerde düzenli bir şekilde istihdam edilecek diye bir mecburiyette yoktur. Örneğin son verilere göre çırakların yarısından biraz fazlası eğitim aldıkları şirketlerde

istihdam edilirken bu veriler bölgeye, firma büyüklüğüne, sektör ve toplu pazarlık kapsamına bağlı olarak değişmektedir. Bu bağlamda çırakların işe alınma oranı;

- ✓ Bir toplu iş sözleşmesi kapsamındaki şirketlerde %61,
- ✓ Toplu iş sözleşmesi kapsamı dışındaki şirketlerde %51,
- ✓ Batı Almanya’da % 59,
- ✓ Doğu Almanya’da %49’dur.

Bu anlamda özellikle şirketlerin büyüklüğü ve sektörlerin yapısı ayrı bir öneme sahiptir. Çünkü büyük şirketlerde istihdam olanağı küçük şirketlerden daha fazladır. Sektörler bakımından karşılaştırma yapıldığında ise örneğin finansal hizmetlerde istihdam oranı %82 iken, otel ve restoranlarda bu oran %38’e kadar düşebilmektedir. Ancak, Mesleki Eğitim ve Öğretim Federal Enstitüsü araştırma sonuçlarına göre (Federal Institute for Vocational Education and Training) eğitimini tamamlayan çıraklar arasında da işsizlik söz konusudur. Öyle ki, enstitü sonuçlarına göre en az her üç çıraktan biri işsizdir. Bu bağlamda Batı Almanya’da işsizlik oranı %31 iken Doğu Almanya’da bu oran %48’e kadar çıkabilmektedir (Bispinck and Schulten, 2011: 20-21).

Esasen Almanya’da çıraklık ve mesleki eğitim amaçlı istihdam edilenlerin istihdam biçimleri doğrudan “güvencesiz istihdam” türlerinden biri değildir (Bispinck and Schulten, 2011: 8). Ancak Almanya’da bu uygulamaların, eğitimin ayrılmaz birer parçası ve devamı olması; eğitimini tamamlayan çırakların %20 - %25’i gibi azımsanmayacak bir oranın güvencesiz bir şekilde istihdam edilmesi nedeniyle burada bu konuya da değinilmiştir (Bispinck and Schulten, 2011: 21).

Öte yandan gençlerin çıraklık ve mesleki eğitim sonrası çalışması ülkedeki genç işsizlik rakamlarını düşürse de neticede söz konusu bu gençlerin önemli bir bölümünün güvencesiz bir şekilde istihdam edildikleri de bir gerçektir. Bu nedendir ki, Almanya’da “ikili mesleki eğitim sistemi” olarak da ifade edilen çıraklık ve mesleki eğitim sistemi sayesinde genç işsizlik oranı birçok ülkeye göre çok düşük durumdadır. Tablo 3’de de görüleceği üzere Bulgaristan, İspanya, Fransa, İtalya ve Yunanistan’ın 2006 ila 2015 yılları arasındaki genç işsizlik oranları, Almanya’daki genç işsizlik oranından oldukça yüksektir (Tablo 3).

Tablo 3. Seçilmiş birkaç ülkede genç işsizlik oranı (%) (15-24)

Ülkeler	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Bulgaristan	18.3	14.1	11.9	15.1	21.9	25.0	28.1	28.4	23.8	21.5
Almanya	13.6	11.8	10.4	11.1	9.8	8.5	8.0	7.8	7.7	7.3
İspanya	17.9	18.1	24.5	37.7	41.5	46.2	52.9	55.5	53.2	48.3
Fransa	22.0	19.5	19.0	23.6	23.3	22.7	24.4	24.9	24.2	25.1
İtalya	21.8	20.4	21.2	25.3	27.9	29.2	35.3	40.0	42.7	40.3
Yunanistan	25.0	22.7	21.9	25.7	33.0	44.7	55.3	58.3	52.4	49.7

Kaynak: Eurostat (2016) “Youth unemployment rate - % of active population aged 15-24”, (<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tipslm80>) (01.04.2016).

Söz konusu bu kişilerin güvencesiz istihdamdaki oranının yüksek olmasına rağmen bu ikili eğitim sisteminin Almanya’da neden bu kadar yaygın olduğu sorusu dikkat çekmektedir. Esasen Almanya’da çıraklar bir şirkette haftada üç veya dört gün mesleki eğitim görürler. Böylece çıraklar zamanla kendi çalışma alanları için gerekli olan mesleki pratiği ve beceriyi kazanırlar. Çıraklar haftanın geri kalan bir ya da iki gününde ise meslek okullarda teorik bilgi alırlar. Çırakların mesleki ve temel bilgi düzeyine bağlı

olarak, çıraklık süreci bir buçuk, iki veya üç yıl sürebilir. Bu dönemde, çıraklar, şirketten bir eğitim ödeneği alırlar; bu ödenek işin alanına bağlı olarak ayda yaklaşık olarak 650 € olarak ödenmektedir. Eğitimlerini başarıyla tamamlayanların bir kısmı, şirket tarafından kalifiyeli personel olarak sürekli bir şekilde istihdam da edilebilirler. Ayrıca, işyerinde iyi bir performans sergileyen bu çıraklar, daha da iyi bir eğitim imkânlarını yakalayarak, devlet sertifikalı usta ya da mühendis de olabilirler. Sonrasında şirkette yönetici pozisyonuna kadar yükselen bu kişiler ayrıca iş kurarak, kendi hesabına çalışma imkânını da bulabilmektedirler (Make it in Germany, 2016). Bu nedenle Almanya’da, mesleki eğitim ve öğretim çok yaygın olarak kullanılmaktadır. Sistem esnek işgücü piyasasının değişen ihtiyaçlarının büyük bir kısmını da karşılamaktadır (OECD, 2010).

4. GÜVENCESİZ İSTİHDAMA KARŞI SENDİKALARIN BAKIŞ AÇISI

Alman sendikaları, güvencesiz istihdamın geleneksel Alman sosyal piyasa ekonomisi modeli ile tutarsız olduğunu ve güvencesiz istihdamın büyümesi sonrasında çalışanlar arasında eşitsizliğin ve adaletsizliğin artacağını hatta güvencesiz istihdamın Alman ekonomik ve sosyal düzeni için bir “saatli bomba” etkisi meydana getireceğini ileri sürmektedirler (Bispinck and Schulten, 2011: 28). Bu nedenle sendikalar işgücü piyasasında U dönüşü yapılmasını diğer bir ifadeyle güvencesiz istihdamın hızlı yükselişi önlemek ve çalışanların sosyal ve çalışma haklarına tam erişimlerini sağlayabilmek amacıyla yeni düzenleyici kuralların getirilmesini talep etmektedir. Prensip olarak, Alman sendikaları güvencesiz istihdam sorununu çözmek için dört stratejik yaklaşım izlemektedir (Keune, 2016: 13). Bu bağlamda ilk olarak toplu pazarlık, Alman sendikalarının geleneksel enstrümanları arasında yer almaktadır. Sendikalar, toplu pazarlığı;

- ✓ Almanya’da, geçici istihdam büro çalışanlarının aldıkları ücretin, emsal çalışanların aldıkları ücretten %30 daha az olduğundan dolayı geçici istihdam büro işçilerinin eşit işe eşit ücret almasını sağlamak,
- ✓ Marjinal part-time işlerin ve düşük ücret uygulamalarını sınırlandırılmak,
- ✓ Dezavantajlı grupların eğitime erişimini sağlamak amacıyla sıkça kullanılmaktadırlar (Keune, 2016: 13-14; Çelik, 2016).

Sendikaların toplu pazarlık yoluyla hedeflerini gerçekleştirebilmesinde sendika üye sayısı büyük önem arz etmektedir. Ancak Almanya’da toplu sözleşme kapsamının daraldığı; birçok çalışanın toplu sözleşme koruması dışında kaldığı gibi güvencesiz istihdam ile çalışanların önemli bir kısmının da sendika kapsamı dışında yer aldığı ve bugünkü kapsamıyla sendikaların en geniş kapsama gücünün %60’ları zor bulunduğu belirtilmektedir (Keune, 2016: 14).

Alman sendikası IG-Metall’in Ağustos 2009 tarihli bir araştırmasında, geçici/taşeron işçiliğinin, işletmelerce uzun süreli istihdamın oluşturacağı maliyet riskinden sıyrılmak için “stratejik bir istihdam politikası” olarak yaygın bir şekilde kullanılmakta olduğu belirtilmiştir (IndustriALL, 2016: 4). Bu durumun doğal bir sonucu olarak örgütlü işçi sayısı her geçen düşmekte ve yapılan çalışmalar da bu durumu destekler niteliktedir. Öyle ki, 2013 yılında gerçekleştirilen bir araştırmada ülkenin batı kesimindeki işyerlerinin yaklaşık % 30’u ve ülkenin doğu kesimindeki işyerlerinin ise % 17’si sektörel bir toplu sözleşme kapsamına girmiştir. Bu nedenle sendikaların toplu pazarlık stratejileri ile çalışanlar lehine, çalışma hayatında gerçekleştirmek istedikleri değişiklikler bir anlamda sınırlanmaktadır (Kraemer, 2015).

Alman sendikaları, ikinci bir strateji olarak; mini işler kaldırılması, belirli süreli iş sözleşmelerinin ve geçici istihdam büro aracılığı ile gerçekleştirilen istihdamın sınırlandırılması, kendi hesabına çalışanların sosyal güvenlik sistemine tam erişiminin sağlanması gibi güvencesiz istihdam konusunda bazı sınırlandırmalar, önlemler hatta güvencesiz istihdamın bazı türlerinde yasaklamalar sağlayabilmek için mevzuat değişikliği amacıyla kampanya yürütmektedir. Bu bağlamda, Almanya’da son yılların en çarpıcı kampanyası ise “yasal asgari ücret kampanyası” olmuştur (Keune, 2013: 68). Nitekim kampanya başarı ile

sonuçlanmış ve Almanya’da 1 Ocak 2015 tarihinden itibaren yürürlükte olan 8,5 Euro’luk saatlik asgari ücret uygulaması bir yılını doldurmuştur. Almanya’da genelde düşük ücretle çalışan yaklaşık 3,7 milyon çalışanın faydalandığı asgari ücret uygulamasının ilk yılı dolarken ciddi anlamda herhangi bir sorunla karşılaşılmamış ve uygulamanın başlamasının hemen ardından gerçekleşme ihtimali üzerinde yoğunlaşıl原因 istihdam kaybı ise hemen hemen hiç yaşanmamış; dolayısıyla bu anlamda işçinin emeğinin korunması açısından büyük bir başarı sağlanmıştır (Haberler.com, 28.12.2015)

Üçüncü bir strateji belki de en önemlisi ise güvencesiz istihdam edilen işçilerin örgütlenmesi ve onlara pratik yardım ve destek verilmesi ile ilgilidir (Bispinck and Schulten, 2011: 28). Bu konu artık işgücünün üçte birini ilgilendirmeye başladığından beri sendikaların ana sorunlarından biri haline gelmiştir. Çünkü sendika üyesi olan işçilerin sayısı azalmaktadır. Bu nedenle güvencesiz işlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi bu sorunun ortadan kaldırılması için başlı başına yeterli görülmemekte ve aynı zamanda örgütsel bir gücün sağlanması da sendikalar için çok elzem konular arasında yer almaktadır. Bu nedenle bugün, toplu sözleşme ya da mevzuat yoluyla çalışma hayatındaki farklılıkları gidermeye ek olarak, bazı sendikalar, standart dışı işçileri örgütlemek için daha fazla çaba harcırmaktadırlar. Ancak geleneksel işe alım kanallarının büyük ölçüde başarısız olması nedeniyle güvencesiz işçilerin örgütlenmesi sendikalar açısından zor bir görev gibi gözükmektedir. Bu nedenle güvencesiz işçileri belirli gruplar haline getirmek onlara özel organizasyon kampanyaları geliştirmek ve bireysel olarak pratik yardım ve destek sağlamak şuan için yapılacak en pratik uygulamalar arasındadır (Vandaele and Leschke, 2010: 26; Keune, 2016: 14).

Öte yandan sendikalar, güvencesiz işçilerin katılımının önündeki engelleri kaldırmak için kurallarını ve anatüzüklerini değiştirebilmektedirler. Bu bağlamda Almanya’da, büyük sendikalar, güvencesiz işçileri sendikalaştırmak ve toplu sözleşmelerde eşit düzenlemeye tabi olmalarını sağlamak için özellikle bu işçi kesimlerine yönelik “toplularlık örgütleri/birlikleri” kurmaktadır. Sendikalar geçici/taşeron işçilerin koşullarını iyileştirmeye özel ağırlık vererek, 2012’de IG-Metall güvencesiz/geçici işçiler arasından 38.000 yeni üye kazanmış; metal ve elektrik işverenleriyle, işletme konseylerine taşeron işçisi kullanımına itiraz hakkı veren bir sözleşme bağlamıştır (Petrol-İş, 2016: 7). Almanya’da, yine IG-Metall, en önemli istihdam örgütlerinden ikisi olan “BAP” ve “iGZ” ile sektör toplu sözleşmeleri bağlamıştır. Metal, elektrik, tekstil ve giyim sektörlerinde ve ayrıca IG BCE tarafından da kimya, plastik ve lastik sektörlerinde bağtlanan bu sözleşmeler istihdam bürolarına bağlı işçilere sektöre özgü fazladan ikramiye olanağı sağlamıştır. Böylece bu işçi kesimleri ile sürekli işçiler arasındaki ücret farklılıkları giderilerek eşitlenmiştir. Söz konusu bu toplu iş sözleşmeleri, sanıldığı kadar kolay imzalanmamış ancak mevcut üye işçilerin destekleri ile imzalanabilmiştir. Öyle ki, Almanya’da, güvencesiz çalışmayla ilgili sözleşmeleri bağtlamadan önceki haftalarda, 800.000 IG-Metall üyesi, toplu sözleşmenin yapılacağı bütün bölgelerde güçlü bir “uyarı grevine” katılmıştır (Petrol-İş, 2016: 9-10).

Sendikalar tarafından dördüncü bir strateji ise güvencesiz istihdama karşı bir anti tez olarak “düzgün iş” uygulamalarının sendika vizyonu olarak geliştirilmesi ve desteklenmesi yönündedir (Bispinck and Schulten, 2011: 28). Sendikalar bu stratejiyi; güvencesiz istihdamın, işgücü piyasasını daha esnek hale getirdiği ve dolayısıyla rekabet gücünü ve istihdamı arttırdığı için gerekli olduğunu savunan baskın görüşe karşı, “bir karşı proje” olarak geliştirmiştir. Asgari ücret girişimleri, sağlığın teşviki ve geliştirilmesi, eğitim ve bilgi transferlerinin güçlendirilmesi, iş ve özel hayatın daha iyi dengelenmesi gibi konularda bu görüş yaygın bir tartışma konusu olmuştur (Keune, 2013: 68).

Esasen sendikalar, üyelerinin taleplerinin ve siyasi ideolojilerinin bir temsilcisi olarak içinde buldukları toplumu, üyelerinin beklentileri ve görüşleri doğrultusunda değiştirmeye çalışırlar. Sendikalar sosyal değişim işlevini gerçekleştirirken, siyasi bir rolde üstlenmektedirler. Bir başka ifadeyle sendikalar siyasi partileri veya hükümeti etkileyerek, üyelerinin talepleri ve beklentileri doğrultusunda sosyal değişimi sağlamaya çaba gösterirler (Uçkan, Kağmcıoğlu ve Çelik, 2013, 10). Bu bağlamda Almanya’daki sendikalar, 49. Asya Kalkınma Bankası toplantısında, güvencesiz işlerdeki gelir

eşitsizliğinin giderilmesi ve düzgün işin teşvik edilmesi konusunda sivil toplum örgütlerinin ve Alman Başbakanı Merkel'in desteğini sağlayabilmişlerdir (Uniglobalunion, 2016). Öte yandan güvencesiz istihdama karşı geliştirilmek istenen düzgün iş bağlamında Alman sendikalarının en kapsamlı ve en önemli kampanyası düşük ücretliler ile ilgili olanıdır. Sendikalar, çoğu zaman geçim düzeyinin altında olan düşük ücretlilerin, devletten ek bir destek almadan yaşamasına imkan verecek iyi ücret talepleriyle Alman kamuoyunda büyük bir destek sağlayabilmişlerdir (Bispinck and Schulten, 2011: 38).

Nitekim tüm bu stratejiler bazı önemli başarıları ve bazı iyi uygulamaları da beraberinde getirirse de, yine de sendikaların bu konudaki nihai amacı gerçekleşmemiştir. Alman sendikalarına göre güvencesiz istihdamın ağırlıklı olarak artışında siyasi gücün etkisi bulunmakta ve bu nedenle her şeyden önce, devletin işgücü piyasasını sıkı bir şekilde düzenleme sorumluluğunu yerine getirmesi gerekmektedir (Keune, 2016: 14-15).

4. SONUÇ

Küresel sermayenin, işgücü piyasalarında ortaya çıkardığı en önemli değişim istihdam ilişkisinin içeriğini ve niteliğini değiştirmek olmuştur. Günümüzde standart istihdamdan standart olmayan diğer bir ifadeyle düzensiz, korumasız, öngörülemeyen, geçici, güvencesiz özellikleri yansıtan bir istihdam biçimine doğru hızlı bir geçiş süreci yaşanmaktadır. İyi bir ücret, güvenli bir gelecek, sosyal korumanın hâkim olduğu, sosyal güvenlik sistemine erişimin bulunduğu istihdam türü artık çok küçük bir çekirdek işgücü için geçerli olup, işgücünün çok büyük bir kısmı için diğer bir ifadeyle çevre işgücü için neredeyse imkânsız hale gelmiştir.

Güvencesiz istihdam, sadece gelişmekte olan ülkelerde değil, gelişmiş ülkelerde de yaygın bir biçimde görülmektedir. Etkisini azaltmaya yönelik olarak sendikalar bu konuda bir dizi çalışmalarda bulunmaktadır. Yaptığımız bu teorik çalışmada, konuyla ilgili olarak Alman sendikalarının da yoğun bir çalışma içerisinde olduğunu görmekteyiz. Öncelikle Almanya'da son yıllarda güvencesiz istihdamın artışı ile birlikte güvencesiz istihdam konusu, sendikaların gündeminde stratejik bir öneme sahip olmaya başlamıştır. Öyle ki, toplumsal aktörler olarak sendikalar, güvencesiz istihdamın büyümesi sonrasında çalışanlar arasında eşitsizliğin ve adaletsizliğin giderilmesi, toplumda işçi statüsünün yükseltilmesini ve sosyal adaletin sağlanmasını toplumsal barış ve huzur için kaçınılmaz olarak görmektedirler. Esasen sanayi devriminin başlangıç noktasını oluşturan Avrupa'da, sendikalar sadece kendi üyelerinin değil, özellikle işgücü piyasasında zayıf gruplar başta olmak üzere tüm işgücünün temsilcisi olma yolunda adım atmışlardır. Bu anlamda gelişmekte olan ülkelerdeki sendikacılık anlayışı ile farklılık arz etmektedir.

Sendikaları asıl güdüleyen nokta işgücü piyasasında güvencesiz istihdamın yaygınlık göstermesi ve bu tür istihdam şeklinin işgücü piyasasında yer alan çalışanları tehdit eder hale gelmesidir. Diğer bir ifadeyle çalışanların günümüzde işveren karşısında daha güçsüz hale gelmesidir. Bu bağlamda güvencesiz istihdamın kaldırılması en azından sınırlandırılması, güvencesiz istihdam edilen çalışanların mağduriyetlerinin giderilmesi için sendikalar bir dizi stratejiler geliştirmiştir. Bu stratejilerden ilki sendikaların geleneksel düzenleyici bir aracı haline gelen ve güvencesiz çalışma koşulları üzerinde doğrudan bir kaldıraç etkisi görevi görebilecek olan "toplu pazarlık" uygulamasıdır. Ancak tüm dünyada olduğu gibi Almanya'da da sendikaların üye kaybı sektörel değişimle birlikte ciddi boyutlara ulaşmıştır. Oysaki sendikalar, işgücü piyasasında daha etkin olabilmek için daha fazla üyeye; çalışanlarda iş sözleşmesinden doğan haklara erişebilmek için örgütlü olmaya ihtiyaç duymaktadır.

Almanya'da sendikaların diğer stratejileri; güvencesiz istihdamın bazı formlarını, sınırlamak, önlemek ve hatta yasaklamak için yasa değişikliğinin yapılmasını sağlamak; güvencesiz istihdam işçilerini, organize etmek ve onlara pratik yardım ve destek verilmesini sağlamak; düzgün iş için sendika vizyonunun geliştirilmesi ve desteklenmesini sağlamaktır. Sendikalar güvencesiz çalışmayı azaltılmaya yönelik bir dizi önlem almış olsada, ülkedeki güvencesiz istihdam artarak devam etmektedir. Ancak bu

durum, sendikaların faaliyetlerinin yetersiz olduğu anlamına gelmemektedir. Bu durum ülkede sendikalar ile birlikte devletinde önleyici politikalara yönelmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bir ülkedeki sendikal yapı ne kadar güçlü olursa olsun, ulusal bir işgücü piyasasına tek başına yön verecek kadar gücü elinde bulunduramaz. Bu nedenle güvencesiz istihdamın etkili bir şekilde yapısal olarak azaltılabilmesi için sendikalar; işçi-işveren ve onların örgütleri, parlamento ve sivil toplum kuruluşları ile konunun çözümü için birlikte hareket etmeli ve işbirliği, ittifak kurmalıdırlar.

Kaynakça

- Aydınlı, F. (2007). Türkiye ve Almanya'daki işletmelerde esnek çalışma modellerine ilişkin karşılaştırmalı bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, Sayı:57, 67-90.
- Aytaç, S. ve Keser, A. (2002). İşsizlik kaygısı. <http://www.hurriyet.com.tr/issizlik-kaygisi-92333> Erişim Tarihi: 21.02.2016.
- Bispinck, R. and Schulten, T. (2011). Trade union responses to precarious employment in Germany. http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_disp_178.pdf Erişim Tarihi: 31.03.2016.
- Calisma.de. (2016). Federal Almanya'da asgari ücret uygulanan sektörler ve asgari ücretler (Avro). http://www.calisma.de/index.php?option=com_k2&view=item&task=download&id=1_bf01c029a284430c64a01704903c8b72 Erişim Tarihi: 21.09.2016.
- Caliendo, M. and Wrohlich, K. (2006). Evaluating the German “mini-job” reform using a true natural experiment. <https://pdfs.semanticscholar.org/b6bf/1781dcb31bf1213b64e3641a38dd9228a843.pdf> Erişim Tarihi: 27.01.2017.
- Çelik, A. (2016). 10 Soruda özel istihdam büroları ve kiralık işçilik. <http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/10-soruda-ozel-istihdam-burolari-ve-kiralik-iscilik,14369> Erişim Tarihi: 19.09.2016.
- Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:1, 117-140.
- Çolak, E. (2014). *İş güvencesizliği ve Türk üniversite sisteminde araştırma görevlilerinin belirsizlikle mücadele stratejileri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- DİSK-AR. (18.07.2016). Türkiye güvencesiz istihdamın çok yüksek olduğu ülkeler arasında. <http://disk.org.tr/2016/07/disk-ar-turkiye-guvenesiz-istihdamin-cok-yuksek-oldugu-ulkeler-arasinda/> Erişim Tarihi: 17.09.2016.
- Duell, N. and Duell, K. (2002). Precarious employment in Germany. <http://www.economix.org/pdf/ECONOMIX-precarious-employment-Germany.pdf> Erişim Tarihi: 02.04.2016.
- Dereli, B. (2012). İş güvencesizliği kavramı ve banka çalışanlarının iş güvencesizliğine yönelik algılarının demografik özelliklerine göre incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:11, Sayı:21, Bahar 2012 /1, 237-256.
- Ertürk, Ş. (2000). Türk ve Alman hukukunda belirli süreli iş akidlerine genel bir bakış. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:5, Sayı:3, 225-247.
- Eurostat. (2016). Youth unemployment rate - % of active population aged 15-24. <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tipslm80> Erişim Tarihi: 01.04.2016.
- Federal Statistisches Germany. (2016a). Temporary employment. https://www.destatis.de/EN/Publications/STATmagazin/LabourMarket/2008_3/2008_3TimeWork.html Erişim Tarihi: 01.04.2016.
- Federal Statistisches Germany. (2016b). Atypical employment. <https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/NationalEconomyEnvironment/LabourMarket/Employment/TablesLabourForceSurvey/AtypicalEmployment2012.html> Erişim Tarihi: 01.04.2016.
- Federal Ministry of Labour and Sosial Affairs (2014) 450 Euro mini jobs/marginal employment. <http://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Social-Security/450-euro-mini-jobs-marginal-employment.html> Erişim Tarihi: 27.01.2017.
- Flehtner, S. and Studenic, G. K. (2015). What can explain the absence of precarious workers labour protest in Germany?. <https://www.aeaweb.org/aea/2016conference/program/retrieve.php?pdfid=1229> Erişim Tarihi: 02.04.2016.
- Greenhalgh, L. and Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity”, *The Academy of Management Review*. Vol:9, No:3, 438-448.
- Haberler.com. (28.12.2015). Almanya'da asgari ücret uygulaması çalışanı mağdur etmedi. <http://www.haberler.com/almanya-da-asgari-ucret-uygulamasi-calisani-magdur-8008517-haber/> Erişim Tarihi: 19.09.2016.
- Heaney, C. A., Israel B. A. and House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, Vol:38, No:10, 1431-1437.
- International Labour Organization. (ILO) (2012). From precarious work to decent work, Geneva: ILO Publications.
- International Labour Organization. (ILO) (2011). Policies and regulations to combat precarious employment. Geneva: ILO Publications.

- IndustriALL. (2016). The triangular trap: unions take actions agency labour. http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Triangular_Trap/uclu_tuzak.pdf Erişim Tarihi: 20.09.2016.
- İşmahkemesi. (2015). Mevsimlik iş ile ilgili bilinmesi gerekenler nelerdir?. <http://ismahkemesi.com/2015/03/mevsimlik-is-ile-ilgili-bilinmesi-gerekenler-nelerdir/> Erişim Tarihi: 17.09.2016.
- Laboureconomics (2012). Minijobs in Germany. <https://laboureconomics.wordpress.com/2012/04/03/minijobs-in-germany/> Erişim Tarihi: 27.01.2017.
- Kraemer, B. (2015). Germany: Continued decline in collective bargaining and works council coverage. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/germany-continued-decline-in-collective-bargaining-and-works-council-coverage> Erişim Tarihi: 27.01.2017.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: Alanya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Yıl:2015, Cilt:7, Sayı:1, 13-21.
- Keune, M. (2013). Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda, D. Cunniah (Ed.), "Trade union responses to precarious work in seven european countries", Volume:5, Issue:1, (pp. 59-78). Geneva: International Labour Office.
- Keune, M. (2016). Bargaining for social rights (BARSORI), Trade union responses to precarious work. http://www.uva-aiaa.net/uploaded_files/regular/BARSORIOverviewReport.pdf Erişim Tarihi: 31.03.2016.
- Keller, B. and Seifert, H. (2012) Atypical employment in Germany. <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/KellerBerndt%20Seifert.pdf> Erişim Tarihi: 31.03.2016.
- Lexology. (2013). New developments regarding temporary workers in Germany <http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=a0e52100-2cd0-4b89-970c-7599b2b5a57e> Erişim Tarihi: 01.04.2016.
- Marín, E. (2013). Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda, D. Cunniah (Ed.), Precarious work: An international problem. Volume:5, Issue:1, (pp.153-168). Geneva: International Labour Office.
- Messenger, J. C. and Wallot, P. (2016). The diversity of "marginal" part-time employment. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_375630.pdf Erişim Tarihi: 31.03.2016.
- Make it in Germany. (2016). Prospect of vocational training. <http://www.make-it-in-germany.com/en/for-qualified-professionals/working/prospects/prospect-of-vocational-training> Erişim Tarihi: 01.04.2016.
- OECD. (2016a). Labour market statistics. http://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/labour-market-statistics/full-time-part-time-employment-common-definition-incidence_data-00299-en Erişim Tarihi: 31.03.2016.
- OECD. (2016b). Employment. <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm#indicator-chart> Erişim Tarihi: 01.04.2016.
- OECD. (2016c). Self-employment rate. <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm> Erişim Tarihi: 16.09.2016.
- OECD. (2010). Vocational education and training in Germany strengths, challenges and recommendations. <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/45938559.pdf> Erişim Tarihi: 01.04.2016.
- Özgener, Ş. (2005). Çalışma hayatında esnekliğin işletme verimliliği üzerine etkileri: karşılaştırmalı bir çalışma. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:38, Sayı:3, Eylül 2005, 51-79.
- Özdemir, B. (1997). Ev çalışması. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:4, Sayı:2, 127-151.
- Özkan, Y. (2004). İşletmelerde değişime direnme ve çözüm yöntemlerinin incelenmesi. *İş Güç Endüstri İlişkileri Dergisi*, Yıl:2004, Cilt:6, Sayı:1, Sıra:4, No: 176, <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=176&cilt=6&sayi=1&yil=2004> Erişim Tarihi: 21.02.2016.
- Petrol-İş. (2016). Güvencesiz çalışmaya karşı toplu sözleşme stratejileri. http://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/dosya_0.pdf Erişim Tarihi: 19.09.2016.
- Savul, G. (2008). *Güvencesiz istihdam, örgütsel dönüşüm ve çalışma üzerine etkileri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Sayılı, H. (2016). Örgütsel değişimde liderliğin rolü. <http://www2.aku.edu.tr/~halilsayli/sayfalar/lider.doc> Erişim Tarihi: 21.02.2016.
- Slideshare (2012). Değişim mühendisliği. <http://www.slideshare.net/ilkaytrade/deiim-mhendislii2> Erişim Tarihi: 21.02.2016.
- Spermann, A. (2013). How does temporary agency work impact German agency workers?, Germany: IZA Policy Paper No. 70.
- Spermann, A. (2011). The new role of temporary agency work in Germany. IZA Germany: Discussion Paper No. 6180.
- Şeker, S. (2011). *Çalışanlarda iş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisi: tıbbi tanıtım sorumlularına yönelik bir alan araştırması*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

- Uniglobalunion. (2016). Germany supports trade unions call, for decent work. <http://www.uniglobalunion.org/news/germany-supports-trade-unions-call-decent-work-0> Erişim Tarihi: 27.01.2017.
- Uçkan, B., Kağmıoğlu, D., Çelik, A. (2013). *Sendikacılık*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2869.
- Vandaele, K. and Leschke, J. (2010) Following the ‘organising model’ of British unions? organising non-standard workers in Germany and the Netherlands. <https://www.researchgate.net/publication/40506311> Erişim Tarihi: 27.01.2017.
- Weinkopf, C. (2009). Germany: Precarious employment and the rise of mini-jobs. <http://libgwd.cns.yorku.ca/cpdworkingpapers/weinkopf.pdf> Erişim Tarihi: 19.09.2016.
- Wichert, I. (2005). Job insecurity and work intensification, the effects of an health and well-being. Burchell, Brendan, David Ladipo and Frank Wilkinson (Eds.). London and New York: Routledge, 92-111.
- Witte, H. D. (2005). Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1-6.
- Yiğit, Y. (2012). Belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi ve bu serbestinin sınırları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:14, Sayı:2, 101-166 (Basım Yılı: 2013).
- Zenginönül, O. (2003). Sosyal politika- esnek çalışma biçimleri paradoksunda Avrupa Birliği örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:5, Sayı:4, 157-171.